

MÓDULO 13

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DOMÉSTICO



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

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

Título: *Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018-2020.

ISBN 978-92-2-031235-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-031236-0 (web pdf)

Esta publicación fue validada por actores clave en el marco del proyecto “Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina” (OIT-FOPECAP).

El material es una adaptación parcial del programa modular de formación “Desarrollo de sistemas de inspección de trabajo modernos y eficaces”, desarrollado en conjunto por el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) de la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT).

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

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

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escríbanos a biblioteca_bue@ilo.org

Corrección de estilo: Damián Grimozzi

Diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

¿De qué trata este módulo?

Este módulo presenta un panorama general del trabajo doméstico en el mundo, en la región latinoamericana y en Argentina –donde se denomina *trabajo en casas particulares*–, y ahonda en los problemas centrales de su vulnerabilidad e informalidad.

Proporciona además un visión general de la normativa internacional del trabajo relativa al sector y los riesgos más comunes de incumplimiento, así como un detallado análisis de la normativa nacional que, a través de la Ley 26.844 de 2013, legisla por primera vez las actividades de las trabajadoras domésticas.

Finalmente, analizamos las acciones independientes o combinadas que pueden llevar adelante los distintos actores sociales y gubernamentales en pos de su cumplimiento, así como los principales desafíos que se presentan para las labores de inspección en el sector.

Objetivos

Este módulo busca familiarizar a los participantes con el sector del trabajo doméstico y ayudarlos a diseñar estrategias para promover y hacer cumplir la normativa laboral.

Al finalizar el módulo, los participantes podrán:

- Identificar las características primordiales del sector del trabajo doméstico.
- Entender los desafíos y principales deficiencias que enfrentan el personal de servicio doméstico, sus empleadores y la inspección del sector.
- Conocer el marco normativo de la OIT sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, así como las normativas nacionales que regulan el sector y los problemas actuales para su efectiva aplicación.
- Conocer las buenas prácticas que se aplican en diferentes regiones para promover su cumplimiento.
- Examinar diferentes métodos y estrategias de inspección del trabajo doméstico, e incluir técnicas de destrezas blandas apropiadas para el sector.
- Proponer nuevos enfoques de colaboración con interlocutores tradicionales y no tradicionales.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. SITUACIÓN Y CONTEXTO	5
1.1. El mundo de las trabajadoras domésticas	5
1.2. Naturaleza, características y déficits de trabajo decente en el trabajo doméstico	7
1.3. El trabajo doméstico en Argentina	16
2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	18
2.1. El trabajo doméstico en las normas internacionales del trabajo	18
2.2. El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201	19
2.3. Experiencias internacionales sobre trabajo doméstico	25
3. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONALIDAD NACIONAL	27
3.1. Ley 26.844: Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares	28
3.2. Condiciones de trabajo para el sector	29
3.3. Seguridad y salud en el trabajo	36
3.4. Seguridad social para el personal de casas particulares	37
3.5. Marco institucional	38
3.6. Registración laboral	40
4. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	44
4.1. Situación de la inspección del trabajo doméstico	44
4.2. Estrategias de cumplimiento	45
4.3. Acciones combinadas entre distintos actores sociales y gubernamentales	51
4.4. Régimen de infracciones y sanciones	55
4.5. Desafíos de la inspección laboral	57
5. RESUMEN	66
6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	67
EJERCICIO 1	71
EJERCICIO 2	75
EJERCICIO 3	78
EJERCICIO 4	84
EJERCICIO 5	85
EJERCICIO 6	86

1. INTRODUCCIÓN. SITUACIÓN Y CONTEXTO

1.1. El mundo de las trabajadoras domésticas¹

Las personas que se dedican a los trabajos domésticos no son un grupo homogéneo. Su perfil demográfico difiere en cada país y región, no solo por su edad y género sino también, por ejemplo, por su condición migratoria. Realizan tareas tan variadas como limpiar la casa, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños, atender a personas mayores y enfermas, arreglar el jardín, manejar el auto familiar o cuidar a la mascota de la familia. De hecho, los quehaceres y servicios específicos que son parte del trabajo doméstico varían de un país a otro y pueden cambiar con el transcurso del tiempo. También varían de país en país los términos en uso para referirse a las personas que realizan el trabajo doméstico: de ahí que su significado, esto es, sus tareas específicas y sus condiciones laborales, puede diferir también considerablemente de un país a otro. En cualquier caso, el uso del término “trabajo doméstico” es particularmente importante para la OIT, en virtud de que valora y dignifica la actividad dentro del mercado laboral. Algunos países utilizan otros términos como “trabajo del hogar” o “trabajadora de casa particular” que son igualmente aceptables en el marco normativo de la OIT, debido a que reconocen la actividad como un **trabajo**. En sentido contrario a estas prácticas, encontramos en algunos países términos como “criada” (*maid* en inglés) o “servidor doméstico” (*domestic servant*), que pueden dar la idea de que existe algún tipo de sumisión de parte del trabajador; y también encontramos, en otras regiones, usos como “ayudante del hogar” (*household helper* o *household aide*), cuya formulación tiene la desventaja de que resta importancia al concepto de trabajadora o trabajador y, en consecuencia, tiende a devaluar la naturaleza de la ocupación (OIT, 2010a).

Pero lo que caracteriza a la actividad en todos lados es el hecho de **prestar servicios en beneficio de un grupo familiar privado**. Todos los otros aspectos presentan variantes: pueden trabajar tiempo completo o medio tiempo; pueden vivir en la casa de su empleador o tener que desplazarse a la casa donde realizan su trabajo; pueden trabajar para una sola familia o para muchas; pueden realizar las faenas domésticas usuales del hogar o encargarse de actividades específicas de acuerdo con las demandas del empleador.

Aunque es muy difícil calcular exactamente la cantidad de trabajadoras domésticas en el mundo, sobre todo porque en buena medida integran la economía informal, las estimaciones de la OIT para 2015 indican que hay por lo menos 70 millones de trabajadoras domésticas, lo que representa el 2% del total de la fuerza de trabajo y el 4% de la fuerza de trabajo femenina.

1. Si bien en Argentina la nueva ley de 2013 que regula esta actividad utiliza el término *trabajadoras de casas particulares*, hemos decidido conservar la expresión *trabajadoras domésticas* a fin de mantener una denominación coherente con la que propone el Convenio núm. 189 de la OIT, así como también para facilitar los procesos de búsqueda de información sobre el tema en el ámbito de los estudios técnicos y académicos. Además, en razón de que el colectivo del que nos ocupamos aquí está integrado mayoritariamente por mujeres, lo utilizaremos siempre en femenino, bajo el entendido de que tiene valor universal, esto es, se refiere también a la minoría de trabajadores varones del sector.

Para poner esto en perspectiva, si todo el personal de servicios domésticos trabajara en un mismo país, este país sería el décimo empleador más grande del mundo. En las dos últimas décadas, el número de trabajadoras domésticas ha aumentado en más de 20 millones de personas y este número probablemente continuará aumentando en los próximos años. El trabajo doméstico es, por lo tanto, una fuente de empleo importante, que a menudo no se toma en cuenta (OIT, 2018).

Más de las tres cuartas partes de todas las personas que trabajan en este tipo de tareas están empleadas en solo dos regiones: la región de Asia y el Pacífico, que es el empleador más grande de personal doméstico con un índice del 41% del total global, y la región de América Latina y el Caribe, con un índice del 37%. África aporta el 10% del total de trabajadoras domésticas, mientras que casi un 7% del trabajo doméstico se realiza en los países desarrollados. Aunque el trabajo doméstico es común en el Oriente Medio, el tamaño relativamente pequeño de la región a su vez reduce su porcentaje: solo el 4% del personal doméstico del mundo está empleado en esta región. Por el contrario, Europa Oriental y los países de la CEI tienen poco personal doméstico en comparación con el tamaño de ambas regiones, pues alcanzan únicamente un 1% del total global (OIT, 2018b).

Con respecto a América Latina y el Caribe, la OIT estima que aproximadamente 18 millones de latinoamericanos trabajan en labores del hogar, una cantidad que representa el 7% de todos los ocupados en la región (OIT, 2018e).

Las estimaciones también indican la alta prevalencia de mujeres empleadas en el trabajo doméstico: 70% a nivel global (OIT, 2018b).

Tal como ya desarrollaremos in extenso, el sector de las trabajadoras domésticas está entre los más vulnerables. Su usual estatus socioeconómico bajo, su falta de educación formal, su marginalización étnica y la naturaleza aislada del lugar de trabajo hacen que estas personas sean particularmente vulnerables a la explotación, a condiciones adversas de trabajo y a que muchas veces soporten:

- Salarios bajos o recortes salariales.
- Falta de beneficios laborales o protección social.
- Exceso de horas laborales con cargas de trabajo pesadas.
- Alojamiento inadecuado con falta de privacidad.
- Exposición a violencia en el lugar de trabajo y todo tipo de abusos psicológicos y sexuales por parte de sus empleadores, familiares o compañeros de trabajo.

Además de la dimensión de género, el trabajo doméstico se interrelaciona estrechamente con la migración internacional. Las personas que trabajan en servicio doméstico no solo buscan trabajo en sus países de origen sino que con frecuencia migran hacia otros países en busca de mejores oportunidades de empleo, a menudo utilizando agencias de empleo como intermediarias.

1.2. Naturaleza, características y déficits de trabajo decente en el trabajo doméstico

Las particulares características del sector del trabajo doméstico hacen que el enfoque normativo y las medidas de cumplimiento resulten complicadas. El sector se caracteriza por una amplia informalidad, y los estereotipos que infravaloran la importancia de este tipo de labor siguen existiendo en muchos países. Además, la relación entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores es atípica, en el sentido de que la tarea se realiza en la privacidad del domicilio, en ámbitos que no fueron concebidos para ser lugares de trabajo, y para personas con tendencia a no considerarse a sí mismas como empleadoras. Veamos cada característica con detalle.

Informalidad

El índice de empleo informal de las trabajadoras domésticas está entre los más altos de todos los trabajos asalariados (OIT, 2016a). Las trabajadoras domésticas son a menudo “invisibles”, lo que significa que con frecuencia son trabajadoras no registradas.²

Se estima que a nivel global solamente un 25% de las trabajadoras domésticas cuentan con cobertura de seguridad social, por lo que, junto con el trabajo agrario, son las actividades que ostentan los índices de informalidad más altos.

Contratación ilegal

Las trabajadoras domésticas pueden ser contratadas por los hogares directamente, o bien a través de agencias de empleo (públicas o privadas), o bien a través de intermediarios. Pueden trabajar para un empleador único o tener varios contratos a tiempo parcial, en varios domicilios diferentes, y pueden prestar sus servicios de manera informal o en la economía formal. Pueden vivir en el domicilio donde trabajan o trasladarse diariamente de su casa al domicilio. Son numerosas las trabajadoras domésticas que tienen una relación de parentesco con sus empleadores y no están consideradas como empleadas.

En algunos países, las agencias de empleo privadas desempeñan un importante papel en la respuesta a las demandas del mercado de trabajo. Pero este papel puede tener dos caras claramente opuestas. Su intervención, por un lado, sirve para prevenir el abuso si provee información adecuada a los empleadores y a las trabajadoras sobre los derechos y obligaciones antes y durante la relación de trabajo, en especial si sus actividades están adecuadamente reguladas.³ Pero, por otro lado, pueden dar lugar a prácticas abusivas, especialmente cuando el

2. Ver Módulo 7. “Inspección de la seguridad social”.

3. En Filipinas, por ejemplo, las agencias de empleo privadas tienen la obligación de garantizar a las trabajadoras domésticas los mejores términos y condiciones de empleo, y que el contrato de trabajo establezca condiciones de trabajo acordes a la ley. Se espera además que ofrezcan sesiones de orientación previas al empleo para informar a las trabajadoras domésticas y a los empleadores sobre sus derechos y responsabilidades (Artículo 6, punto 36 c). La ley establece políticas de protección y bienestar para las trabajadoras domésticas (Ley N° 10.361 del 18 de enero de 2013).

trabajador es migrante, al proporcionarle falsa información sobre los términos y condiciones del empleo o al fomentar diversos tipos de explotación, incluido el trabajo forzoso.

Múltiples empleadores de trabajadoras domésticas

Los empleadores de trabajadoras domésticas pueden ser miembros del hogar, empresas que prestan servicios comerciales, agencias privadas que ponen a las trabajadoras a disposición de los hogares,⁴ o incluso instituciones públicas. La legislación de la mayoría de los países reconoce los diversos tipos de empleadores del sector; sin embargo las dudas surgen cuando el trabajo se realiza para múltiples empleadores, y en especial si viven en la misma vivienda. Para solucionar este tipo de situaciones, la legislación española establece que “a los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas”.⁵

Trabajadoras domésticas migrantes

En numerosos países la mayoría de las trabajadoras domésticas son migrantes,⁶ muchas de las cuales se encuentran en una situación irregular que las hace especialmente vulnerables a situaciones de abuso y explotación. Las trabajadoras domésticas migrantes pueden quedar excluidas del ámbito de la legislación nacional o beneficiarse únicamente de una protección jurídica limitada. Los visados de trabajo se expiden únicamente por un período de tiempo limitado, e incluso pueden estar sujetos a la duración o renovación de los contratos de trabajo o a un empleador determinado, lo que infunde un sentimiento de miedo a perder el empleo y a ser expulsadas del país. En algunos Estados miembros de la OIT el hecho de que las trabajadoras migrantes no puedan abandonar al empleador, a través del cual consiguen el permiso de trabajo, dificulta la movilidad y sienta las bases para los abusos y la explotación laboral (Ramírez-Machado, 2003).

4. Según una encuesta realizada por la Home Services Association, en países como China, más de medio millón de empresas de servicios, principalmente de pequeña escala, que emplean a 20 millones de personas, proporcionan trabajo doméstico a los hogares particulares.

5. Artículo 1 del Real Decreto 1620/2011 del 14 de noviembre de 2011.

6. Ver Módulo 10. “La inspección del trabajo y el trabajo forzoso”.

Además, las trabajadoras domésticas migrantes, con mayor frecuencia que las demás trabajadoras del sector, carecen de información sobre sus derechos y las posibles soluciones a los abusos; e incluso cuando sí están al tanto, a menudo dudan en denunciar a sus empleadores por las posibles repercusiones negativas que tendría esto en la relación de trabajo o directamente por miedo a ser expulsadas del país.

