



Organización
Internacional
del Trabajo

TRABAJO DOMÉSTICO

NOTA DE INFORMACIÓN

1

Remuneración en el Trabajo Doméstico

Generar un ingreso para asegurar el sustento de sí mismos y sus familias es la principal preocupación y motivación de los trabajadores al ofrecer sus servicios. Esto es también cierto para los trabajadores domésticos, quienes representan una proporción significativa de la fuerza laboral y son predominantemente mujeres (OIT, 2009). Lo que distingue a los trabajadores domésticos de muchos otros trabajadores, sin embargo, es que trabajan en viviendas particulares, sus remuneraciones tienden a estar entre las más bajas del mercado laboral, y su contratación tiende a ser informal.

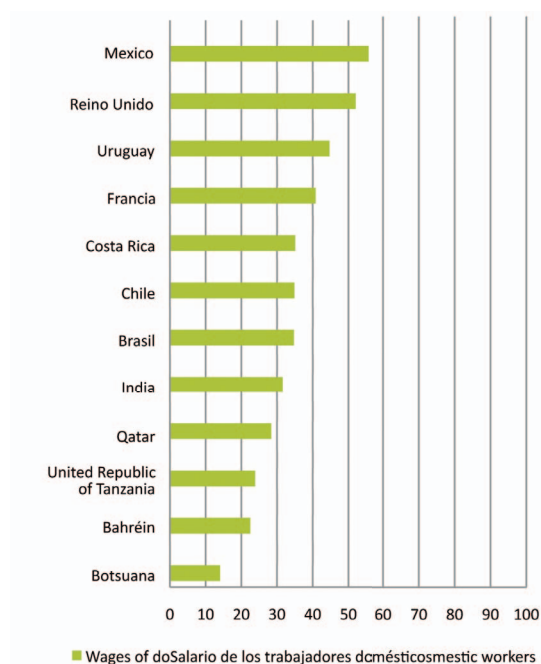
Siendo el primero en una serie de notas sobre temas y perspectivas para promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos, la presente Nota de Información:

- revisa los factores subyacentes a los bajos niveles de remuneración de los trabajadores domésticos (Parte 1),
- presenta ejemplos que ilustran cómo los países han utilizado la fijación del salario mínimo para proteger la remuneración de los trabajadores domésticos (Parte 2),
- explora la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos a las prácticas abusivas en relación al pago de las remuneraciones, y posibles medidas para enfrentarlas (Parte 3); y
- concluye proponiendo elementos a ser considerados por los responsables de las políticas correspondientes (Sección 4).

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

1. Bajos salarios en el trabajo doméstico: un fenómeno mundial

Cuadro 1: Salarios de los trabajadores domésticos
(salarios promedio = 100)



Nota: Estas estimaciones no son siempre estrictamente comparables debido a que las Oficinas Nacionales de Estadística no siempre proporcionan datos sobre salarios con el mismo nivel de desagregación. Para los países de América Latina, OIT SIALC compila las estimaciones para “viviendas particulares con personas empleadas” basadas en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU). Se utiliza la misma definición en India y República Unida de Tanzania; Qatar y Bahréin ofrecen datos sobre los salarios de “trabajadores domésticos”; Francia proporciona datos sobre salarios para “Aides à domicile et aides ménagères”, mientras que el Reino Unido brinda datos sobre la remuneración semanal para “Ocupaciones de servicios de atención personal”. Los datos para todos los países son del último año disponible.



Los datos estadísticos sobre la remuneración de los trabajadores domésticos indican que el trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con las remuneraciones más bajas en cualquier mercado laboral. De hecho, estimaciones basadas en los datos disponibles sugieren que los trabajadores domésticos ganan típicamente menos de la mitad del salario promedio, y en ocasiones no más de aproximadamente 20 por ciento del salario promedio.

A la hora de explicar los bajos niveles de remuneración entre los trabajadores domésticos se puede considerar una gama de factores, los cuales tienden a estar interrelacionados. Un factor importante es el usualmente bajo nivel de educación de los trabajadores domésticos (OIT 2011, 41 y 54). Otros factores incluyen el fenómeno de la subvaloración del trabajo doméstico, la discriminación salarial, y el limitado poder de negociación de los trabajadores domésticos, los cuales se examinan a continuación.

Subvaloración y discriminación salarial

Se reconocen las actitudes históricas sobre el papel de la mujer en la sociedad, junto con suposiciones estereotipadas sobre sus preferencias y capacidades, como las causas principales de la segregación ocupacional basada en el sexo (Comisión Europea 2009). El caso del trabajo doméstico es particularmente ilustrativo en este sentido, siendo un sector donde predomina la fuerza laboral femenina.

En gran medida, el trabajo doméstico involucra tareas que las mujeres han tradicionalmente asumido en el hogar en forma no remunerada, tales como aseo, cocina, compras, lavandería, además del cuidado de los niños, ancianos, discapacitados y otros miembros del hogar necesitados de atención. Además, persisten percepciones sobre la naturaleza innata, opuesta a la adquisición formal, de habilidades y competencias requeridas para desempeñarse en el trabajo doméstico. Tales actitudes y percepciones tienden a resultar en la subvaloración del trabajo doméstico en comparación a trabajos predominantemente realizados por hombres a la hora de establecer los salarios (OIT, 2007, 2009).

Por ejemplo, en Suiza (antes de la fijación de un salario mínimo), los trabajadores domésticos, más de 90 por ciento de los cuales son mujeres, ganaban por razones inexplicadas 8,8% menos en comparación a los

ingresos de trabajadores con similares características y calificaciones en otros sectores. Al mismo tiempo, los trabajadores domésticos ganaban 10,3% menos que trabajadores que realizan las mismas tareas en un lugar de trabajo distinto a una vivienda particular (Flückiger et al. 2009)¹.