Trabajo forzoso

Según las estimaciones mundiales de la OIT sobre el trabajo forzoso, 16 millones de personas estaban en el trabajo forzoso en la economía privada en 2016. Entre los casos en que se conocía el tipo de trabajo, la mayor proporción de adultos que realizaban trabajos forzados estaba en el sector del trabajo doméstico (24%), seguido por la construcción (18%), fabricación (15%), y los sectores agrícola y pesquero (11%) (OIT, 2017).

El sector se presta a esto porque, aunque el trabajo doméstico no se realice necesariamente en áreas remotas, es casi más invisible que el de los trabajadores de las plantaciones, las minas u otros lugares de difícil acceso. Las trabajadoras domésticas, y especialmente si son migrantes, sufren a menudo restricciones: se les prohíbe abandonar el hogar particular, hablar con otras personas, contestar a la puerta o al teléfono o utilizar sus propios teléfonos. Los contratos originales son sustituidos por otros menos favorables cuando las trabajadoras llegan al país de destino, y su documentación queda en manos de los empleadores, que en algunas ocasiones se creen con el derecho a retenerlos en su posesión, sobre todo en los casos en que el empleador pagó tarifas elevadas para obtener el visado de la trabajadora o por los servicios de la agencia de empleo. Se ha informado incluso de casos en los que las trabajadoras domésticas han debido pagar al empleador o a la agencia privada para recuperar su documentación.

El trabajo forzoso⁷ existe igualmente en aquellos casos en que las trabajadoras han aceptado una relación de trabajo de forma voluntaria, pero posteriormente se ven en una situación de privación de libertad, y/o cuando quieren finalizar dicha relación y no se lo permiten. En algunos países, las trabajadoras domésticas migrantes necesitan el permiso de sus empleadores para abandonar el hogar particular (permiso que les suele ser negado con el objeto de impedirles recurrir a los mecanismos de protección existentes para ellas) o únicamente pueden abandonarlo acompañadas por algún miembro del hogar para el que trabajan; existen incluso países en los que el empleador puede denunciar a la policía el abandono del hogar por parte de la trabajadora doméstica si esto ocurre antes de la fecha de terminación de la relación de trabajo establecida en el contrato, tras lo cual la trabajadora es detenida y devuelta al lugar de trabajo.

Estas trabajadoras pueden ser completamente invisibles para los demás, incluso para los vecinos: los miembros del hogar son los únicos que conocen su existencia. Tanto el lugar de trabajo como el mundo exterior pueden resultar hostiles para este tipo de trabajadoras, ya que desconocen la cultura y el idioma del país al que llegan, y pueden incluso ignorar dónde se encuentran, especialmente si son víctimas de trata de personas. Pueden incluso haber perdido el contacto con sus familiares, o se les puede haber prohibido comunicarse con ellos. Todas estas

7. Ver Módulo 10. “La inspección del trabajo y el trabajo forzoso”.

circunstancias las hacen sumamente vulnerables y constituyen serias violaciones a los derechos humanos.

La suposición general de que las inspecciones del trabajo están en una posición privilegiada para tomar acciones contra el trabajo forzoso en tanto pueden tener acceso a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o la noche y pueden tomar acciones inmediatas no es tan acertada en el caso del trabajo doméstico, dado que la libertad de acceso es limitada.⁸ Aun así, el personal de la inspección del trabajo está bien posicionado para identificar y reconocer los indicadores del trabajo forzoso en este sector.

Discriminación⁹

Las trabajadoras domésticas son a menudo víctimas de discriminación directa o indirecta por diversas razones: su condición de género, su condición de migrantes, o el hecho de formar parte a menudo de grupos desfavorecidos, como las minorías étnicas y las poblaciones indígenas y tribales, o por ser consideradas personas con un nivel social bajo. Incluso, a partir de un conjunto de datos obtenidos de diversos países, encontramos frecuentemente fenómenos de discriminación por nacionalidad. Así, por ejemplo en el Reino Unido, se ha configurado un estereotipo por el cual la nacionalidad se convierte en indicador de una determinada personalidad y un determinado nivel de formación del trabajador (Cox, 1999). A su vez, en Malasia, las trabajadoras domésticas filipinas reciben salarios más elevados que las trabajadoras indonesias por similar tarea. Y en Jordania estas trabajadoras están mejor pagadas que las de Sri Lanka o Etiopía (OIT, 2010a).

Es importante señalar en qué consiste el carácter directo o indirecto de la discriminación. Es directa, por ejemplo, cuando un empleador únicamente selecciona a mujeres para trabajar en el hogar a pesar de que el trabajo no lo requiera expresamente, o cuando las trabajadoras domésticas reciben diferente trato por su nacionalidad, origen social u otra razón, y es indirecta cuando, por ejemplo, se ofrece un extra a algunas trabajadoras domésticas y no a otras en el mismo hogar, en compensación por su disponibilidad para trabajar con horario flexible: esta conducta discrimina en tanto perjudica a las trabajadoras con responsabilidades familiares en situación de desventaja, es decir, castiga a las que no están en condiciones de prestar servicios en horario flexible.

Otra potencial fuente de discriminación en el momento de establecer los términos del contrato de trabajo es la diferencia salarial entre hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo o por empleos de igual valor. Por ejemplo, un hogar particular que emplea a un hombre como conductor y a una mujer para cuidar a los niños, actividades ambas de similar responsabilidad, cantidad y calidad, y sin embargo el salario es superior para el hombre.

También las trabajadoras domésticas sufren a menudo discriminación por maternidad. Es una causa frecuente de denegación de empleo o de pérdida del trabajo, en especial en las relaciones de trabajo informal, incluso en los países que contemplan la licencia de maternidad.

8. En tanto se trata de domicilios particulares, generalmente protegidos por las leyes. Ver Módulo 2. “Introducción a la inspección del trabajo”, Apartado 3.5.

9. Ver Módulo 12. “La inspección del trabajo y la no discriminación”.

Violencia y acoso¹⁰

Las trabajadoras domésticas están expuestas a sufrir diversas formas de violencia, tales como gritos, insultos, amenazas y golpes. Las habituales excusas de los empleadores para este trato recorren un espectro que va desde la forma de realizar el trabajo (por ejemplo, si han roto un objeto frágil), a una ausencia injustificada del hogar particular donde trabajan, o el rechazo de insinuaciones sexuales por parte del empleador o de algún otro integrante de la casa. Otras formas de violencia frecuentes son la privación de horas de sueño y períodos de descanso, con el consecuente aumento de la tensión psicológica, verse forzadas a comer alimentos desconocidos, o ser solicitadas constantemente por el empleador u otros miembros del hogar. Como forma específica de violencia, el acoso sexual (y el consecuente riesgo para la trabajadoras de contraer enfermedades de transmisión sexual) es un problema concreto de este sector, acentuado por el hecho de que muchas de las trabajadoras domésticas son jóvenes y por la intimidad propia del entorno laboral. Los acosadores pueden ser, conviene insistir, tanto los empleadores como otros miembros del hogar, e incluso otras trabajadoras domésticas.

Trabajo infantil¹¹

Los niños también están incluidos entre los trabajadores vulnerables del trabajo doméstico. La OIT estima que, aunque se desconoce la cifra exacta, es seguro que por lo menos de 17,2 millones de niños de 5 a 17 años realizaban trabajo doméstico en el mundo en 2012. De este total, se estima que el número de niños trabajadores domésticos de 5 a 14 años se eleva a 11,2 millones (OIT, 2012). Se dedican a limpiar y planchar, a la jardinería, a recoger agua y a cuidar otros niños o personas mayores.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha señalado que las trabajadoras domésticas niñas son un grupo de alto riesgo debido, entre otras cosas, a que están expuestas a largas jornadas de trabajo, escasa alimentación y peligros inherentes a sus condiciones de trabajo. Y en general los niños trabajadores domésticos están expuestos a riesgos que la OIT considera como trabajos peligrosos en su Recomendación núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, esto es: abuso físico, mental o sexual; entorno inseguro o insalubre; condiciones difíciles, como períodos de trabajo largos e irregulares o nocturnos, o en los que estén injustificadamente confinados en los locales del empleador; exposición a tensiones emocionales, estrés y condiciones de vida deficientes.

Contamos, de hecho, con las declaraciones de niños trabajadores domésticos que relatan sufrir discriminación y aislamiento en su trabajo diario y que su situación y la forma en la que llegaron allí los hace extremadamente dependientes de sus empleadores (OIT, 2013). Y asimismo existen pruebas de la implicación de un importante número de niños trabajadores domésticos en la servidumbre por deudas a cambio del pago a un tercero o como reembolso de una deuda pendiente. En muchos países el trabajo doméstico infantil ha sido identificado como un tema de trata de personas: los intermediarios o agentes median entre los padres y el hogar que los

10. En el Módulo 12. “La inspección del trabajo y la no discriminación” se aborda en profundidad este flagelo.

11. Ver Módulo 9. “La inspección del trabajo y el trabajo infantil y adolescente”.

emplea, con frecuencia de modo engañoso, y son los que trasladan a los niños al hogar que los recibe. A estos niños se los priva a menudo del contacto con otros niños de su edad y con los miembros de su familia.

En África, por ejemplo, se han constatado numerosos casos de chicas jóvenes que trabajan para sus familiares a cambio de dinero, alojamiento, alimentación o transporte al colegio. La expresión “práctica del confiage” es común en África occidental respecto de los niños que van de las zonas rurales a las casas de familiares para recibir una educación y pagan el “favor” trabajando. En Haití, las familias sin recursos para mantener a sus hijos los envían a familias de acogida, donde trabajan como “restavecs” y, a cambio, se satisfacen sus necesidades básicas. En Paraguay, una práctica similar lleva el nombre de “criadazgo”.

Déficit de seguridad y salud en el trabajo

La exposición a riesgos profesionales es un aspecto preocupante común a todas las categorías de trabajadoras domésticas. Los hogares son sitios de riesgos laborales, sobre todo porque tanto el empleador como la trabajadora doméstica los desconocen. Las trabajadoras domésticas realizan allí todo tipo de actividades: limpian pisos, escaleras, techos, tejados y balcones con el riesgo de caer desde una altura o resbalarse; limpian cocinas, baños, patios y garajes, y cuidan jardines en los que están expuestas a sustancias nocivas; cargan pesos, como basura, muebles y escaleras, con riesgo de sufrir problemas musculoesqueléticos; desarrollan tareas como hacer las compras, manejar, recoger niños del colegio o pasear al perro, lo que las expone a una variedad de peligros en el exterior y a accidentes en los trayectos.

Claramente, los riesgos¹² aumentan por el hecho de que los hogares son ambientes que no están designados ni regulados, en un principio, para constituir lugares de trabajo y, por ello, a diferencia de la industria, no están sujetos a una evaluación de riesgos ni se les exigen requisitos para obtener licencias. Sin embargo, para las trabajadoras domésticas, el lugar de trabajo es cualquier hogar en el que vive una familia: su residencia habitual o esporádica, un departamento de vacaciones o un hotel. En este último caso, incluso, el control va más allá del de sus empleadores.

Considerando que la mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres, la protección de la maternidad debería ser un aspecto clave al evaluar los riesgos. La exposición a sustancias peligrosas, la manipulación de cargas pesadas u otras tareas de este tipo pueden suponer una amenaza para la madre o el feto. Y, por otro lado, los trabajadores de sexo masculino también pueden estar expuestos a sustancias que afecten a su capacidad reproductora (por ejemplo, exposición a pesticidas cuando realizan tareas de jardinería).

El siguiente cuadro muestra algunos de los riesgos a los que pueden estar expuestas las trabajadoras domésticas:

12. Ver Módulo 8. “Inspección de la seguridad y salud en el trabajo”.

CUADRO N° 1. RIESGOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO

TAREAS	PELIGROS	LESIONES Y OTROS PROBLEMAS DE SALUD POTENCIALES
Cocinar, limpiar, planchar y otras tareas en el hogar	Cuchillas filosas, superficies y herramientas calientes, químicos tóxicos (por ejemplo, cloro), cargas pesadas (por ejemplo, alfombras, muebles), lugares altos (por ejemplo, ventanas, cielorrasos y escaleras).	Cortes, quemaduras, enfermedades respiratorias, dermatitis, alergias, lesiones ergonómicas, huesos quebrados y concusiones o incluso la muerte.
Jardinería	Objetos filosos, cargas pesadas, clima adverso, picaduras de insectos, pesticidas tóxicos, fertilizantes y maquinarias de jardinería mal vigiladas.	Cortes, trastornos musculoesqueléticos, insolación, deshidratación, mordeduras de animales, picaduras de insectos y daños neurológicos.
Obtener combustible, agua y comestibles	Cargas pesadas, tráfico y largas distancias a pie.	Dolores de espalda y musculares, lesiones por accidentes viales o violencia urbana, incluido el acoso.
Realizar todas las tareas en soledad	Aislamiento, separación de amigos y familiares.	Trastornos psicológicos.

Fuente: OIT, 2016b.

Los principios sobre la prevención de los riesgos ocupacionales son aplicables al trabajo doméstico igual que a cualquier otro sector. Se basan en la identificación de peligros en el lugar de trabajo y la evaluación de riesgos tomando en cuenta todas las condiciones materiales del trabajo y la interacción entre estas condiciones y las características individuales de las trabajadoras. Así, para lograr una eficaz prevención de lesiones o enfermedades ocupacionales, en primer lugar los empleadores tienen que estar enterados de los fundamentos de la seguridad y la salud ocupacional y ofrecer un lugar de trabajo idóneo. Proveer esta información es una de las funciones nobles de la inspección del trabajo, pero debe ponerse mucha atención al hecho de que el personal de la inspección del trabajo no puede reemplazar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones de prevención y control de riesgos, ya que esta es su responsabilidad.

Además, los empleadores deben ser informados sobre las ventajas que representa para ellos autorizar la visita del personal de la inspección del trabajo, que podrá así monitorear si las trabajadoras domésticas y ellos mismos están protegidos contra los peligros ocupacionales, no solo para proteger la integridad del personal doméstico y salvar su responsabilidad, sino también porque es probable que el empleador también se pueda ver afectado por los mismos riesgos no controlados que afectan al personal doméstico. En algunos países se utiliza un sistema de visitas previas a la contratación efectiva en el domicilio de la trabajadora doméstica, sobre todo cuando es migrante, y resulta eficaz: constituye una buena ocasión para que el inspector del trabajo supervise de manera preventiva las condiciones de trabajo (y, en algunos casos, las condiciones de alojamiento) de este personal.

Remuneración

El trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con remuneraciones más bajas en el mercado laboral. Según algunas estimaciones, las trabajadoras domésticas ganan generalmente la mitad del salario medio y, en algunos casos, menos del 20% del mismo. Son además con frecuencia víctimas de abusos como:

- el requisito de trabajar horas extras sin compensación;
- la imposición de retribuciones en especie o deducciones sin el conocimiento y acuerdo previo de las trabajadoras, y con excesivo valor atribuido a tales retribuciones;
- la falta de pago o el pago con retraso de los salarios.

Hay muchos y muy variados factores que inciden en esta situación: el bajo nivel de educación y calificación de las trabajadoras; el fenómeno de la subvaloración social del trabajo doméstico; la discriminación salarial, y el limitado poder de negociación de las trabajadoras del sector, entre otros.

Salarios mínimos

Se estima que 21,5 millones de trabajadoras domésticas están marginadas de los sistemas de salario mínimo (OIT, 2019), pese a que tales sistemas existen para los demás trabajadores. Por otro lado, entre las personas que sí cuentan con esta protección, muchas tienen derecho a una tasa salarial inferior al mínimo que rige para los demás trabajadores. Sin embargo, no hay absolutamente ningún motivo para que las trabajadoras domésticas sean así discriminadas: deben disfrutar de una cobertura del salario mínimo equivalente a la que se ofrece a los demás trabajadores en general, en caso de que exista dicha cobertura. Establecer entonces un salario mínimo es una forma de reconocimiento de la contribución económica y social del personal doméstico y un medio fundamental para garantizar el principio de igualdad de remuneración por igual tarea. Para establecer este salario mínimo en el sector del trabajo doméstico se debe seguir en gran parte el mismo procedimiento que rige para los trabajadores de otros sectores.

Prácticas internacionales en materia de salarios mínimos

En países donde las trabajadoras domésticas y sus empleadores tienen sus propias organizaciones representativas, la fijación de los salarios debe tener lugar a través de la negociación colectiva o en consulta con dichas organizaciones representativas. Tal es el caso de Francia, donde se fija el salario mínimo a todos los trabajadores (incluidos los domésticos) y se han negociado tres convenios colectivos que tienen en cuenta las diversas modalidades de relación de trabajo doméstico.

Amenudo las trabajadoras domésticas tienen un sindicato, pero no existe una organización de empleadores. En Uruguay, por ejemplo, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) se movilizó por el establecimiento de un salario mínimo para el personal doméstico,

pero todavía no se había determinado cuál sería el organismo empleador que actuaría como contraparte en las negociaciones. Las autoridades solicitaron la participación de la Cámara de Comercio, pero ésta resolvió que no era representativa de los empleadores del sector. A continuación, recurrieron a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República de Uruguay (LACCU). La LACCU aceptó y así se pudo firmar un acuerdo que incluía, entre otras condiciones de trabajo, un salario mínimo para las trabajadoras domésticas.

La mayoría de las veces, el salario mínimo se establece específicamente debido a la vulnerabilidad y la falta de representación dentro de un sector. Por esta razón, a veces intervienen otros representantes. En Suiza, por ejemplo, el salario mínimo del sector doméstico se negoció mediante la concertación de un contrato de trabajo estándar. Este proceso se llevó a cabo por iniciativa de la central sindical nacional UNIA, y la negociación estuvo a cargo de las organizaciones sectoriales representativas que tenían una relación más estrecha con el sector del trabajo doméstico (es decir, el sindicato de la hotelería y los servicios, y la organización de los empleadores de la gastronomía y la hotelería). Y en Sudáfrica, el Ministerio de Trabajo estableció el primer salario mínimo para el sector, previa consulta con los expertos tripartitos, el sindicato de las trabajadoras domésticas SADSAWU, los trabajadores, los empleadores y el público en general.

Horas de trabajo y de descanso

La jornada laboral de las trabajadoras domésticas en el mundo es de las más largas e impredecibles. En Malasia, por ejemplo, la media es de 65,9 horas por semana, mientras que, por contraste, en Austria es de 15,1 horas por semana. Incluso en aquellos países cuya legislación sobre los derechos de las trabajadoras domésticas es equivalente a la de las demás actividades, son numerosas las trabajadoras que continúan excluidas de la aplicación de la regulación sobre la jornada laboral, bajo el pretexto de que este trabajo es diferente de los trabajos de oficina y de fábrica, en tanto las necesidades de los miembros de los hogares no son predecibles o no están delimitadas.

Según las estimaciones de 2010, no existe un límite máximo de horas semanales para el 56,6% de las trabajadoras domésticas en el mundo. En las regiones de Oriente Medio y Asia y el Pacífico, el índice de trabajadoras domésticas afectadas es incluso superior (OIT, 2013c). En concreto, se espera que las trabajadoras domésticas que viven en el hogar en el que trabajan estén siempre disponibles, lo cual genera una situación real de escaso descanso y largos e impredecibles períodos de disponibilidad o en espera. Todo esto conduce a una gran incertidumbre y un inapropiado registro del total de horas trabajadas. Pero como es evidente que siempre hay exceso de horas, esto se traduce en horas realizadas y no pagadas. Además, las largas e impredecibles jornadas laborales suponen un alto costo para la salud y el bienestar de las trabajadoras y, a su vez, menoscaba su eficiencia y la calidad del servicio que proporcionan al hogar de los empleadores.

Libertad sindical

Si bien el Comité de Libertad Sindical de la OIT¹³ ha declarado oportunamente que las trabajadoras domésticas, como todos los demás trabajadores, deberían beneficiarse del derecho a la libertad sindical (OIT, 2018), en la práctica encontramos que muchas de las características propias de la actividad dificultan su organización. El hecho de que el trabajo se realice en hogares particulares y frecuentemente sin contacto con otras trabajadoras, así como las condiciones de vulnerabilidad que acabamos de mencionar en los párrafos anteriores (trabajo migrante, forzoso, bajos ingresos, abusos, etc.) son fuertes obstáculos en la conformación de sindicatos, e incluso, una vez conformados, esos factores continúan obstaculizando su organización y su fortalecimiento.

Sin embargo, contar con interlocutores sociales representativos del sector del trabajo doméstico puede resultar muy valioso para la inspección del trabajo, en términos de ayudar a distribuir y difundir información entre las trabajadoras y sus empleadores sobre la legislación que rige, identificar las brechas legislativas que se deben atender y analizar las características complejas del sector, de modo que la acción del personal de la inspección del trabajo se pueda orientar eficazmente hacia los abusos más serios.

1.3. El trabajo doméstico en Argentina

A fin de entender la magnitud del trabajo en casas particulares en el mercado laboral argentino y especialmente dentro del trabajo femenino, observemos el gráfico de la página siguiente.

Podemos ver que, en el tercer trimestre de 2017, casi la mitad de las mujeres estaban activas en términos laborales y, de ellas, casi el 90,6% se encontraban ocupadas. De estas últimas, el 17,2% trabaja en **casas particulares**, es decir, más de 1,3 millones de trabajadoras. Cabe destacar que la participación masculina en esta actividad es sumamente escasa: del total de aportantes en el régimen de casas particulares solo el 3% es masculino.¹⁴

En línea con la tendencia mundial, un estudio de 2018 reveló que en esta actividad hay mayor concentración de trabajadoras cuyas edades están entre los 35 y los 49 años (36,5%) y mayores de 50 años (37,2%) (MPyT y SRT, 2018). También se pudo comprobar que es la actividad con menor tasa de sindicalización (asalariados registrados afiliados a un sindicato): 16,1%.

Un tema relevante es la tasa de **empleo no registrado** en la actividad, que está por encima del 75%, y supera así ampliamente la media nacional, que rondaba el 34% al tercer trimestre de 2018.¹⁵

Esta situación se agrava aun más cuando comparamos los ingresos promedio del personal ocupado, ya que el salario medio del personal de casas particulares (al cuarto trimestre de 2017, de \$5.378)¹⁶ es casi una tercera parte del salario medio total (\$14.740) y es menos de la mitad del salario medio femenino (\$12.645).

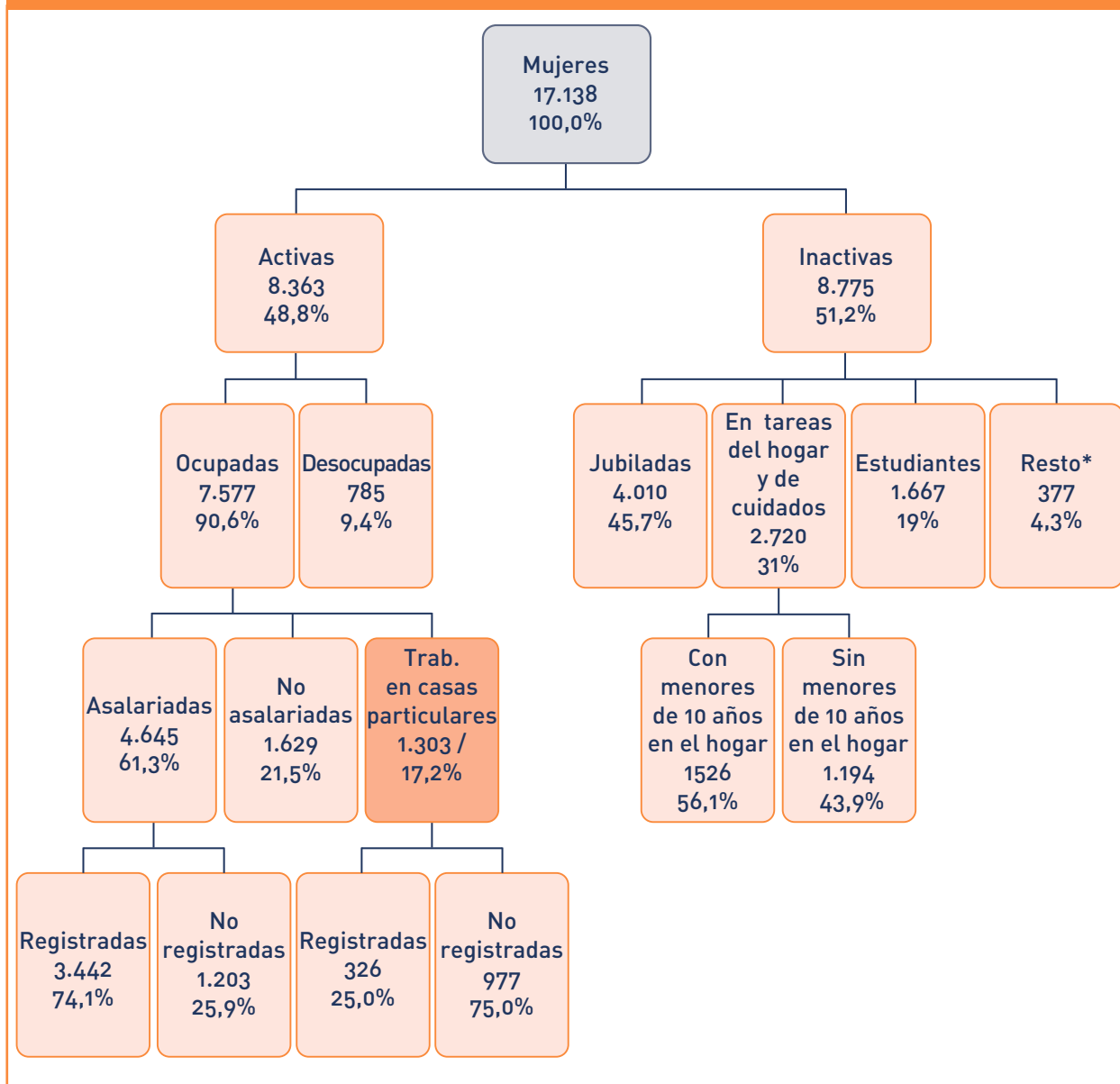
13. Ver Módulo 18. "Introducción al Derecho colectivo del trabajo".

14. Boletín Estadístico de la Seguridad Social. Marzo de 2018. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadesocial/estudios> [Consultado: 24-feb-2019].

15. Boletín de Estadísticas Laborales (BEL). Tercer trimestre 2018. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/index.asp> [Consultado: 24-feb-2019].

16. Boletín de Estadísticas Laborales (BEL). Ingreso medio de los ocupados según variables seleccionadas. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/ingresos.asp#ingresos> [Consultado: 24-feb-2019].

GRÁFICO N° 1. MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO



* En la categoría *Resto* se incluyen grupos muy disímiles, como los de personas con discapacidad y rentistas, pero se procedió a reunirlos ya que ninguno por sí mismo resulta significativo en términos numéricos. Fuente: MTEySS, 2018.

En cuanto a accidentabilidad, las últimas estadísticas de la SRT muestran que en 2018 las principales formas de ocurrencia para las trabajadoras domésticas han sido caídas de personas (45,4%), pisadas, choques o golpes con objetos (18,6%) y esfuerzos excesivos (11%). Estas tres formas de ocurrencia concentran el 75% de los casos notificados. Las mujeres representan el 97,3% de los accidentados, cuya edad promedio al momento del accidente o enfermedad profesional es de 46,4 años (SRT, 2019).

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

2.1. El trabajo doméstico en las normas internacionales del trabajo

En 2011, durante su 100ª reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 189¹⁷ y la Recomendación núm. 201¹⁸ sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, instrumentos ambos que dictan los principios básicos y los estándares de trabajo mínimos para el trabajo doméstico. Constituyen a la vez un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras domésticas en los ámbitos de la protección laboral y la protección social.

Dado que la mayoría de las personas dedicadas a las tareas domésticas son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y hacia el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y la protección de la mujer ante la ley.

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 son el resultado de un largo trabajo previo que se inició en marzo de 2008 y que comprendió una vasta tarea de investigación sobre la legislación y las distintas prácticas nacionales en relación al trabajo doméstico, y la celebración de consultas y debates entre los mandantes tripartitos de la OIT, es decir, los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También hicieron contribuciones a este proceso otras entidades de las Naciones Unidas, asociaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos y organizaciones no gubernamentales.