Es fundamental comprender y analizar los bajos salarios en el sector de trabajo doméstico desde una perspectiva de género, prestando especial atención al principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor, tal como fuera dispuesto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 100)². Este principio implica que las remuneraciones se deben fijar independientemente del sexo del trabajador en base al contenido del trabajo realizado, teniendo debidamente en cuenta las habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales (OIT 2007, en 271).

La discriminación de género en la remuneración en el trabajo doméstico puede estar relacionada también a otras formas de discriminación. Por ejemplo, el origen étnico o social del trabajador, o su nacionalidad, puede determinar el nivel de remuneración, en contraste a la utilización de un criterio legítimo como el tipo de trabajo realizado o las horas efectivas de trabajo.

La baja remuneración en el sector del trabajo doméstico está vinculada también a la percepción del trabajo doméstico como “improductivo” debido a que no genera beneficios económicos directos o utilidades para los hogares que los emplean. El trabajo remunerado en el hogar es por lo tanto percibido como carente de valor y exógeno al mercado laboral (Tomei, de pronta publicación). Sin embargo, una serie de hechos ilustran su valor económico y social para los hogares individuales y la sociedad en general, con frecuencia no tomados en cuenta suficientemente.

- El trabajo doméstico desempeña un papel esencial en asegurar el mantenimiento y funcionamiento de los hogares y el bienestar de sus miembros.
- La disponibilidad del trabajo doméstico permite a los miembros del hogar entrar y permanecer en el mercado laboral.
- Mediante la generación de ingresos para los trabajadores domésticos y su familia se estimula el consumo y consecuentemente se contribuye al crecimiento económico.

¹ La diferencia en las remuneraciones de estos grupos de trabajadores se considera « inexplicada » ya que la metodología utilizada por Flückiger et al, al examinar la referida brecha, controló por todas las características observables, tales como la edad, la educación, etc. Esto significa que la brecha en cuestión no puede atribuirse a diferencias entre los grupos relativas a dichas características, sino que queda sin explicar.

² Ratificado por 168 Estados Miembros de la OIT (1 de Abril de 2011).

Los esfuerzos para hacer más visible el trabajo doméstico a través de la recopilación de datos estadísticos, investigaciones que exploran la importancia social y económica del trabajo doméstico, y campañas de sensibilización pública, pueden influenciar positivamente las políticas y prácticas relativas a la remuneración para los trabajadores domésticos. Por ejemplo, en India, la campaña “Your Work is Important!” (¡Tu trabajo es importante!), apoyado por la OIT, ha generado concientización pública acerca del valor de la labor realizada por los trabajadores domésticos³.

El limitado poder de negociación de los trabajadores domésticos

Muchos trabajadores domésticos poseen un limitado poder de negociación individual y colectiva, lo cual les impide obtener remuneraciones que les permitan gozar un estándar de vida decente.

Debido a que su lugar de trabajo es una vivienda particular, los trabajadores domésticos realizan su servicio por lo general de forma aislada de otros trabajadores. Esto es particularmente cierto para los trabajadores domésticos que residen en la vivienda donde trabajan (“trabajadores puertas adentro”). Usualmente los trabajadores domésticos no poseen compañeros de trabajo, y las largas e impredecibles horas de trabajo pueden hacer que sea excepcionalmente difícil reunirse con otros trabajadores domésticos para intercambiar experiencias e información y para organizarse colectivamente.

Los trabajadores domésticos inmigrantes, reclutados a través de intermediarios en un país para su empleo en otro país, generalmente tienen poca o ninguna oportunidad de entrar en negociación directa con el hogar empleador, y por lo tanto no tienen ninguna posibilidad de hacer que sus habilidades y motivación sean parte de la ecuación. Factores socio-culturales, como las barreras del idioma, pueden impedir que los trabajadores domésticos, especialmente los trabajadores domésticos inmigrantes y aquellos pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o pueblos indígenas, se involucren y negocien con sus empleadores. Tales factores incrementan también su vulnerabilidad al trato abusivo, discriminación y condiciones de trabajo injustas.

La presión a la baja sobre los salarios se acentúa aún más por el hecho que los trabajadores domésticos suelen pertenecer a grupos socialmente desfavorecidos que enfrentan serias dificultades en la búsqueda de empleos alternativos debido a sus niveles de educación formal por debajo de la media o la falta de oportunidades económicas en sus comunidades. La profesionalización del trabajo doméstico a través de la capacitación y reconocimiento formal de sus habilidades y calificaciones son medios para potenciar el poder de negociación de los trabajadores domésticos dentro de la relación de empleo.

2. Cobertura del salario mínimo para los trabajadores domésticos

Inicialmente se introdujeron normas laborales internacionales sobre la fijación de salarios mínimos para proteger grupos de asalariados afectados por salarios excepcionalmente bajos, y para los cuales no existen otros medios eficaces de fijar la remuneración (OIT, 2002). Los trabajadores domésticos son reconocidos como uno de los grupos en necesidad de tal protección⁵.

Mientras que tal enfoque sobre grupos particularmente vulnerables continúa siendo válido, la fijación del salario mínimo es crecientemente visto como un instrumento de protección social dirigido a la reducción de la pobreza y como un elemento de estrategias para el desarrollo social y económico⁶. Visto desde esta perspectiva, la fijación del salario mínimo es una aproximación válida con respecto a los trabajadores domésticos, en vista del hecho que estos trabajadores tienden a provenir de los segmentos más pobres de la sociedad y representan una parte sustancial y creciente de la fuerza laboral en muchos países (OIT, 2009).