Toni Moore, delegada trabajadora de Barbados, sostuvo en ocasión de la adopción de estas normas que “los instrumentos que tenemos ante nosotros son sólidos, prácticos y muy humanos y tienen un potencial inmenso para hacer que los trabajadores domésticos salgan de las sombras. Dan un rostro visible a todos esos trabajadores que han sido invisibles durante tanto tiempo, que hasta hace poco ni siquiera eran tenidos en cuenta en las estadísticas, y van a permitir la inclusión de las trabajadoras domésticas en el Programa de Trabajo Decente” (OIT, 2011).

A enero de 2018, fue ratificado por 29 países, entre los cuales se incluye Argentina, que lo hizo en 2014.

Tal y como las define el Convenio, las **trabajadoras domésticas** son las personas que realizan un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.¹⁹ La noción de **trabajo doméstico**

17. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 [Consultado: 24-feb-2019].

18. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO [Consultado: 24-feb-2019].

19. El Convenio excluye de la definición de “trabajador doméstico” a la persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.

designa el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para hogares. Puede abarcar una amplia gama de tareas que difieren de un país a otro, por ejemplo, cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar, cuidar niños, personas mayores o enfermos, realizar trabajos de jardinería, conducir coches familiares y cuidar animales.

El Convenio es aplicable a todas las trabajadoras domésticas, tanto las que trabajen a tiempo completo como a tiempo parcial, y tanto las que se alojen en el domicilio del empleador (“internas”) como las que se trasladen de su casa al trabajo. Las trabajadoras domésticas pueden estar empleadas en un hogar o en varios a la vez. Se las puede contratar para realizar varias tareas distintas o unas tareas determinadas, como cuidar niños o personas mayores, o cocinar.

En virtud del Convenio, los Estados que lo ratifican tienen la obligación de tomar medidas en una serie de áreas con el objeto de promover el trabajo decente para las trabajadoras domésticas y proteger sus derechos en el trabajo.

Los convenios fundamentales mencionados en el Módulo 3, que abordan principios y derechos fundamentales del trabajo, también son aplicables al trabajo doméstico. Otros convenios de la OIT también incluyen normas que tienen incidencia en la regulación del trabajo doméstico. Estos son algunos de ellos:

- Convenio núm. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
- Convenio núm. 131 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
- Convenio núm. 95 sobre la protección del salario, 1949.
- Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- Convenio núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.
- Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas, 1997.
- Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes, 1949.
- Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.

2.2. El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201

Ya en el Preámbulo del Convenio núm. 189 se recuerdan la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales tratados de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos; pero luego, con más especificidad, en el Artículo 3 se exige que los miembros adopten medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas. Asimismo, se reconoce que la promoción y la protección de los derechos humanos y el logro de condiciones de trabajo y de vida decentes para las trabajadoras domésticas son aspectos que están interrelacionados y se refuerzan entre sí.

Veamos ahora uno por uno los principales aspectos que el Convenio aborda respecto del trabajo doméstico.

Eliminación del trabajo infantil. Los miembros están obligados a establecer una edad mínima de acceso al empleo para las trabajadoras domésticas (Artículo 4). Ésta debe estar en consonancia con las disposiciones del Convenio núm. 138 sobre la edad mínima, de 1973, y del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, y no podrá ser inferior a la edad mínima que se haya fijado para los demás trabajadores en general. El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 ponen de relieve la necesidad de identificar las formas peligrosas de trabajo doméstico y de prohibir esas formas de trabajo a las personas menores de 18 años, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Convenio núm. 182 y su Recomendación complementaria núm. 190.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Se exige a los Estados miembros que tomen medidas para asegurar que la remuneración del trabajo doméstico se fije sin discriminación por motivo de sexo (Artículo 11). Por otra parte, la Recomendación núm. 201 promueve, entre otras cosas, no exigir que las trabajadoras domésticas se sometan a las pruebas médicas sobre el VIH/SIDA y el embarazo (párrafo 3).

Protección contra el abuso, el acoso y la violencia. El Convenio exige que los miembros adopten medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. Esta exigencia se establece en el Artículo 5, pero se vuelve sobre ella, al igual que sobre la protección contra la discriminación, cada vez que es necesario según los demás aspectos de la relación laboral, como veremos.

Complementariamente, la Recomendación núm. 201 promueve el establecimiento de mecanismos de queja, investigación y acción judicial, así como medidas de reubicación, alojamiento temporal, atención de salud y readaptación para las víctimas de estos delitos (párrafo 7).

Además, la Recomendación ahonda y promueve “el respeto de la privacidad en el contexto de las pruebas médicas relativas al trabajo, del alojamiento y la comida proporcionados por el empleador, y del período de preaviso razonable y el tiempo libre para la búsqueda de un nuevo alojamiento en caso de terminación de la relación de trabajo (párrafos 3, 17 y 18).²⁰

Condiciones de empleo equitativas, y condiciones de trabajo y de vida decentes. El Convenio exige que se adopten medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas, al igual que los demás trabajadores en general, gocen de condiciones de empleo justas (Artículo 6). En otras disposiciones del Convenio se establecen obligaciones específicas en este sentido. Cuando las trabajadoras domésticas residan en el hogar para el que trabajan, también deberían gozar de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Información sobre las condiciones de empleo. El Convenio exige que se adopten medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas reciban una información adecuada sobre sus condiciones de empleo (Artículo 7): lugar de trabajo habitual, remuneración, horarios normales de trabajo, períodos de descanso diario y semanal, etc. Esta información debe comunicarse a las trabajadoras domésticas de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente a través de contratos escritos.

20. Cabe destacar que en 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo ha aprobado dos instrumentos de gran importancia sobre este tópico: el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso. Disponibles en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190 y https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO [Consultado: 30-mar-2020].

En el caso de las trabajadoras domésticas migrantes, se prevé una protección adicional: el Convenio exige que las trabajadoras reciban una oferta de empleo o contrato por escrito antes de cruzar las fronteras nacionales. Por su parte, la Recomendación promueve prestar servicios de asistencia para asegurar la comprensión de las condiciones de empleo, la comunicación de dichas condiciones y la preparación de contratos de trabajo tipo (párrafo 6).

Tiempo de trabajo. El Convenio exige que se adopten “medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras domésticas en general” en cuanto a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas (Artículo 10, 1). Al establecer el objetivo de asegurar la igualdad de trato, el Convenio reconoce que las características especiales del trabajo doméstico deberían tenerse en cuenta a la hora de definir las modalidades de organización del tiempo de trabajo doméstico.

Además, **el período de descanso semanal debe ser de al menos 24 horas consecutivas.** El Convenio reconoce que a muchas trabajadoras domésticas, especialmente aquellas que residen en el hogar para el que trabajan, se les pedirá probablemente que aseguren períodos de disponibilidad inmediata, es decir, aquellos “períodos durante los cuales las trabajadoras domésticas no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios” (Artículo 10, 3). Según el Convenio, incumbe a cada país determinar en su legislación o en convenios colectivos la medida en que dichos períodos se considerarán como horas de trabajo, en particular las modalidades y criterios que regirán la disponibilidad inmediata, y el tipo y la cuantía de la compensación. Y en este sentido, la Recomendación núm. 201 promueve el registro de las horas de trabajo y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata, así como del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales (párrafos 8 a 13).

Remuneración. En el trabajo doméstico suelen predominar bajos niveles de remuneración. Asimismo, la discriminación salarial por motivo de sexo y las prácticas abusivas en relación con el pago de los salarios son problemas comunes para las trabajadoras domésticas. Con el fin de remediar estas situaciones, en el Convenio se establece una serie de principios en lo que respecta al salario mínimo, la no discriminación y la protección de la remuneración.

En el caso de los países que se han dotado de un mecanismo de fijación del salario mínimo, los miembros tienen la obligación de tomar medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas gocen de la protección del salario mínimo.. Esto puede lograrse si se extiende a estas trabajadoras el mecanismo general de cobertura del salario mínimo. La remuneración debe fijarse sin discriminación por motivo de sexo (Artículo 11). Esta cláusula de no discriminación tiene por objeto remediar la subvaloración y la remuneración insuficiente del trabajo doméstico debidas a esa causa, conforme a lo previsto en el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.

Medios y modalidades de pago. En cuanto a las modalidades de pago de la remuneración, el Convenio núm. 189 estipula que los pagos se efectuarán:

- i. directamente al trabajador doméstico, y no a terceros;
- ii. en efectivo; y
- iii. a intervalos regulares, pero al menos una vez al mes (Artículo 12, 1.).

En la legislación o los convenios colectivos nacionales se podrá exigir que los pagos en dinero se hagan por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal u otro medio legal. Cuando la modalidad de pago no esté prevista en la legislación o en convenios colectivos nacionales, el pago se hará por alguno de los medios antes mencionados, y con el consentimiento del trabajador interesado.

Pagos en especie. En el Convenio se establece que las legislaciones nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales podrán fijar una parte limitada de la remuneración en especie. Los pagos en especie para el trabajo doméstico no pueden ser menos favorables que los pagos en especie que suelen regir para las demás categorías de trabajadores, y solo pueden utilizarse si son aceptados por las trabajadoras y se destinan a su uso y beneficio personal. El valor monetario que se atribuya a los pagos en especie debe ser justo y razonable (Artículo 12, 2.).

La Recomendación núm. 201 promueve la regulación de los pagos en especie, la entrega de especificaciones escritas de la remuneración (hojas de salarios), el pago inmediato de toda suma adeudada en el momento de la terminación de la relación de trabajo y la protección de los créditos laborales del trabajador en caso de insolvencia o de muerte del empleador (párrafos 14, 15 y 20, 3).

Seguridad y salud en el trabajo. En el Convenio núm. 189 se reconoce que todas las trabajadoras domésticas tienen derecho a desempeñar sus labores en un ambiente de trabajo seguro y saludable (Artículo 13), y se exige que los miembros tomen medidas eficaces para velar por la seguridad y la salud de las trabajadoras domésticas. El Convenio es flexible en cuanto al tipo concreto de medidas que deben adoptarse, y dispone únicamente que esto se haga “en conformidad con la legislación y la práctica nacionales” y “teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”. Además, las medidas podrán ponerse en práctica progresivamente.

Seguridad social. En el Convenio se exige que se adopten medidas apropiadas para asegurar que las trabajadoras domésticas gocen de condiciones que no sean menos favorables que las condiciones que rigen para los trabajadores en general en lo que respecta a la protección de la seguridad social, incluso en materia de prestaciones de maternidad. Estas medidas deben tomarse “actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”. Así, el Convenio deja nuevamente un margen de flexibilidad a efectos del diseño de las medidas que se consideren apropiadas en cada país, con el fin de asegurar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas. También se señala que estas medidas pueden ponerse en práctica progresivamente.

La Recomendación núm. 201 promueve establecer medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, para concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales y para cooperar en estos ámbitos. También recomienda tomar en consideración el valor monetario de los pagos en especie a efectos del cálculo de las prestaciones de la seguridad social (párrafos 20 y 26, 2).

Niños ocupados en el trabajo doméstico. Además de hacer hincapié en la necesidad de eliminar el trabajo infantil doméstico, el Convenio presta atención a las necesidades especiales de las niñas trabajadoras domésticas, es decir, las niñas que ya tienen la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo, pero son menores de 18 años. El Convenio exige que los miembros adopten medidas para asegurar que el trabajo realizado por estas niñas no las prive de la educación

obligatoria ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional (Artículo 4, 2.). Por su parte, la Recomendación núm. 201 promueve limitar las horas de trabajo de los niños y niñas, prohibir su trabajo nocturno, restringir su participación en tipos de trabajo excesivamente agotadores y vigilar sus condiciones de trabajo y de vida (párrafo 5, 2).

Personas que residen en el hogar para el que trabajan. Un gran número de trabajadoras domésticas están en esta situación y, de hecho, es la situación de la mayoría de las trabajadoras domésticas migrantes. Consciente de los riesgos y problemas específicos que se plantean en esas circunstancias, el Convenio establece que los miembros tienen la obligación de adoptar medidas para asegurarse de que las personas que residen en el hogar para el que trabajan:

- puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar de trabajo (Artículo 9, a);
- disfruten de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad si residen en el hogar para el que trabajan (Artículo 6);
- no estén obligadas a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales (Artículo 9, b);
- tengan derecho a conservar sus documentos de identidad y de viaje (Artículo 9, c).

Trabajadoras domésticas migrantes. El Convenio exige a los Estados que:

- Adopten medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio a las trabajadoras domésticas migrantes (Artículo 8, 3).
- Establezcan el requisito legal de que las trabajadoras domésticas migrantes han de recibir por escrito una oferta de empleo o un contrato ejecutorio en el país donde prestarán servicio, antes de viajar a dicho país (Artículo 8, 1). En el contrato u oferta de empleo deben incluirse las condiciones de trabajo enumeradas en el Artículo 7 del Convenio (Ver más arriba **Información sobre las condiciones de empleo**).
- El requisito del Artículo 8, 1 no se aplica, desde ya, a las trabajadoras domésticas migrantes que ya se encuentren en el territorio del país de empleo; pero tampoco rige para las trabajadoras que tengan libertad de movimiento con fines de empleo entre los países de que se trate, en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales, o en el marco de sistemas de integración económica regional (Artículo 8, 2.).
- Tomen medidas para especificar las condiciones con arreglo a las cuales las trabajadoras domésticas tienen derecho a la repatriación al finalizar su empleo. Esta disposición relativa a la repatriación se ha redactado en términos generales para dejar un margen de flexibilidad en cuanto a la definición de las condiciones para la repatriación y a la elección del tipo de instrumento en el que se recogerán esas condiciones (Artículo 8,4).

Las disposiciones del Convenio relativas a las personas que residen en los hogares para los que trabajan y la regulación de las agencias de empleo privadas también tienen un interés especial para las trabajadoras domésticas migrantes, ya que muchas de ellas son contratadas por intermedio de esas agencias y suelen residir en el hogar para el que trabajan.

Por su parte, la Recomendación núm. 201 promueve el establecimiento de servicios y sistemas de asistencia, suministro de información, acceso a mecanismos de queja y presentación de recursos legales, repatriación y cooperación internacional (párrafos 20, 21, 22, 23 y 26).

Agencias de empleo privadas. Las disposiciones pertinentes del Convenio se centran en la protección de las trabajadoras domésticas contra las prácticas abusivas (Artículo 15).

Los miembros tienen las siguientes obligaciones en virtud del Convenio:

- determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas;
- establecer mecanismos adecuados para la investigación de las quejas que presenten las trabajadoras domésticas;
- adoptar medidas, en colaboración con otros miembros, según proceda, para proteger adecuadamente a las trabajadoras domésticas y evitar los abusos; entre estas medidas deberá figurar la adopción de leyes o reglamentos en que se especifiquen las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas y de los hogares, así como las sanciones en caso de infracción, incluida la prohibición de las agencias que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- cuando se contrate a las trabajadoras domésticas en un país para prestar servicio en otro país, considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas; y
- adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de las trabajadoras domésticas.

Además, al poner en práctica las disposiciones contenidas en el Artículo 15, los miembros tienen la obligación de celebrar consultas con los interlocutores sociales (Artículo 15, 2).

Cumplimiento y control de la aplicación. El **acceso a los tribunales** y a otros **mecanismos de solución de controversias** es esencial para que las trabajadoras domésticas obtengan justicia y reparación en caso de violación de sus derechos. Al respecto, vale recordar primero que el acceso a los tribunales es un derecho humano fundamental. Para lograrlo en torno al tema que nos ocupa, el Convenio exige:

- adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general (Artículo 16);
- establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de las trabajadoras domésticas (Artículo 17, 1); y
- formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional (Artículo 17, 2).

Con respecto a las medidas en materia de **inspección del trabajo**, el Convenio estipula que –siempre que sea compatible con la legislación nacional– se deberán especificar las condiciones necesarias para autorizar el acceso de los inspectores al domicilio. En la disposición correspondiente se precisa que éstas deben asegurar el debido respeto a la privacidad del hogar (Artículo 17, 2), es decir, se establece un cuidadoso equilibrio entre la necesidad de asegurar la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas y la de respetar la privacidad del hogar en el que éstas trabajan, de tal manera que los países puedan adoptar medidas compatibles con su contexto constitucional y con las normas internacionales relativas a los derechos humanos.

Asimismo, la Recomendación núm. 201 promueve tomar medidas de sensibilización y suministrar información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo (párrafos 7, 19, 21 y 24).

2.3. Experiencias internacionales sobre trabajo doméstico

Los enfoques nacionales sobre la regulación del trabajo doméstico son muy variados y dependen de la legislación laboral de cada país. En algunas jurisdicciones, el trabajo doméstico está regulado en varios capítulos, títulos o disposiciones especiales de los códigos de trabajo o legislación sobre el empleo (Bélgica y Vietnam), mientras que en otros, este tipo de trabajo cuenta con una legislación específica (Argentina, Austria, España, Jordania, Portugal y Sudáfrica). Los convenios colectivos forman parte también del marco normativo nacional para el trabajo doméstico en algunos países (Alemania, Francia, Italia, Malí, Suecia y Uruguay).

Históricamente, la legislación específica sobre el trabajo doméstico concede implícitamente a la trabajadora doméstica una condición distinta y menos derechos que a los demás trabajadores en general: esta es una dificultad que las nuevas normas de la OIT sobre el trabajo doméstico están intentando superar. Desde la adopción del Convenio núm. 189 en 2011, un creciente número de países, como Argentina, Bahrein, Brasil, Chile, India, Paraguay, Filipinas, España, Estados Unidos (aunque solo en el Estado de Nueva York) y Tailandia, han iniciado o terminado sus reformas legales con el objeto de mejorar el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. Pero, a pesar de la tendencia positiva hacia la ampliación de las disposiciones de la legislación laboral para ponerlas en pie de igualdad con los demás trabajadores, en muchos países se les continúa privando de sus derechos del trabajo, o por su condición no se les confiere la misma protección. En algunos países, el trabajo doméstico está todavía totalmente excluido de la legislación laboral (Egipto e Indonesia), mientras que en otros la legislación del trabajo no aborda el tema, lo que conduce a problemas de interpretación (por ejemplo, si están cubiertas las trabajadoras domésticas y, si lo están, hasta qué punto). Por todo esto, las condiciones del trabajo doméstico deberán seguir abordándose en un futuro.

En Sudamérica, el Convenio fue ratificado por Uruguay, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay y Perú. Todavía no lo han hecho Trinidad y Tobago, Surinam y Venezuela.

República Oriental del Uruguay: un caso a resaltar

La República Oriental del Uruguay viene avanzando firmemente en materia de igualdad y equidad de género, en tanto ha buscado implementar una serie de estrategias que le permitan no solo darle perspectiva de género a sus políticas públicas, sino velar y garantizar los derechos de las mujeres. En este sentido, hoy por hoy, Uruguay es un modelo en la implementación de estrategias de inspección laboral en servicio doméstico. La Constitución establece que “El hogar es un sagrado inviolable. De noche nadie podrá entrar en él sin consentimiento de su jefe, y de día, solo de orden expresa de juez competente, por escrito y en los casos determinados por la ley”. En función de esto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social siempre y cuando cuente con la autorización de un juez. Pero además, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social ha creado una división especial encargada de controlar el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo doméstico.

El trabajo doméstico sigue siendo una importante fuente de empleo en Uruguay: es uno de los principales puntos de ingreso de las mujeres al mercado del trabajo, por lo que la ocupación femenina es predominante. Este rasgo es una de sus principales características. Además, es un segmento de población con baja calificación –las tareas no requieren una formación o calificaciones específicas–; la mayoría de las mujeres provienen de los sectores de menor nivel socioeconómico, con escaso acceso a la educación, y con mayor incidencia relativa de grupos étnicos con dificultades de acceso a empleos de calidad, es decir, mujeres que de otro modo tendrían escasas posibilidades de encontrar un empleo. Este sector, constituido por trabajadoras claramente vulnerables, ha logrado el reconocimiento normativo de sus derechos y equipararse así con el resto de los trabajadores a partir de la promulgación en noviembre de 2006 de la Ley 18.065 “Trabajo Doméstico. Normas para su Regulación”.

En este camino por lograr la igualdad y equidad de género, en 2007 se aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos Nacional (PIODNA). Se estructuró a través de cinco ejes estratégicos y para cada uno de estos ejes se formularon líneas estratégicas de igualdad (LEI) que a su vez despliegan acciones que cuentan con organismos responsables y asociados para su implementación en un cronograma que se extendió desde 2007 hasta 2011. Vale la pena resaltar algunas de estas líneas estratégicas:

- LEI 10: Distribución equitativa de las responsabilidades familiares.
- LEI 25: Erradicación de las desigualdades de género en el sistema de seguridad social.
- LEI 26: Políticas activas de empleo para las mujeres.
- LEI 28: Erradicación del acoso sexual.
- LEI 29: Segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.

- LEI 30: Pasaje del empleo informal a la formalidad.
- LEI 33: Gestión organizacional y equidad de género (OIT, 2012b).

En sintonía con lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay desarrolla desde el año 2011 actividades para implementar la inspección laboral en el servicio doméstico. Es una labor compleja, puesto que el servicio doméstico es en buena parte trabajo informal (no hay registro laboral), pero también porque es una actividad que se desarrolla en lo privado y, por lo tanto, no existe la misma facilidad que en el caso de las empresas para inspeccionar las condiciones laborales.

Luego de sancionada la Ley N° 18.065, la Inspección General del Trabajo comenzó a realizar inspecciones en los hogares, principalmente con propósitos informativos y de regularización de las trabajadoras domésticas.

Finalmente, corresponde mencionar que se trabajó y se continúa trabajando en la capacitación de las trabajadoras domésticas a través de cursos dictados inicialmente por el programa Pro Mujer, con el financiamiento de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y, posteriormente, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

3. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONALIDAD NACIONAL

En Argentina, las trabajadoras domésticas constituyeron uno de los últimos grupos ocupacionales en ser incorporados a la protección social y al Derecho laboral. De hecho, fueron expresamente excluidas del ámbito de aplicación de las primeras leyes laborales, tales como la Ley 4.661 de descanso semanal, de 1905, la Ley 9.688 sobre los accidentes de trabajo, de 1915, o la Ley 11.544 sobre la jornada de trabajo, de 1929, aún vigente.

Se dictaron escasas normas tutelares para el sector. Más allá de algunas disposiciones provinciales, en la década de 1940 se adoptaron algunas reglamentaciones parciales que reconocen el derecho al salario mínimo, al aguinaldo y al descanso semanal. No fue sino hasta 1956, bajo un gobierno dictatorial y a través de un decreto especial (Decreto 326/56), que se estableció el primer marco normativo de la actividad. Si bien fue un avance en sí mismo, los derechos que se le garantizaban al sector resultaban inferiores al compararlos con la legislación que regía contemporáneamente para otros grupos de trabajadores. Por un lado, los nuevos beneficios contemplados (por ejemplo, vacaciones, licencia por enfermedad, indemnización) eran de menor

duración o monto que para el resto de las ocupaciones. Por otro lado –y llamativamente–, en una ocupación casi por completo feminizada no se contempló el derecho a la licencia por maternidad.

Asimismo, quedaban por fuera de la normativa protectoria las trabajadoras de menor dedicación horaria, ya que excluía a quienes trabajasen menos de cuatro horas por día o lo hiciesen por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

Los contrastes entre las condiciones laborales del servicio doméstico y el resto de los asalariados se hicieron aún más evidentes a partir de la sanción, en el año 1974, de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (OIT, 2017b). Además hay que señalar que, al igual que en el resto de la normativa laboral general, el Artículo 2 de la LCT también excluía al personal del servicio doméstico de sus alcances. Esta situación demoró treinta y cinco años más en comenzar a revisarse, como ahora veremos.

3.1. Ley 26.844: Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares

Desde el año 2009 se fue registrando una serie de anteproyectos de ley para modificar la regulación de la actividad en el servicio doméstico. Algunos proponían su inclusión en la LCT, otros proponían una combinación entre el Decreto 326/56 y la LCT, y otros pensaban ya en un nuevo régimen especial que equiparase derechos con la LCT.

Así, el 8 de marzo del 2010 el Poder Ejecutivo presentó un proyecto de ley que fue finalmente tratado y que tomaba la última opción: mantener el carácter de régimen de trabajo especial de la actividad, y que buscaba –a grandes rasgos– equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas con las estipuladas por la LCT para el conjunto de los asalariados. Luego de 3 años de discusión y debate, el 13 de marzo de 2013 se sancionó la Ley 26.844, que instauró el Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares²¹ y derogó el Estatuto del Servicio Doméstico de 1956. Sin duda, se trata de una ley ampliamente superadora del régimen laboral precedente y constituye una reivindicación crucial para un colectivo laboral históricamente relegado.

El nuevo marco normativo, además de universalizar su ámbito de aplicación a todas las trabajadoras –el anterior solo regulaba los casos en donde se laboraba al menos 4 horas por día, un mínimo de 4 días a la semana– establece la regulación del contrato de trabajo y el régimen especial de seguridad social.

La ley rige en todo el territorio de la Nación para las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no signifique para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores (Artículo 1º). A su vez, esta ley está reglamentada por el Decreto N° 467/2014.²²

21. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=296E54F277C0C8DC413756BF92E44202?id=210489> [Consultado: 24-feb-2019].

22. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=228927> [Consultado: 24-feb-2019].

Conviene aclarar que la nueva ley que establece el Régimen especial para el personal de casas particulares funciona de forma complementaria con la LCT, salvo que en algún aspecto resulten incompatibles: en ese caso se deberá acudir a los principios generales.

3.2. Condiciones de trabajo para el sector

La Ley 26.844 reconoce a las trabajadoras del ámbito doméstico los mismos derechos que se les reconoce a los restantes trabajadores del país y a los que se les aplica la LCT (tal como fue abordada en el Módulo 6) o cualesquiera de los estatutos particulares (viajantes de comercio, construcción, personal de empresas periodísticas, etc.). A continuación profundizaremos en detalle cada instituto y sus diferencias con la legislación general, si las hubiere, siguiendo el esquema propuesto en el Módulo 6.

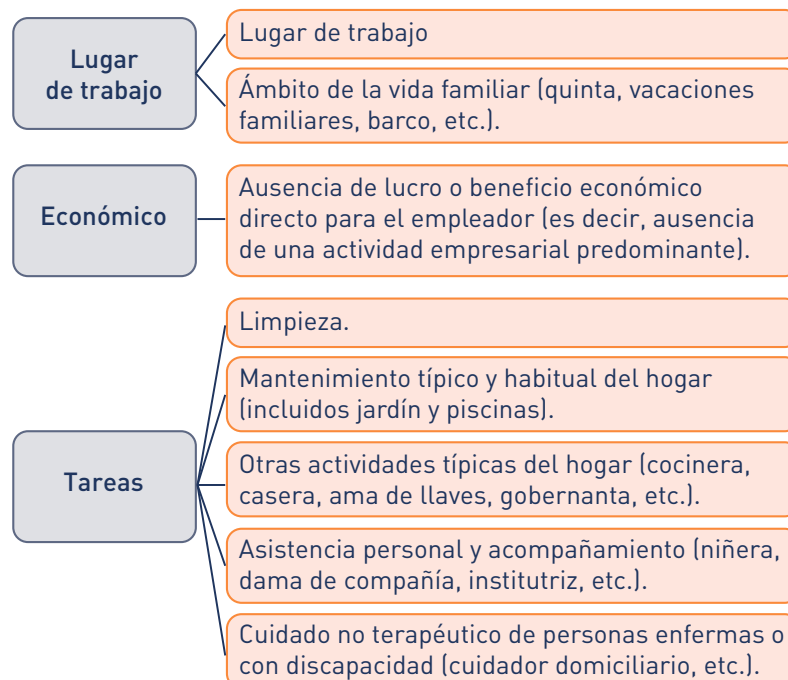
La relación de trabajo en casas particulares

La Ley N° 26.844 se aplica a aquellas trabajadoras que presten tareas de limpieza, mantenimiento u otras actividades típicas del hogar:

- sin retiro para un mismo empleador (el trabajador vive en el mismo lugar donde cumple su labor);
- con retiro y para el mismo y único empleador; y
- con retiro para distintos empleadores (el trabajador que presta tareas con retiro no reside en el lugar donde cumple con sus tareas).

También se aplica a quienes cumplen tareas de asistencia personal y acompañamiento de los miembros de la familia, como es el caso de las y los cuidadores no terapéuticos de personas enfermas o con discapacidad.

GRÁFICO N° 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY 26.844 - ELEMENTOS



Fuente: Elaboración propia.