El caso de *Sudáfrica* muestra que el establecimiento de un salario mínimo legal para los trabajadores domésticos ha hecho una gran diferencia para estos últimos. A pesar de los desafíos presentes en su aplicación, existen claras indicaciones que el salario promedio para los trabajadores domésticos aumentó sin ninguna pérdida significativa de puestos de trabajo desde que el salario mínimo entró en vigencia en 2002 (Hertz 2005, Budlender 2010).

³ Ver la página web de OIT en http://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/lang--en/WCMS_141187/index.htm

⁴ Los trabajadores puertas adentro pueden estar sujetos a restricciones a su libertad de movimiento fuera del horario de trabajo, lo cual es problemático desde el punto de vista de los derechos humanos (Esim & Smith 2004, ONU 2010).

⁵ El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (N° 26) hace especial referencia a los oficios del “servicio doméstico” como uno de estos grupos.

⁶ Esta aproximación se encuentra incluida en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y la Recomendación núm. 135 que la acompaña.

En países que optaron por extender la cobertura del salario mínimo a los trabajadores domésticos, esto se implementó ya sea mediante su inclusión bajo un salario mínimo nacional de aplicación general, o mediante el establecimiento de un salario mínimo para el sector de trabajo doméstico o de diversos salarios mínimos por subgrupos ocupacionales. El enfoque adoptado tiende a vincularse a las características generales del sistema de salario mínimo establecido en un país dado.

Cuadro 2 – Salario Mínimo y trabajadores domésticos
(países seleccionados)

Cobertura del salario mínimo nacional
Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Colombia, República Checa, Ecuador, Estonia, Francia, Irlanda, Kazajistán, Letonia, Moldavia, Países Bajos, Paraguay, Portugal, Federación de Rusia, Rumania, España, Trinidad y Tobago, Turquía, Reino Unido, Chile, Colombia, Estados Unidos, Venezuela
Cobertura de salarios mínimos por sector / ocupación
Argentina, Austria, Barbados, Botsuana, Costa Rica, Jordania, Kenia, Malí, Nicaragua, Níger, Filipinas, Senegal, Sudáfrica, Suiza, Tanzania, Uruguay, Zimbabue, Zambia

*Nota: La legislación de Estados Unidos excluye niñeras ocasionales y acompañantes para ancianos y enfermos del salario mínimo.
Fuente: Investigación de la OIT*

Cobertura de un salario mínimo nacional

Un número considerable de países incluye a los trabajadores domésticos en la cobertura de sus tarifas de salario mínimo nacional de aplicación general. Este enfoque asegura que los trabajadores domésticos se beneficien de las mismas tarifas que los trabajadores en general, lo cual es deseable desde una perspectiva de igualdad. Incluir a los trabajadores domésticos en las tarifas de salario mínimo de aplicación general evita la necesidad de procedimientos separados o mecanismos para determinar y actualizar tarifas específicas para los trabajadores domésticos.

Más recientemente, algunos países han adoptado medidas para alejarse de las tarifas específicas por sector/ocupación para los trabajadores domésticos, mediante la armonización o fusión de tales tarifas con el salario mínimo nacional, o estableciendo nuevas tarifas nacionales que incluyan a los trabajadores domésticos.

Avanzando hacia salarios mínimos nacionales inclusivos: ejemplos

En **Chile**, los trabajadores domésticos tienen derecho al salario mínimo nacional a partir del 1 de marzo del 2011. Esto se logró mediante el aumento progresivo del salario para los trabajadores domésticos, el cual estaba previamente establecido en 75 por ciento de la tarifa general.

Similarmente, en **Portugal**, los trabajadores domésticos tienen derecho al salario mínimo nacional a partir del 1 de marzo del 2011. Esto se logró mediante el aumento progresivo del salario para los trabajadores domésticos, el cual estaba previamente establecido en 75 por ciento de la tarifa general.

Similarmente, en **Trinidad y Tobago**, establece un salario mínimo nacional único aplicable a los cinco sectores cuyos diferentes salarios mínimos se ajustaban previamente mediante normas separadas (inclusive para los “asistentes domésticos”).

Cobertura de tarifas por sector u ocupación

Cuando está en funcionamiento un sistema de salarios mínimos por sector u ocupación, recurrir a dicha cobertura para los trabajadores domésticos es una opción. En este caso, debe prestarse especial atención para evitar la subvaloración del trabajo doméstico⁷. La selección de criterios apropiados y la participación de los interlocutores vinculados al proceso juegan un papel importante aquí (ver más abajo). Numerosos ejemplos muestran que las tarifas específicas para el trabajo doméstico pueden ser ventajosas. Por ejemplo, *Argentina* fija tarifas mínimas para cinco categorías de servicios domésticos en paralelo a un salario mínimo nacional, con trabajadores calificados que se benefician de tarifas por encima del nivel del salario mínimo nacional general.

Las tarifas de salario mínimo ocupacionales para el trabajo doméstico a veces se establecen por región o por sector urbano/no urbano (*Austria, Sudáfrica*). Frecuentemente se calculan en base horaria, semanal y mensual, con especificaciones referentes a las horas de trabajo involucradas en las tarifas diarias y mensuales. Vincular los niveles de remuneración a las horas trabajadas es un elemento clave necesario para abordar los salarios

⁷ Las tarifas ocupacionales mínimas aplicables para los trabajadores domésticos frecuentemente se encuentran entre los mínimos más bajos (OIT 2008).

indebidamente bajos de los trabajadores domésticos. Las normativas para los trabajadores domésticos se están utilizando además para regular otros términos y condiciones de empleo (por ejemplo, normas relativas a los pagos permisibles en especie o licencias)⁸.

¿Qué mecanismos y procedimientos usar para fijar el salario mínimo?