Las relaciones laborales que se asemejan pero no están incluidas en el Régimen de casas particulares son:

- Las personas contratadas por **personas jurídicas** para la realización de las tareas mencionadas anteriormente (hay empresas que contratan al personal de limpieza para los hogares de sus altos ejecutivos, sobre todo si se trata de extranjeros).
- Las personas **emparentadas** con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos, entre otros.
- Las personas que realicen tareas de **cuidado y asistencia** de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación **de carácter exclusivamente terapéutico** o para la cual se exija contar con **habilitaciones profesionales** específicas.
- Las personas contratadas únicamente para la **conducción de vehículos** particulares de la familia y/o de la casa (en tanto, para estos casos, aplica el Estatuto de conductores particulares).
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten **servicios de igual naturaleza** para el mismo empleador. Es decir, cualquier persona que conviva con la trabajadora sin retiro pero que no trabaje en esa casa particular.²³
- Las personas que, además de realizar tareas de índole domésticas, deban prestar **otros servicios ajenos a la casa particular** u hogar familiar, en actividades o empresas de su empleador; por ejemplo si trabaja en la casa y en su consultorio u oficina (se presume en estos casos una única relación laboral, sujeta a la LCT).
- Las personas empleadas por **consorcios** de propietarios conforme el nuevo Código Civil y Comercial, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas anteriormente en las respectivas unidades funcionales.

Remuneración

En concordancia con la regulación internacional, se establece que el salario mínimo para la actividad en todo el territorio nacional será fijado periódicamente, según el tipo, modalidad y categoría profesional, por la negociación colectiva del sector en el seno de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (Ver Apartado 3.6).

También se establece el pago de horas extras al 50% por superar la jornada habitual en días comunes y al 100% en días sábados después de las 13 horas, y en domingos y feriados.

El pago debe hacerse en efectivo, en día hábil, en el lugar de trabajo y durante el horario de labor. Para la trabajadora mensualizada, deberá realizarse hasta el cuarto día hábil y para la remunerada por horas, al final del día o la semana según se convenga.

Para el personal que trabaje 32 o más horas semanales, el pago deberá realizarse a través de un depósito bancario en caja de ahorro con cuenta sueldo.

23. De lo contrario, naturalmente, sería también trabajador de ese lugar.

En cuanto a los recibos, se establece la obligatoriedad del doble ejemplar y las formalidades a cumplir son iguales a las de la LCT. Actualmente pueden confeccionarse mediante la aplicación Casas Particulares desde la web de la AFIP.

Las categorías profesionales de la actividad han sido establecidas inicialmente por la Resolución MTEySS 886/2013,²⁴ y se han mantenido en las posteriores paritarias. Se trata de cinco categorías según las tareas desarrolladas:

1. **Supervisor/a:** se trata de la coordinación y control de tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
2. **Personal para tareas específicas:** cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.
3. **Caseros:** es el personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.
4. **Asistencia y cuidado de personas:** comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas que así lo requieren, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños, adolescentes, adultos mayores. Esta categoría es con retiro.
5. **Personal para tareas generales:** es la prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

A este esquema de categorías corresponde agregar que la estructura salarial de la actividad prevé salarios superiores para el personal sin retiro y también un adicional por zona desfavorable equivalente al 25% sobre los salarios mínimos. Rige para el personal que preste tareas en las provincias de La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.

Tiempo de trabajo y descansos

La jornada de trabajo, idéntica a la establecida en el régimen general, no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 horas. El descanso semanal es de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13:00 horas.

En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo.

24. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=220063> [Consultado: 24-feb-2019].

- Descanso diario de 3 horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.

Condiciones del lugar de trabajo

Para el personal sin retiro se debe proveer una habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal. Asimismo, la ropa y los elementos de trabajo deberán ser provistos por el empleador, quien también debe proveer una alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena (en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada).

Período de prueba

Para el personal sin retiro es de 30 días, mientras que para el personal con retiro es de 15 días, si no supera los tres meses de contrato de trabajo. El empleador no podrá contratar “a prueba” a una misma empleada más de una vez utilizando la figura del período de prueba.

Sueldo anual complementario (aguinaldo)

Se abona el 50% de la mayor remuneración mensual devengada dentro del semestre, primero en el mes de junio y luego en el mes de diciembre. Se debe abonar la 1ª cuota en la última jornada laboral del mes de junio y la 2ª en la última jornada laboral de diciembre. Cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa, corresponde el pago proporcional del SAC devengado en el respectivo semestre.

Vacaciones

Para determinar la extensión de la licencia anual se tiene en cuenta la antigüedad en el empleo, la cual se computa como la que tenga la trabajadora al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones a otorgar. **El otorgamiento** es a partir del día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, y dentro del período que se extiende entre el 1º de noviembre y el 30 de marzo de cada año. Puede fraccionarse a pedido de la empleada para su goce en otras épocas del año. Debe garantizarse un período continuo de licencia no inferior a 2/3 (dos tercios) del que le corresponde conforme su antigüedad.

Pago de vacaciones

Debe garantizarse el pago de las retribuciones correspondientes al período vacacional antes del comienzo de las mismas, según el siguiente esquema:

- Antigüedad menor a 6 meses: un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.
- Antigüedad mayor a 6 meses y hasta 5 años: 14 días corridos.
- Más de 5 años y hasta 10 años: 21 días.

- Más de 10 años y hasta 20 años: 28 días.
- Más de 20 años: 35 días.

Cálculo: se multiplica el número de días que hubiera tenido que prestar servicios en el período de vacaciones por el salario diario percibido (**no tiene plus vacacional**).

Licencia por enfermedad o accidente inculpable

Para cualquiera de las dos circunstancias, corresponde licencia paga:

- Hasta 3 meses al año si la antigüedad en el trabajo es menor a 5 años.
- Hasta 6 meses si la antigüedad es mayor a 5 años.

Licencias especiales

El personal de casas particulares goza de las siguientes licencias (idénticas a las previstas en la LCT):

- Por nacimiento de hijo en el caso de trabajador varón: 2 días corridos.
- Maternidad: 90 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de cónyuge o conviviente, hijos o padres: 3 días corridos.
- Fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen: en el caso de las trabajadoras que presten servicios por 16 horas o más, corresponden 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario. En los demás casos la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.

Protección de la maternidad

Este instituto también se equipara al régimen general que estudiamos en el Módulo 6. Recordemos que queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos antes del parto y los 45 días posteriores. A opción de la empleada, se podrá reducir la licencia anterior al parto a 30 días corridos, pero el resto (15 días) deberá acumularse a los de la licencia posparto.

La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente (que sirva como prueba, por ejemplo, un telegrama laboral) con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

La trabajadora gozará de la conservación de su empleo y de las prestaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

En caso de despido, se presume que es a causa del embarazo cuando se produzca 7 meses y medio antes del parto o 7 meses y medio después; la trabajadora tendrá derecho a una

indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa. Para que la presunción se aplique es condición que la trabajadora haya notificado fehacientemente el embarazo.

Protección del matrimonio

Si una trabajadora contrae matrimonio y es despedida dentro de los 3 meses anteriores al matrimonio o los 6 meses posteriores, sin que el empleador invoque otra causa o no sea probada la que se invoca, se considera que el despido tiene por causa el matrimonio. La indemnización agravada prevista en el Artículo 41 de la Ley N° 26.844 –un año de remuneraciones– procede siempre que el trabajador haya notificado fehacientemente el enlace al empleador y dentro de los plazos indicados.

Edad mínima

En consonancia con todas las normativas que oportunamente relevamos en el Módulo 9, la Ley N° 26.844 establece que no podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 16 años y que el trabajo adolescente está permitido, pero con ciertas restricciones específicas para su protección. La primera de ellas, la más general, es que está prohibida la contratación de adolescentes bajo la modalidad sin retiro. Pero además, rigen las siguientes restricciones, que son obligaciones especiales para aquellos empleadores y adolescentes trabajadoras de 16 y 17 años que establezcan una relación laboral en un ámbito particular.²⁵ Los empleadores deberán:

- Celebrar contrato laboral por escrito y registrarse ante la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción que corresponda, acompañando copia del respectivo contrato.
- Solicitar certificado de aptitud física: el empleador, previo al inicio de la relación laboral y posteriormente cada 12 meses, deberá solicitarle a la adolescente trabajadora un certificado que acredite su aptitud física para desarrollar las tareas.
- Requerir la terminalidad educativa: el empleador, previo al inicio de la relación laboral, deberá requerir de la adolescente la constancia de finalización²⁶ de los estudios que por ley se consideran obligatorios. Este certificado escolar deberá:
 - i) acreditar la inscripción de alumna regular o los estudios cursados o de finalización de estudios;
 - ii) ser expedido por la autoridad escolar;

25. Módulo 6, Apartado 4.4. “Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el Régimen de trabajo agrario y el Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” y Módulo 9. “La inspección del trabajo y el trabajo infantil y adolescente”.

26. La Ley de Educación Nacional N° 26.206 de 2006 establece la obligatoriedad escolar hasta la finalización del nivel secundario. En caso de que el adolescente no hubiera finalizado sus estudios obligatorios, el contrato de trabajo deberá contener una cláusula específica mediante la cual el empleador asuma la responsabilidad de su finalización. Para esto, el empleador deberá solicitar al inicio y finalización del ciclo lectivo (marzo y diciembre de cada año), la presentación por parte del adolescente de un certificado de escolaridad que indique el resultado obtenido en el ciclo respectivo.

- iii) contener como mínimo la fecha de emisión, la firma, sello y nombre de la autoridad escolar, el Distrito/Comuna, dirección y teléfono de la escuela.

Tanto los certificados de aptitud física como los certificados escolares deberán ser presentados por el empleador ante la autoridad administrativa laboral correspondiente dentro del plazo de 10 días hábiles posteriores, contados a partir del día en que fueron entregados por parte de la adolescente.

Por su parte, las adolescentes trabajadoras deberán:

- Contar con autorización de los padres, responsables o tutores para poder trabajar. Esta autorización debe ser presentada por los padres ante la autoridad administrativa laboral competente para su visado. Cuando la adolescente viva independientemente de sus padres, deberá presentar una declaración jurada ante dicha autoridad administrativa indicando lo siguiente: nombre y apellido, CUIT o CUIL del empleador, los días, horario y lugar de trabajo y el tipo de tarea a desarrollar.
- Tener una jornada de trabajo acorde: la jornada de trabajo de un adolescente no debe ser superior a 6 horas diarias.
- No efectuar trabajo nocturno: la adolescente trabajadora no podrá, bajo ninguna circunstancia, realizar tareas en el horario nocturno, entendiéndose por tal el que se cumpla entre las 20 y las 6 horas del día siguiente.

Preaviso

Una vez iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:

- En el caso de la trabajadora, con 10 días de anticipación.
- En el caso del empleador, deberá preavisar con una antelación de 10 días si la antigüedad de la empleada fuera inferior a 1 año, y 30 días si fuera mayor.

Durante el plazo del preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente, deberá abonar, además de la indemnización que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, otra que será equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar en los plazos de preaviso mencionados (10 días o 30 días según corresponda).

Integración del mes de despido

En caso de que el empleador dispusiere el despido sin preaviso y en fecha que no fuera la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiera debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Modos de extinción del contrato de trabajo. Supuestos:

- Mutuo acuerdo: las partes deben formalizar el acto solo ante autoridad judicial o administrativa competente.
- Por renuncia de la empleada, la que deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial.
- Por muerte de la empleada: en este caso, sus causahabientes, de acuerdo con el sistema previsional vigente, tendrán derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Jubilación de la trabajadora o el trabajador: resulta aplicable el régimen general de la LCT.
- Por muerte del empleador/a: el personal tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación: la empleada/o tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o justificación. La indemnización por despido se calcula teniendo en cuenta un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si éste fuere menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.
- Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el personal o el empleador.
- Por abandono de trabajo: debe configurarse la mora mediante intimación fehaciente a la empleada/o a que se reintegre al trabajo.
- Incapacitación permanente y definitiva.

En los últimos tres casos, el monto de la indemnización es variable.

Agravamiento por falta de registración

Se prevé la duplicación de la indemnización por despido (la reglada en el Artículo 48) cuando se trate de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontrara registrada o lo estuviera en forma deficiente.

3.3. Seguridad y salud en el trabajo

Al igual que todo empleador, el dador de trabajo en casas particulares tiene un deber de seguridad y debe garantizar la integridad psicofísica de la trabajadora (Artículo 75 de la LCT). Así lo establece el estatuto al prever la aplicación supletoria de la LCT y, a su vez, al incorporar la actividad al subsistema de seguridad social de la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT).

Tenemos además una fuente normativa para darnos una idea de cuáles son los principales riesgos asociados a la actividad: la ley ha reglamentado el mecanismo de contratación de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), y a partir de allí se han podido recolectar datos significativos. En efecto, la Resolución 2224/2010 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo²⁷ que regula los aspectos relativos al contenido de los contratos de afiliación de empleadores de casas particulares, exige como declaración jurada del empleador un detalle donde debe indicar, por sí o por no, si se registran los siguientes riesgos en el lugar de trabajo:

- Riesgo eléctrico: indicar si la instalación eléctrica posee sistema de protección para las personas.
- Riesgo de incendio: indicar si posee algún dispositivo de extinción de incendio.
- Riesgo químico: indicar qué elementos químicos utiliza habitualmente (por ejemplo, insecticidas, raticidas, hipoclorito de sodio (lavandina), etc.
- Instalaciones edilicias: indicar si la vivienda posee protecciones en bordes de losas y balcones (barandas) y si la trabajadora deberá realizar tareas exteriores en altura a más de 2 m. (fachadas y frente o contrafrente).
- Ropa y elementos de protección personal: detallar la ropa, calzado y elementos de protección personal (EPP) que se entregan a la trabajadora.

3.4. Seguridad social para el personal de casas particulares

El **Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico** instituido por el Título XVIII de la Ley N° 25.239 de 1999²⁸ es de aplicación obligatoria para aquellos trabajadores que prestan servicio dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, en los términos previstos en la citada norma, sea que dichas personas encuadren como empleados en relación de dependencia o como trabajadores independientes.