La mayoría de los países que proveen cobertura del salario mínimo para trabajadores domésticos lo hacen mediante mecanismos establecidos de acuerdo a la legislación vigente sobre salarios mínimos para los trabajadores en general. Tal legislación designa los protagonistas involucrados en la preparación y toma de las decisiones sobre el salario mínimo, el criterio a ser aplicado, mecanismos de ajuste, como también los procedimientos e instrumentos jurídicos a ser utilizados.

La legislación nacional con frecuencia delega la decisión de fijar una tarifa o tarifas de salario mínimo a una autoridad específica de gobierno, a menudo por recomendación de un órgano tripartito o luego de consultar las organizaciones de trabajadores y empleadores. Por ejemplo, en *Sudáfrica*, el Ministro de Trabajo (acorde a la Ley sobre Condiciones Básicas del Empleo, 1997) publicó la Resolución Sectorial 7 del año 2002, referente a las condiciones de empleo y salarios mínimos para empleados en el sector del trabajo doméstico, por recomendación de una comisión tripartita (Employment Conditions Commission).

A veces las organizaciones de trabajadores y empleadores participan directamente en la toma de decisiones; por ejemplo, cuando la toma de decisiones se delega en un órgano tripartito. En *Colombia*, por ejemplo, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales establece un salario mínimo nacional general. En *Austria*, la Oficina Federal de Conciliación establece tarifas mínimas para trabajadores domésticos a través de las decisiones de paneles tripartitos. En otros casos, la tarifa se establece en el estatuto mismo (por ejemplo, Ley de Salarios Mínimos, año 2002, de *las Bahamas*)⁹.

De los casos mencionados es posible distinguir sistemas de salario mínimo que cuentan con mecanismos dedicados para la fijación de salarios mínimos para trabajadores domésticos, los cuales funcionan en paralelo a los mecanismos para fijar las tarifas mínimas

para otros trabajadores. Un ejemplo es *Argentina*, donde el salario mínimo nacional no cubre los servicios domésticos, mientras que la fijación de tarifas mínimas para estos trabajadores por el Ministerio competente se establece bajo la Ley del Servicio Doméstico.

Algunos países que no cuentan con mecanismos para la fijación del salario mínimo con cobertura general (por ejemplo, porque los salarios generalmente se establecen mediante acuerdos colectivos), no obstante, han establecido un mecanismo para fijar tarifas mínimas para grupos de trabajadores particularmente vulnerables, incluidos los trabajadores domésticos. Por ejemplo, en *Suiza*, el Código de Obligaciones ofrece a las autoridades cantonales y federales la posibilidad de fijar los salarios mínimos para ocupaciones sujetas a salarios abusivamente bajos, y el Gobierno Federal aprovechó esta posibilidad para los trabajadores domésticos en octubre del 2010.

Un papel para los interlocutores sociales y la negociación colectiva

Dar fuerza de ley a las disposiciones de los convenios colectivos es también un medio para fijar salarios mínimos¹⁰. En la práctica, como era de esperar, este método es menos común en relación al trabajo doméstico dado el actual limitado nivel de organización colectiva de los trabajadores y empleadores en este sector. En los casos cuando sí existen organizaciones de trabajadores domésticos y empleadores, estos pueden no ser reconocidos como agentes de negociación bajo el sistema vigente de relaciones laborales. Sin embargo, en algunos países los sindicatos asumieron la responsabilidad de negociar en nombre de los trabajadores domésticos (por ejemplo, *Italia*). En *Francia*, una organización debidamente establecida de empleadores de trabajadores domésticos (la *Fédération des Particuliers Employeurs – FEPEM*) existe y representa a estos empleadores en la negociación colectiva que incluye a los salarios.

Mientras que los acuerdos colectivos sobre los salarios de trabajadores domésticos siguen siendo una excepción a nivel mundial, resulta evidente que las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden desempeñar un papel importante en la preparación y/o toma de decisiones acerca del salario mínimo en favor de los trabajadores domésticos, particularmente en sistemas

⁸ Por ejemplo, *Argentina* establece salarios mínimos más bajos para los trabajadores puertas-afuera respecto a los trabajadores domésticos puestas-adentro debido a sus menores horas de trabajo. En *Zambia*, la legislación laboral adoptada recientemente establece una tarifa de salario mínimo mensual y horas de trabajo semanal normales que no excedan las 48 horas.

⁹ Cuando las tarifas se determinan por estatuto, resultan de particular importancia los mecanismos eficaces para asegurar ajustes regulares basados en criterios objetivos, dado que los procedimientos parlamentarios pueden resultar prolongados y/o poco factibles en la práctica.

¹⁰ Ver Recomendación N° 135, párrafo 8(e)

donde se han establecido órganos tripartitos para este propósito. La participación de los interlocutores sociales es un principio básico acogido por los Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos de la OIT¹¹.

El ejemplo de *Uruguay* muestra que al proporcionar un marco institucional para las negociaciones, el Estado puede de hecho incentivar la organización colectiva de los trabajadores domésticos y empleadores y las negociaciones salariales entre ellos. Tras años de fijación del salario mínimo para trabajadores domésticos por el Ministerio de Trabajo, el sector de trabajo doméstico se incluyó en el sistema de consejos salariales del país. Una vez identificados los representantes de los trabajadores domésticos y empleadores, se acordó un convenio colectivo dentro del Grupo 21 del Consejo Salarial y este se hizo extensivo al conjunto del sector mediante un decreto estatal en 2008. Se alcanzó un segundo acuerdo en diciembre del 2010. Similarmente, el proceso para la fijación del salario mínimo por la Oficina Federal de Conciliación en *Austria* involucra negociaciones entre representantes de los trabajadores y empleadores en mesas tripartitas presididas por el Gobierno. Las decisiones de la mesa se publican en el Boletín Oficial y adquieren fuerza de ley¹².

¿Qué criterios usar para la fijación y el ajuste de los salarios mínimos?

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131) y la Recomendación (núm. 135), de 1970, enumeran una serie de criterios genéricos a ser considerados, entre otros, pertinentes además para los trabajadores domésticos. Estos incluyen las necesidades de los trabajadores y sus familias; los niveles generales de los salarios en el país, el costo de la vida y los cambios al mismo; el estándar de vida relativo de otros grupos sociales; y factores económicos como el nivel de productividad y la conveniencia de alcanzar altos niveles de empleo¹³. Entre estos, es necesario seleccionar y definir los criterios específicos a ser utilizados de acuerdo a los objetivos para fijar el salario mínimo en el contexto específico del país dado.

Criterios para la fijación de tarifas mínimas: ejemplos

En **Argentina**, un país donde operan mecanismos para los servicios domésticos en paralelo a un salario mínimo nacional, tanto la tarifa nacional como la de los servicios domésticos persigue el mismo objetivo de redistribución de los ingresos y de mantener el poder adquisitivo de los salarios. En este caso, los ajustes a la tarifa de los servicios domésticos han seguido los aumentos en la tarifa del salario mínimo nacional.

En **Sudáfrica**, un país con enfoque sectorial, el Departamento de Trabajo observó los siguientes factores a la hora de considerar la factibilidad y el nivel de salario mínimo para los trabajadores domésticos: las necesidades de los trabajadores domésticos y sus empleadores; el impacto de los salarios mínimos en la mitigación de la pobreza; el impacto sobre la creación de empleos; y los niveles reales de salarios de los trabajadores domésticos (Departamento de Trabajo de Sudáfrica, 2001, 50). La Disposición Sectorial 7 establece un incremento anual de al menos 8 por ciento. Mayores aumentos del salario mínimo se gatillan mediante aumentos en el Índice de Precios al Consumidor de más de 10 por ciento.

En **Austria** existe el requisito legal de utilizar las tarifas salariales aplicables a sectores comparables de la economía como punto de referencia (Ley Constitucional del Trabajo, sección 23).

Se debería prestar especial atención a la necesidad de abordar la subvaloración del trabajo doméstico discutido anteriormente. En efecto, el Convenio N° 100 identifica la fijación de salarios mínimos como uno de los métodos para la aplicación del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Esto es especialmente pertinente en casos cuando la tarifa o las tarifas del salario mínimo para trabajadores domésticos se establecen por sector y ocupación.

¹¹ Ver Convenio N° 131, Artículo 4, y Recomendación N° 135, Sección IV

¹² En el caso de Austria, los representantes de empleadores y trabajadores involucrados son designados por las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas.

¹³ Convenio N° 131, Artículo 3, Recomendación N° 135, párrafo 8.

3. Protección de la remuneración de los trabajadores domésticos

Independiente del nivel de remuneración, los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a prácticas abusivas en relación al pago de los salarios. Con frecuencia se contratan de manera informal, sin términos ni condiciones relativas a las horas de trabajo y remuneración acordados y claramente establecidos con anterioridad, y sin un contrato escrito o declaración de los detalles de la contratación. Como resultado, puede estar muy poco claro cuánto tienen derecho a recibir por su trabajo y con qué periodicidad. Las barreras del idioma y el analfabetismo entre los trabajadores domésticos pueden agravar este problema. Tales condiciones son un caldo de cultivo para el abuso, aún cuando los empleadores sean bien intencionados. Diversos informes y estudios sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos encontraron que las prácticas abusivas que afectan la remuneración de los trabajadores domésticos pueden incluir lo siguiente (ver, por ejemplo, Esim, 2004, OIT, 2010; Human Rights Watch, 2010):

- Requerimientos de horas extras sin compensación.
- Porciones indebidamente altas de la remuneración se abonan en especie, atribuyendo un valor monetario excesivo a estos pagos en especie.
- Imposición de pagos en especie o deducciones sin conocimiento y acuerdo previo de los trabajadores
- No-pago o pago atrasado de los salarios.

Formalización de la relación de empleo

Como un importante paso hacia la protección de la remuneración de los trabajadores domésticos, varios países establecieron el requerimiento de un contrato de empleo escrito o una declaración escrita de detalles, tales como las horas de trabajo normales, requerimientos de horas extras, remuneración, pagos en especie (de existir), deducciones acordadas, y periodicidad del pago y el método de pago (ver, por ejemplo, la Disposición Sectorial 7 de *Sudáfrica*). Colocar modelos de contratos a disposición de los empleadores y trabajadores es una forma de facilitar el cumplimiento de este requerimiento (por ejemplo, el modelo de contrato adjunto al acuerdo colectivo sobre el trabajo doméstico en *Francia*). La formalización de la relación de empleo de tal forma ayuda a aclarar las obligaciones de los empleadores, informa a

los trabajadores acerca de sus derechos relativos a la remuneración, y puede servir como evidencia en caso de disputa.

Limitación estricta de los pagos en especie y deducciones

El pago en especie continúa siendo habitual en el sector del trabajo doméstico en muchas partes del mundo, especialmente en relación a alojamiento y comida. Si bien el pago parcial en especie puede ser aceptable si se respetan ciertas garantías contra el abuso, los salarios pagados en dinero son cruciales para que los trabajadores puedan acceder a estándares de vida decentes para sí mismos y sus familias. Es más, la residencia en el hogar donde se trabaja puede ser una condición requerida por el empleador para el trabajo, lo cual sirve principalmente a los intereses del empleador.