Este régimen especial contempla una tabla de cotizaciones en donde figuran los montos que se deben pagar, según la cantidad de horas semanales trabajadas y la condición de las trabajadoras (activa o jubilada). Para que la trabajadora tenga acceso a una **obra social** y a un futuro **beneficio previsional** se debe alcanzar un monto mínimo de aporte mensual fijado por la reglamentación equivalente al establecido para 16 o más horas trabajadas semanalmente.²⁹ En el caso de no alcanzar esa cantidad de horas, el monto que resta debe ser completado por la trabajadora o bien por el dador de trabajo que desee asumir voluntariamente ese costo.

La obra social de la actividad es la del personal auxiliar de casas particulares (OSPACP). La beneficiaria, si lo desea, **podrá elegir otra**. Para cambiarla, el trámite se realiza en la sede o delegación de la obra social elegida.

27. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=234964> [Consultado: 24-feb-2019].

28. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=61784> [Consultado: 24-feb-2019].

29. Los valores actualizados e históricos pueden ser consultados en: <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleado/contribuciones.aspx>

Sea cual fuere, la obra social debe garantizar a la trabajadora el Programa Médico Obligatorio (PMO), que comprende:

- Atención médica.
- Internación.
- Medicamentos.

Como ya vimos en el Módulo 8, en el **régimen de riesgos del trabajo** se preveía la extensión de la cobertura a la actividad de trabajo doméstico;³⁰ pero recién se materializó al entrar en vigencia la reglamentación de la Ley 26.844. La cobertura de ART es un servicio que se contrata con la aseguradora elegida, o bien la SRT, por sorteo, asigna una de oficio. En ambos casos se firma un contrato con la ART.

Este colectivo de trabajadoras cuenta también con una serie de beneficios. En materia de **asignaciones familiares**, tiene acceso al régimen general si supera el monto de ingresos mínimos estipulados. Ahora bien, de no hacerlo mantiene el derecho a percibir la Asignación Universal por Hijo (AUH). Asimismo, pueden acceder a la **tarifa social** en servicios públicos de agua, gas y electricidad. También en el transporte, a través de la red SUBE, se obtiene un descuento de 55% en viajes en trenes y colectivos de las ciudades que se encuentren incorporadas a la red.

Resta agregar que todavía existe un déficit en materia de protección social en el **subsistema de prestaciones por desempleo**, ya que las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas del régimen general y tampoco cuentan con uno especial.

3.5. Marco institucional

La Ley N° 26.844, además de los importantes cambios introducidos en materia de condiciones laborales, crea un nuevo tribunal administrativo específico para la resolución de los conflictos surgidos de las relaciones del servicio doméstico, que sustituye lo establecido en su antecesor, el Decreto N° 326/1956, y crea un órgano **tripartito** a fin de reglamentar la actividad. Se trata de la **Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares**. Es el órgano normativo con atribuciones para negociar tanto salarios³¹ como condiciones de trabajo en la actividad. Está compuesto por representantes –titulares y suplentes– de las áreas de trabajo, desarrollo social y economía del Poder Ejecutivo Nacional, y representantes de los empleadores y de las trabajadoras.

De esta manera, Argentina incluyó por primera vez a las trabajadoras del sector en el marco de una instancia de diálogo social, el cual según la OIT, “incluye todos los tipos de negociaciones, consultas o intercambios de información entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común” (OIT, 2018d).

30. La Ley N° 24.557 establecía ya en el año 1995 que el PEN podía extender el régimen de ART al personal doméstico [Artículo 2, Inciso 2, punto a)] pero recién en noviembre de 2014 se puso en práctica.

31. Con anterioridad a la Ley, los salarios mínimos los fijaba de forma unilateral el MTEySS.

Desde su puesta en funcionamiento, la Comisión ha pactado anualmente la actualización salarial de la actividad. También fijó el día del personal de casas particulares.³² Si bien las actualizaciones salariales prácticamente acompañaron los aumentos fijados por el Consejo del Salario para el Salario Mínimo Vital y Móvil, la instancia de diálogo social tripartito resulta un logro muy relevante en tanto este sector, históricamente postergado, cuenta con muy escasos antecedentes en la materia a nivel global. De hecho, en América Latina, Argentina inauguró la segunda experiencia nacional de este tipo después de Uruguay (el primer país de la región que comenzó a garantizar este derecho a las trabajadoras del hogar, a partir del año 2008).

Respecto de la negociación de condiciones de trabajo, se han realizado reclamos específicos que se pueden agrupar en dos tipos: los salariales, que incluyen premio por presentismo, adicional por antigüedad y viáticos, y los relativos a la fijación de normas mínimas de seguridad e higiene en el hogar empleador.

Además de ocuparse de las remuneraciones y las condiciones de labor, la Comisión puede constituir comisiones asesoras regionales y delegarles estas atribuciones a nivel jurisdiccional. Además, puede realizar acciones de capacitación y difusión de la normativa que regula la actividad.

Por otra parte, el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, dependiente del MTEySS, es el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la Ley 26.844 que hayan tenido lugar en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Resuelve sobre las controversias entre trabajadoras y empleadores de la actividad, instando en todo el proceso a la conciliación entre ambas partes. Está regulado en los Artículos 51 a 61 de la Ley 26.844.

El procedimiento se rige según las siguientes pautas:

- Los conflictos se tramitarán en forma sencilla, verbal y con la intervención de un funcionario.
- Habrá primero un procedimiento de conciliación previa. Con carácter optativo y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un conciliador del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO),³³ que cuenta con un plazo de 10 días posteriores a la audiencia para lograr un acuerdo entre las partes.
- En caso de lograr un acuerdo conciliatorio, éste se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el Artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.
- Es obligatorio contar con patrocinio letrado (ser asistido por un abogado).

32. En conmemoración de la promulgación de la Ley N° 26.844, el 3 de abril de 2013 la Resolución CNTCP N° 3 del año 2015 fijó el 3 de abril como día de la actividad no laborable y que, en caso de trabajar, se remunera con un recargo del 100%. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=255193> [Consultado: 24-feb-2019].

33. Según la Resolución MTEySS N° 261-E/17 se habilita a tomar las audiencias conciliatorias ante el SECLO hasta que el servicio específico previsto por la Ley 26.844 se ponga en funcionamiento. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/274876/norma.htm>

- Deducida la demanda, se fija una audiencia conciliatoria y, en caso de no haber acuerdo, se contesta por el requerido y se ofrece prueba. Siempre debe instarse a la conciliación.
- Se admiten todo tipo de pruebas, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo. Producida la prueba, se dicta resolución definitiva.³⁴
- Se impugna judicialmente la resolución dentro del plazo de 6 días mediante recurso fundado, presentado ante el Tribunal, quien lo elevará en el término de 3 días a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para que sortee un juzgado nacional de primera instancia del trabajo.
- El juez interviniente correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de 3 días y convocará a audiencia de conciliación. En caso contrario dictará sentencia dentro de los 20 días.
- Se ejecutan las sentencias y los acuerdos ante la Justicia Nacional del Trabajo.
- En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor de la trabajadora de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.
- Todo el procedimiento resulta gratuito para el trabajador y está exento de toda tasa.

En las provincias, los conflictos entre trabajadoras y empleadores de casas particulares se resuelven de igual manera que los demás conflictos laborales, es decir, en algunos casos hay instancia de conciliación administrativa y en el resto intervienen los tribunales del trabajo provinciales.

Por ejemplo, en Córdoba se creó el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) en el ámbito del Ministerio de Trabajo. Allí, quienes reclamen deben contar con patrocinio letrado; en cambio la provincia de Mendoza cuenta con la Oficina de Conciliación Laboral (OCL), que realiza dicho servicio.

3.6. Registración laboral

El sistema de registración simplificado establecido por Resolución General AFIP 3491/13³⁵ se materializa a través de la aplicación web SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL - Registros Especiales de la Seguridad Social, a la que se ingresa con clave fiscal a través de la web de la propia AFIP.³⁶

34. El Artículo 58 del estatuto establece que si en la resolución se verifica que hubo una relación laboral no registrada –o deficientemente registrada–, o si el empleador hubiera omitido ingresar las contribuciones de la seguridad social, el presidente del tribunal o el secretario del juzgado interviniente deberán remitir los autos a la AFIP a efectos de la determinación y ejecución de la deuda pertinente.

35. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/212686/norma.htm>

36. Disponible en: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_/login.xhtml

A fin de **dar el alta a una trabajadora**, trámite que debe realizarse hasta el día inmediato anterior al inicio de tareas, es necesario contar con la siguiente información (algunos datos solo serán para corroborarlos y otros para incorporarlos):

- Número de CUIL de la trabajadora.
- Nombre y apellido.
- Fecha de nacimiento.
- Domicilio real de la trabajadora.
- Obra social (si la trabajadora no tuviera obra social el sistema por defecto le asignará OSPACP).³⁷
- Si está jubilada.
- CBU (si estuviera bancarizada).
- Número telefónico.
- Correo electrónico.

El sistema requiere el ingreso de los datos en etapas: primero, los datos de la trabajadora y su domicilio, luego los datos de la relación laboral y el domicilio del lugar de trabajo, incluyendo:

- Tipo de trabajo (Categoría profesional).
- Cantidad de horas semanales (hay 3 rangos: menos de 12, entre 12 y 16 y más de 16 hs).
- Modalidad de liquidación (diaria, semanal, quincenal o mensual).
- Remuneración (en función de la modalidad).
- Modalidad de trabajo (con o sin retiro para un único empleador o con retiro para varios empleadores).
- Fecha de ingreso.
- Si el trabajo es temporal o fijo.

Finalmente la aplicación emite una constancia de alta que prueba la relación laboral. Se debe descargar e imprimir para entregarle una copia firmada a la trabajadora. Este es el documento que necesitará a fin de verificar su registro, acceder a la obra social, etc.

Cabe mencionar que la provincia de Córdoba cuenta con un registro complementario al de AFIP –es decir, no lo reemplaza– llamado Subsistema de Fiscalización para el Personal de Casas Particulares, que actualmente se utiliza tanto con fines estadísticos como con el objetivo de planificar y dictar capacitaciones laborales y cursos de terminalidad educativa.

³⁷. Es tarea de la trabajadora elegir su obra social y realizar los trámites necesarios para el alta del servicio.

CONSTANCIA DE ALTA TEMPRANA

		SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL - Registros Especiales de la Seguridad Social	
		CONSTANCIA DEL TRABAJADOR - ALTA	
Empleador		CUIT: 27-11111111-3	
Apellido y Nombre o Denominación: GRACIELA BORGJEZ			
Datos del Trabajador		CUIL: 27-22222222-7	
Apellido y Nombre: ROSA CLEMENTINA WÜRDIG			
Fecha de Inscripción: 06/12/2017		Fecha de Fin:	
		Obra Social: 121606 - O.S.DE CONDUCTORES DE TRANSPORTE COLECTIVO DE PASAJEROS	
Lugar de Trabajo: RODRIGUEZ PEÑA 1728 Piso:0 Dpto:PB1, CP:1020, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES			
Categoría Profesional: Personal para tareas generales		Régimen: SIPA	
Modalidad de Liquidación: Semanal		Retribución Pactada: \$85,00	
Horas Semanales: Menos de 6hs		Modalidad de Prestación: Con retiro para distintos empleadores	
Alta			
Clave de registro AFIP: 31073443848924630697		Firma trabajador y fecha de notificación	
Fecha - Hora de Envío: 06/12/2017 15:46:55			
Fecha de Impresión: 06/12/2017			
Talón para el Empleador			

		SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL - Registros Especiales de la Seguridad Social	
		CONSTANCIA DEL TRABAJADOR - ALTA	
Empleador		CUIT: 27-11111111-3	
Apellido y Nombre o Denominación: GABRIELA BORGJEZ			
Datos del Trabajador		CUIL: 27-22222222-7	
Apellido y Nombre: ROSA CLEMENTINA WÜRDIG			
Fecha de Inscripción: 06/12/2017		Fecha de Fin:	
		Obra Social: 121606 - O.S.DE CONDUCTORES DE TRANSPORTE COLECTIVO DE PASAJEROS	
Lugar de Trabajo: RODRIGUEZ PEÑA 1728 Piso:0 Dpto:PB1, CP:1020, CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES			
Categoría Profesional: Personal para tareas generales		Régimen: SIPA	
Modalidad de Liquidación: Semanal		Retribución Pactada: \$85,00	
Horas Semanales: Menos de 6hs		Modalidad de Prestación: Con retiro para distintos empleadores	
Alta			
Clave de registro AFIP: 31073443848924630697		Firma empleador y fecha de notificación	
Fecha - Hora de Envío: 06/12/2017 15:46:55			
Fecha de Impresión: 06/12/2017			
Talón para el trabajador			

Una vez que queda registrada el alta, se debe pagar la primera cuota de la ART para tener cubierto el mes por adelantado. La misma aplicación permite generar los comprobantes para abonar la ART al inicio, las cargas sociales (jubilación, obra social y ART) mes a mes y generar los recibos de haberes.

Ya señalamos más arriba que este colectivo de trabajadoras resulta sumamente vulnerable y de difícil fiscalización. Por este motivo, el Estado ha buscado diferentes herramientas que faciliten la tarea a los empleadores que deseen cumplir con sus obligaciones. Una de ellas es la gestión simplificada de recibos de haberes y pagos de seguridad social que acabamos de describir; pero además se ha concedido una **deducción especial en el impuesto a las ganancias** a quienes tengan sus empleados de casas particulares en blanco. Dicha deducción consiste en restar de la

base imponible del impuesto la remuneración abonada a las trabajadoras y las contribuciones patronales ingresadas, hasta un tope máximo que cada año se va actualizando.³⁸

Para hacer efectiva la deducción, los trabajadores en relación de dependencia y los jubilados deben cargar los datos en el Formulario 572 web (SIRADIG), mientras que los autónomos deberán informarlo en su declaración anual.

Resulta relevante aclarar que, teniendo en cuenta el monto y la situación de cada contribuyente, un empleador que registre a sus trabajadoras de casas particulares y esté incluido en las escalas más bajas del impuesto, deja de pagarlo; mientras que un empleador que tribute según escalas superiores (quienes pagan más del 20%) ahorra en impuestos más de lo que paga por sus contribuciones patronales. Es decir que el registro de las trabajadoras resulta gratuito para algunos empleadores que pagan impuesto a las ganancias.

Libreta de Trabajo: una cuestión pendiente

El Artículo 16 de la Ley N° 26.844 estableció la obligación para todos los empleados de casas particulares de contar con un documento registral mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley. A la fecha, este artículo no fue reglamentado y las trabajadoras que lo requieren –en algunos casos se les solicita al intentar tramitar su jubilación– pueden tramitar la libreta en papel que se otorgaba en el antiguo régimen, que data de más de medio siglo atrás.