La legislación en *Brasil* prohíbe deducciones del salario de los trabajadores domésticos por comida, alojamiento, vestuario y productos higiénicos. Asimismo, en *Canadá* (*Quebec*), el empleador no puede deducir montos por alojamiento y comida de un trabajador doméstico quien vive o come en el lugar de residencia del empleador. En *Francia*, el convenio colectivo pertinente establece que no se pueden realizar deducciones por alojamiento cuando el trabajador se contrata para estar presente durante horas de la noche. En *Bolivia*, la ley generalmente no permite pagos en especie por el trabajo doméstico.

Limitar estrictamente la proporción de la remuneración que se puede pagar en especie o establecer montos máximos deducibles por comida o alojamiento son otras formas de impedir prácticas abusivas. Por ejemplo, *Uruguay* limita los pagos en especie al 25 por ciento de la remuneración, y *Suiza* ha establecido un monto máximo diario por comida y alojamiento. Además, las leyes pueden prohibir algunos tipos de deducciones; por ejemplo, para uniformes o equipos de trabajo.

Prevención del no-pago o pago atrasado

Además de establecer una periodicidad fija para el pago y el método de pago (por ejemplo, pago en efectivo o transferencia bancaria), en diversos países también se considera mantener un registro de las horas trabajadas y los pagos realizados, como un requisito razonable

a ser cumplido por los empleadores de trabajadores domésticos. Por ejemplo, la legislación en *Jordania* requiere del empleador conservar evidencia de los pagos mensuales. En *Mali*, se exige al empleador emitir un recibo de pago para los trabajadores domésticos, indicando las horas extras entre otras cosas. Los registros de pago deben estar igualmente accesibles para el trabajador como el empleador. En *Austria*, los empleadores tienen la obligación legal de informar a sus empleados domésticos de las tarifas mínimas aplicables por ley.

¿Cómo lograr el cumplimiento?

Es fundamental extender la protección jurídica contra salarios pagados por debajo del mínimo legal, el no-pago de salarios y otras prácticas abusivas a los trabajadores domésticos. Los trabajadores domésticos deben estar protegidos por la legislación laboral en estas áreas, tal como los demás trabajadores. La perspectiva de ser sometido a las medidas de ejecución legal y sanciones apropiadas es un factor importante para garantizar el cumplimiento de las normas de protección de la remuneración para trabajadores domésticos, como también lo es la amplia difusión de la información sobre las leyes pertinentes a los trabajadores domésticos y sus empleadores.

A la hora de diseñar y establecer mecanismos y procedimientos adecuados para la supervisión y cumplimiento de las leyes pertinentes relativas al trabajo doméstico, no existe un solo método aplicable “para todos”. Sin embargo, sistemas que combinan varios enfoques tienen más probabilidades de tener en cuenta las características específicas de la relación de empleador y trabajador, y por lo tanto tienen más probabilidades de ofrecer respuestas satisfactorias a la hora de enfrentar situaciones de disputa y de incumplimiento. Debe prestarse atención al hecho que los trabajadores domésticos y sus empleadores pueden

no estar familiarizados con las leyes vigentes y pueden carecer de las habilidades necesarias para realizar procedimientos complejos. En la mayoría de los casos, proceder con litigios formales pudiera no ser deseable, o factible, para las partes involucradas.

Los sistemas de supervisión y vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales en sectores de trabajo doméstico pueden incluir lo siguiente:

- *Conciliación y mediación:* La incertidumbre sobre los respectivos derechos y obligaciones de las partes en la relación de empleo son frecuentes en el contexto del trabajo doméstico. Mecanismos que proporcionan información, asesoramiento y recomendaciones sobre cómo abordar desacuerdos entre trabajadores y empleadores para resolverlos de manera informal y que funcionen de modo expedito, ofrecen una oportunidad de resolver controversias de un modo consensuado, conservando la relación de empleo.
- *Fiscalización en curso:* Una autoridad pública específica, como el servicio de inspección del trabajo, se designa como responsable de la fiscalización y vigilancia de las leyes y regulaciones pertinentes. El registro de los contratos de trabajo con las instituciones administradoras del empleo o de seguridad social, incluidos los servicios basados en Internet, permiten supervisión en curso de las condiciones laborales, incluida la remuneración. Las fiscalizaciones de rutina se pueden basar en los registros mantenidos en el hogar, según se exige por ley. Se debe contar con un marco legal apropiado al considerar visitas de inspectores del trabajo a las viviendas particulares, para asegurar el respeto a los derechos de privacidad¹⁴.
- *Enfoques basados en denuncias:* Enfoques basados en denuncias: Mecanismos de denuncias judiciales y administrativas, como último recurso, para asegurar el derecho de acceder a la justicia y para obtener decisiones vinculantes.

¹⁴ El respeto a la privacidad, aunque fundamental, no tiene por qué resultar en restricción total de las visitas de inspección. Requerir el consentimiento del empleador, dueño de casa o autorización judicial son posibles métodos para reconciliar el derecho de los trabajadores con el derecho de privacidad de los miembros del hogar (OIT 2006, en 85).

Garantizando el cumplimiento de la legislación laboral: enfoques innovadores recientes

En **Argentina**, el Tribunal del Servicio Doméstico de Buenos Aires funciona como Tribunal de primera instancia para los trabajadores domésticos y sus empleadores. Sus procedimientos son claros y sencillos, favoreciendo las narraciones verbales y la reconciliación. El Tribunal tiene mandato específico para brindar asesoramiento y generar conciencia.

En **Jordania**, los contratos de empleo de los trabajadores domésticos se deben registrar en el Ministerio de Trabajo. Cuando el Ministerio recibe información o reclamos sobre violaciones de los derechos de los trabajadores, puede citar al empleador y el trabajador a fin de llegar a un acuerdo. Inspecciones a la vivienda en relación al alojamiento del trabajador doméstico se pueden realizar con el consentimiento del titular de la vivienda. Sin embargo, cuando este consentimiento no se otorga, el Ministerio de Trabajo puede tomar «otras medidas apropiadas».

En **Uruguay**, una sección especializada de los servicios de inspección del trabajo se encarga de fiscalizar el cumplimiento de la legislación nacional para los trabajadores domésticos. Se pueden realizar inspecciones a la vivienda cuando existe una «violación presunta» de las leyes laborales o sociales y con la autorización de una autoridad judicial competente.

La Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos, 2010, promulgada en los **Estados Unidos** (Estado de Nueva York), requiere al Comisionado del Trabajo informar sobre las medidas para proveer educación y material informativo de fácil acceso sobre la legislación vigente en materia de trabajo doméstico (Departamento de Trabajo de Estado de Nueva York 2010)

4. Conclusiones: Elementos a considerar

La remuneración del trabajo doméstico se debe discutir en el contexto de políticas sobre el salario mínimo nacional

Los trabajadores domésticos pertenecen a los grupos de trabajadores con las remuneraciones más bajas y tienden a provenir de grupos poblacionales frecuentemente afectados por la pobreza. La ampliación de la cobertura del salario mínimo a los trabajadores domésticos puede servir como instrumento para la protección social de los trabajadores domésticos. Dada la elevada proporción de mujeres, principalmente provenientes de grupos desfavorecidos (pueblos indígenas, minorías étnicas y otros grupos socialmente desfavorecidos), los salarios mínimos para los trabajadores domésticos pueden contribuir a reducir las brechas de remuneración basadas en el género, origen étnico u otras características sociales¹⁵. Asegurar una remuneración justa y equitativa no es meramente un problema de políticas sociales y económicas, sino un asunto de derechos humanos.

Cobertura del salario mínimo para los trabajadores domésticos.

La inclusión de los trabajadores domésticos en las tarifas del salario mínimo de aplicación general asegura que estos trabajadores gocen de un piso de protección mínima en situación de igualdad con otros trabajadores. Esto promueve la justicia social y mejora el reconocimiento de los trabajadores domésticos como parte de la fuerza laboral. La inclusión de los trabajadores domésticos en las tarifas del salario mínimo nacional se puede lograr progresivamente, donde sea apropiado. Al fijar las tarifas por sector ocupacional para el trabajo doméstico, es un desafío determinar el nivel de salarios adecuado. Se requiere de precaución para evitar que las tarifas refuercen la subvaloración del trabajo doméstico y para asegurar que se tenga en cuenta la gama completa de habilidades y calificaciones requeridas. Es necesario evitar las clasificaciones ocupacionales excesivamente complejas que resultan difíciles de implementar.

¹⁵ Sobre la dimensión de género de la desigualdad salarial y el uso de la fijación del salario mínimo como medio para abordar la brecha salarial de género, ver OIT 2008.

Remuneración justa y equitativa para los trabajadores domésticos: un derecho humano

La Declaración Universal de Derechos Humanos proclamó el derecho de toda persona que trabaja a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana (Artículo 23). Los 160 Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se comprometieron a tomar medidas para promover y proteger el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular una remuneración justa que proporcione condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (Artículo 7). La ampliación de la cobertura del salario mínimo a los trabajadores domésticos es una herramienta normativa fundamental para la realización de este derecho humano. El Convenio para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos (N° 131) y la Recomendación (N° 135), 1970, proveen orientación al respecto.

Igualdad de género como un objetivo explícito.

Como el trabajo doméstico refleja y refuerza las desigualdades entre mujeres y hombres, la igualdad de género se debe articular como un objetivo explícito de la fijación del salario mínimo para los trabajadores domésticos. Cuando se fijan tarifas diferenciadas para diversas ocupaciones en el sector de trabajo doméstico, se debe asegurar que estos salarios mínimos estén fijados sin sesgos de género. Al considerar los niveles salariales en otros sectores como punto de referencia para la fijación de tarifas mínimas para el trabajo doméstico, confiar en sectores donde predominan las mujeres podría conllevar el riesgo de replicar la subvaloración existente en estos sectores.

Mecanismos específicos del salario mínimo para el trabajo doméstico.

El funcionamiento de mecanismos separados para el salario mínimo específico a los trabajadores domésticos se puede considerar cuando no estén disponibles otros mecanismos para proveer cobertura de manera adecuada. Sin embargo, cuando existen mecanismos dedicados para los trabajadores domésticos en paralelo a los mecanismos generales, es de importancia asegurar la coherencia y uniformidad con las políticas generales del salario mínimo en el país. Cuando están bien coordinados, los mecanismos dedicados para los

trabajadores domésticos pueden brindar la oportunidad de tener en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y la situación de los trabajadores y los empleadores correspondientes.

El papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

La importancia de promover la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva para los respectivos trabajadores y empleadores debería ser reconocida. El caso de *Uruguay* es un ejemplo interesante de la exitosa participación de organizaciones de trabajadores domésticos y de sus empleadores en los mecanismos para la fijación del salario mínimo nacional. La experiencia en Francia demuestra que los acuerdos de negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico tienen el potencial de hacer una diferencia al momento de determinar la remuneración en este sector.

Protección de los salarios y cumplimiento.

Cuando esto aún no es una realidad, es posible considerar la ampliación de la protección de la legislación salarial a los trabajadores domésticos (por ejemplo, periodicidad de los pagos, recibos de pago, normas sobre los pagos en especie etc.), junto con medidas que alienten la formalización de la relación de empleo para el trabajo doméstico. La responsabilidad de la fiscalización y cumplimiento de la legislación salarial se debe asignar claramente a una autoridad pública. Existe una serie de ejemplos innovadores donde las autoridades de la administración del trabajo toman la iniciativa respecto de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en el sector doméstico. Los procedimientos para la resolución de controversias se deben adaptar a la naturaleza específica de la relación de empleo doméstico.

Empoderamiento de los trabajadores domésticos.

La promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos a través de leyes y políticas en materia de remuneración debe ir de la mano con otras medidas para su empoderamiento. Mejorar su acceso a la formación y desarrollo profesional, el reconocimiento formal de sus habilidades y calificaciones, y otras medidas para profesionalizar el trabajo doméstico, contribuirían a fortalecer su relación de empleo. Las posibles acciones pueden incluir también campañas de sensibilización de los derechos de los trabajadores domésticos, apoyo a la organización colectiva, o asistencia legal en caso de controversias.

BIBLIOGRAFÍA

- Boontinand, V. (2010): *Domestic workers in Thailand: their situation, challenges and the way forward* (ILO, Bangkok).
- Budlender, D., *Decent work for domestic workers* – Study prepared for the Services Sector Education and Training Authority, 2010.
- Comisión Europea (2009): *Gender segregation in the labour market root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxemburgo).
- Department of Labour of South Africa (2001): *Employment Conditions Commission Report on the Domestic Workers Sector*.
- Esim, S., y M. Smith (2004): *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers* (ILO, Beirut).
- Flückiger, Y., Ferro Luzzi, G. 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).
- Hertz, T. (2006), *The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers*, Abril 2006.
- Human Rights Watch (2010): *Slow Reforms: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East* (New York)
- Naciones Unidas (2010): *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences*, Gulnara Shahinian (A/HRC/15/20).
- New York State Department of Labour, *Report on Outreach Efforts for Domestic Workers Legislation*, 30 December 2010.
- OIT (2002): *International Labour Standards: A global approach* (Ginebra)
- (2006): *Labour inspection, Report III (IB)*, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Ginebra)
- (2007): *General Observation on the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*, en: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part IA), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007 (Ginebra).
- (2008): *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining - Towards policy coherence* (Ginebra).
- (2009): *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1)*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010 (Ginebra).
- (2010): *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Ginebra).
- Panam, A., et al., *Migrant Domestic Workers: from Burma to Thailand* (Mahidol University, 2004)
- Tomei, M. (de pronta publicación): *Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality*

LEGISLACIÓN NACIONAL

Argentina

Decreto Ley 326/56 de 1956
Resolución N° 1297 del 12 de noviembre del 2010 (Remuneración del servicio doméstico)
<http://www.trabajo.gov.ar/domestico/normativa.asp>

Austria

Ley sobre Servicios Domésticos y Empleados Domésticos
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erv/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf
Ley Constitucional Laboral
<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH0650/CMS1272017449498/arbeitsverfassungsgesetz.pdf>

Bahamas

Ley sobre Salarios Mínimos, 2002
http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/Bah_Wages.pdf

Bolivia

Ley de la trabajadora del hogar del 3 de abril de 2003
<http://www.fenatrahob.org/index.php?page=norma&cont=ley-tra-hog>

Brasil

Constitución de la República Federativa de Brasil, 1988
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm
Ley N° 11.324 del 19 de Julio del 2006
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm

Canadá (Quebec)

Ley de Respeto a las Normas Laborales
http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N1_1_A.html

Chile

Código del Trabajo
Ley N° 20.279 (reajuste del monto del ingreso mínimo mensual)
<http://www.leychile.cl/Consulta/listaresultadosimple?cadena=20279>

Francia

Convenio colectivo nacional sobre salarios de empleados domésticos
http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCNSPE.pdf

Jordania

Norma N° 90/2009 sobre trabajadores domésticos, cocineros, jardineros, y categorías similares, del 1 de octubre del 2009
http://ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=fr&p_classification=22.15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY&p_country=JOR&p_country_all_any=ALL&p_keyword_all_any=ALL&p_start=1

Mali

Decreto para aplicación del Código de Trabajo (Decreto N°1566/MEFPT-SG del 7 de octubre de 1996)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125750.pdf

Sudáfrica

Ley sobre Condiciones Básicas de Empleo, 1997
Resolución Sectorial 7
<http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

Suiza

Ordenanza sobre los contratos de trabajo de trabajadores domésticos del 20 de octubre del 2010
<http://www.admin.ch/ch/f/as/2010/5053.pdf>

Trinidad y Tobago

Disposición sobre Salarios Mínimos, 2005
http://webopac.ttlawcourts.org/LN/LN2005/LN63_05.pdf

Uruguay

Convenio colectivo (Grupo 21 - Servicios Domésticos)
http://www.presidencia.gub.uy/sci/noticias/2010/12/Convenio_Colectivo_sector_domestico.pdf

Zimbabue

Normativa sobre Relaciones Laborales (Trabajadores Domésticos) Empleo (Enmienda), 2007 (N° 17)
http://www.kubatana.net/docs/legisl/dom_workers_wages_2007_si46_070216.pdf

Zambia

Disposición sobre Salarios Mínimos y Condiciones de Empleo (Trabajadores Domésticos), 2011

La serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico tiene como objetivos animar y alimentar los debates sobre las políticas relacionadas con el trabajo decente para los trabajadores domésticos. La serie brinda información sobre las condiciones de trabajo en este sector, las cuestiones de políticas, y los diferentes puntos de vista y enfoques aplicados a dichos temas en varios países del mundo.

La Nota de Información n°1 fue redactada por Martin Oelz, Especialista en derecho (condiciones de trabajo), TRAVAIL.

Servicio sobre las Condiciones
de Trabajo y del Empleo
(TRAVAIL)
Sector de la Protección
Social

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

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



GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG
Ministry of Foreign Affairs

Directorate for Development Cooperation