Debería establecerse algún tipo de credencial con acceso a información mediante código QR, similar a la actual libreta del trabajador rural,³⁹ que podría vincular un conjunto de datos: el historial laboral, las competencias certificadas oficialmente –cursos de capacitación específicos–, controles médicos periódicos, datos de contacto en caso de accidente y ART. También podría incluir cuestiones de relevancia para el caso de emergencias médicas, tales como grupo sanguíneo, enfermedades crónicas y alergias, historia clínica, etc., siempre que esta información solo esté accesible para profesionales de la salud.

38. El tope puede ser consultado en: <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/deducciones.aspx>. Para el período fiscal 2018 fue de \$66.917,91 y para 2019, de \$85.848,99.

39. La Libreta de Trabajo Rural, en su nuevo formato credencial, contiene información virtual: posee en su anverso un código QR que permite al trabajador acceder al contenido de su LTR (datos personales, laborales, historial laboral, derechos y obligaciones de la Ley 25.191), como también el ingreso al Portal RENATRE. Ver más en <http://www.renatre.org.ar/trabajadores/libreta-de-trabajo-rural/>.

4. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

4.1. Situación de la inspección del trabajo doméstico

Como ya señalamos y puede apreciarse en virtud de lo dicho hasta aquí, las particularidades del sector presentan mayores desafíos para el personal de la inspección del trabajo que los demás sectores. Veamos los principales:

- Dificultad para recopilar información sobre posibles incumplimientos, especialmente debido a la informalidad de la relación laboral.
- Dificultad de acceso al lugar de trabajo. En Argentina, el Artículo 18 de la Constitución Nacional reconoce que “el domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación”. También diferentes tratados internacionales refrendados por nuestro país otorgan esa protección.⁴⁰ En este orden, el Código Penal fija una pena de prisión de 6 meses a 2 años al que entre en una casa ajena y al funcionario público o agente de la autoridad que allane un domicilio sin las formalidades prescriptas por la ley o fuera de los casos que ella determina (Artículos 150 y 151).
- Falta de denuncias del personal doméstico.

Por otro lado, el trabajo doméstico es un campo desafiante y demandante para el personal de la inspección del trabajo, en tanto hay pocas políticas, estrategias, métodos y herramientas específicas para realizar la tarea, y el personal pocas veces está capacitado sobre las especificidades del trabajo doméstico.

Peor aun, los legisladores, administradores e inspectores del trabajo y de la seguridad social a menudo desconocen los mejores modelos o las prácticas recomendadas para intervenir en el sector. En este sentido, es fundamental conocer bien las características de los empleadores, del personal doméstico y de las condiciones de trabajo para poder planear y realizar eficazmente las visitas de inspección laboral y, una vez en el lugar, poder identificar los problemas, saber cuáles indicadores buscar, cómo investigar el incumplimiento y cómo comunicarse con los interlocutores de la relación de trabajo doméstico.

⁴⁰. A modo de ejemplos, podemos mencionar los siguientes. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, que indica en su Artículo 11.2: “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”. El Artículo 17.1 del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos consagra que “nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación”. Y finalmente, el Artículo IX de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que toda persona tiene derecho a la inviolabilidad de su domicilio, tal como dice el Artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

4.2. Estrategias de cumplimiento

Los problemas del personal doméstico son diversos, a menudo interconectados y complejos de analizar. Esta multiplicidad exige que el personal de la inspección del trabajo cuente con destrezas especializadas y capacidades que a veces algunas instituciones no poseen, especialmente porque en algunos países no hay una política o estrategia de capacitación para el personal de la inspección del trabajo y las necesidades de capacitación no se evalúan tan pronto como se debiera.

Cuando interviene en el sector del trabajo doméstico, el inspector no solo tiene que asesorar a los empleadores y trabajadoras sobre cómo cumplir mejor con la ley, sino que también debe tratar de:

- Convencer a quien sea cabeza de familia o esté a cargo de que le dé acceso a su hogar/lugar de trabajo o, en su defecto, lograr la comparecencia del empleador en dependencias de la inspección.
- Buscar la cooperación del empleador, que no necesariamente percibe su papel como tal o que desconoce sus obligaciones.
- Persuadir a las trabajadoras de que es seguro y conveniente ser francas y abiertas a pesar de su vulnerabilidad.
- Ganarse la confianza de todas las partes para poder proporcionar asistencia.
- Acercarse a ambas partes con igual grado de empatía y comprensión.

Para lograr estos objetivos, no solo debe recibir capacitación adecuada y sistemática sobre la legislación aplicable y las especificidades del sector, sino que también debe adquirir un conjunto de destrezas blandas que son aquí particularmente necesarias. Estas destrezas se relacionan con la capacidad de una persona de interactuar eficazmente con los demás, e incluyen:

- Comunicación (verbal y no verbal)
- Destrezas interculturales
- Inteligencia emocional
- Técnicas de convencimiento y persuasión
- Resolución de problemas
- Destrezas de negociación

Por ejemplo, debe ser capaz de usar correctamente el lenguaje verbal y no verbal cuando entrevista a trabajadoras domésticas y sus empleadores con el fin de expresarse de acuerdo con el mensaje que desea transmitir. Explicar al empleador de una trabajadora doméstica el propósito de su visita y qué hace el personal de inspección podría ayudar a remover una posible renuencia a dejar a una persona extraña entrar a la privacidad del hogar. Estudiaremos con detalle estas destrezas en los ejercicios que acompañan a este módulo.

Inspección de agencias de colocación

En Argentina se han realizado varias fiscalizaciones a agencias de colocación de personal doméstico, y se verificaron contravenciones a lo establecido por el Convenio núm. 96 sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1949, y el Decreto N° 489/2001 que regula la actividad. Se iniciaron tres sumarios contra agencias que percibían un monto de dinero de las postulantes, que no era cobrado en oportunidad de la primera remuneración sino que el pago tenía como objetivo financiar una publicación para ofertar trabajo.⁴¹

Posteriormente se fiscalizó una plataforma web que actúa como intermediaria entre la oferta y demanda de trabajo doméstico y –en menor medida– tareas de mantenimiento del hogar. Surgieron algunas observaciones en relación a la información que brindaba la web respecto a la posibilidad de retención de las comisiones pagadas a las trabajadoras, a la falta de mención de la obligación del empleador de registrar al trabajador y al cálculo de precio sugerido de servicios de limpieza que no tomaba parámetros de horas extra ni límites de jornada. Ante esto, la empresa inspeccionada no solo corrigió las irregularidades y agregó *links* a páginas oficiales que explican la registración y otras obligaciones y deberes, sino que comenzó a ofrecer un servicio de administración del personal *online* a los futuros empleadores que incluye: la registración laboral, el pago de sueldos y cargas sociales y la emisión de los recibos de haberes.

Otras estrategias de cumplimiento

Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente va más allá de las acciones punitivas que pueda tomar el personal de la inspección del trabajo. Comprende también, tal como venimos insistiendo en este *Plan de formación*, una gama de posibles medidas preventivas que garanticen el respeto de las normas aplicables, e incluya no solo la difusión de la información pertinente y la consecuente sensibilización, sino también la asistencia al personal doméstico y a sus empleadores, a las organizaciones de empleadores, a las agencias de empleo y a otros grupos de interesados.

Las **acciones preventivas** desarrolladas por las inspecciones de trabajo, las campañas de sensibilización, las líneas telefónicas de ayuda y los centros de atención de llamadas que provean información sobre las obligaciones y los derechos legales de las trabajadoras pueden ayudar a solventar el serio déficit de información que enfrentan los empleadores y trabajadoras en la mayoría de los países. Algunas particularidades deben tomarse en cuenta cuando se aplican estas prácticas al sector del trabajo doméstico, tales como los niveles de analfabetismo,

41. Extraído de la respuesta del MTEySS a las observaciones formuladas por la Confederación General del Trabajo (CGT) a través de la Comisión de Expertos en relación al Convenio núm. 96 de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3248954.

las barreras lingüísticas, la confianza en los servicios públicos y el acceso a los medios de comunicación.

Independientemente de cómo tuvo acceso el trabajador o la trabajadora al trabajo, las inspecciones de trabajo deben involucrarse en la **difusión de información** antes de que se inicie la relación de empleo. Antes de aceptar un puesto, las trabajadoras domésticas deben recibir información sencilla sobre la legislación que se aplica a su situación individual. En este sentido, el personal de la inspección del trabajo también debe aconsejar a quienes buscan trabajo que hagan a su futuro empleador todas las preguntas necesarias para tener una idea precisa de sus condiciones laborales.

Buenas prácticas

Tal como se explicó con anterioridad, Uruguay ha realizado grandes avances en la materia. Con la participación de los actores sociales (Liga de Amas de Casa y Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas), desde agosto de 2010 se han desplegado acciones de capacitación y difusión de los derechos laborales de este colectivo de trabajadoras, seguidas de inspecciones “puerta a puerta” sin ingresar a los domicilios, salvo con autorización expresa del empleador, de las cuales se deja constancia en el acta de hechos. En algunas ocasiones, como ocurrió en 2012, tuvieron que recurrir al mecanismo legal de ingreso compulsivo a un hogar mediante orden de allanamiento judicial emitida por un juez del trabajo, ya que entendieron que había una sólida presunción de incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, lo que efectivamente se constató. Entre 2010 y 2016 se reportaron 10.256 visitas de inspección a hogares, y se relevó a 2.639 personas trabajando en el sector, de las cuales el 96,7% son mujeres.⁴²

Dadas las especificidades del sector del trabajo doméstico que hemos visto, la prevención tiene que llegar más allá del lugar de trabajo. El siguiente es un conjunto de **acciones preventivas** que puede contribuir con algunos de los desafíos mencionados:

- Informar y educar a los empleados, trabajadoras y a la sociedad civil sobre la relevancia económica del trabajo doméstico y la necesidad de alcanzar el mismo nivel de respeto que cualquier otro sector en torno a sus derechos laborales.
- Ampliar la sensibilización en general sobre los derechos y las obligaciones.
- Mayor colaboración con los interlocutores sociales.

42. Presentación de Uruguay en el Seminario Internacional OIT sobre experiencias de las inspecciones del trabajo en la lucha contra la informalidad laboral (agosto de 2017), en Asunción, Paraguay.

- Establecer servicios de información y asesoría sobre asuntos legales y técnicos con el fin de ayudar a cumplir con las obligaciones legales.
- Instar a los empleadores de personal doméstico a mejorar el cumplimiento de la ley mediante incentivos.
- Difundir las buenas prácticas.
- Crear programas y campañas para promover actitudes positivas hacia buenas condiciones laborales en el sector doméstico y hacia una cultura de cumplimiento.
- Para prevenir el trabajo infantil doméstico, es preciso crear conciencia, entre las familias y comunidades, de que el trabajo infantil es dañino para los niños y las niñas al mantenerlos en la pobreza (ver Módulo 9).
- Para prevenir el trabajo forzoso, se debe brindar información en los países de origen del personal doméstico migrante.

La tarea de los actores sociales en Argentina

Además de participar activamente de las instancias de diálogo social mencionadas, tanto representantes de trabajadoras como de empleadores de casas particulares vienen realizando distintas actividades en pos de la mejora de las condiciones y el aumento de la formalización de la actividad.

El Sindicato de Amas de Casa SACRA tiene información actualizada en su sitio web, responde consultas por teléfono, por e-mail y hasta por WhatsApp. Dependiendo de la complejidad del caso, a veces estas consultas son respondidas por una abogada.

La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) también brinda asesoramiento con una fuerte presencia en redes sociales y mantiene un programa de unidades móviles que prestan asesoramiento en diferentes puntos geográficos a empleadores y trabajadoras respecto del cumplimiento de la legislación y la registración laboral, entre otras cosas.

Ambas entidades asesoran gratuitamente en sus sedes, donde entregan la *Guía para trabajadoras de casas particulares*. También organizan y participan de diferentes eventos de difusión y capacitación en todo el país.

Promover el cumplimiento

Muchas inspecciones del trabajo tienen experiencia consolidada en el desarrollo de campañas de sensibilización entre los sujetos por cuyos derechos velan. Proveen información cuando se la solicitan o durante las visitas de inspección, por teléfono, correo electrónico o indirectamente por medio de sus páginas web. En muchos países, como Francia, España, Lituania, Rumania, India y Vietnam, organizan semanas informativas. Muchos países también aprovechan los días especiales sobre la seguridad y salud ocupacional o sobre el trabajo infantil para crear conciencia, tal como ocurre en Bulgaria, Cuba, Marruecos, Portugal y Ucrania. Otros países utilizan los medios de comunicación masiva para este propósito: es el caso de China, Cuba, El Salvador, Mauricio, Portugal, Rumania y otros.

En Argentina, la AFIP ha realizado acciones de inspección durante el año 2019 en 30 *countries* y barrios cerrados del conurbano de la provincia de Buenos Aires y 10 edificios de lujo en Puerto Madero. En total, relevaron 1.051 trabajadoras y se detectó un 40% sin registrar. Es destacable que 30 empleadores hayan registrado a sus trabajadoras a partir de la visita. Los restantes fueron intimados.⁴³

El ministerio viene realizando distintas acciones para promover el conocimiento de los derechos y obligaciones de trabajadoras y empleadores de casas particulares, entre las que podemos mencionar:

Asesoramiento en las unidades móviles. Cuatro unidades móviles recorren el país brindando asesoramiento. Estas “oficinas” cuentan con un equipo de profesionales que informan a los interesados acerca de los beneficios de la registración de trabajadoras de casas particulares en cuanto a cómo se realiza el trámite, la escala salarial, las condiciones mínimas de labor, etc.

Campañas en fechas especiales. En el día de la madre, semana santa y fin de año se realizaron campañas en los principales centros urbanos de cada una de las provincias de nuestro país. La actividad se realizó a través las delegaciones regionales locales. Allí, los interesados recibieron asesoramiento e información impresa y los formularios de AFIP para poder realizar, si era necesario, el trámite de registración en el momento.

Redes sociales. En Facebook, Twitter e Instagram se realizaron y realizan diferentes intervenciones en busca de generar conciencia de los derechos y conocer la importancia de estar registrado.

También desde la Oficina de País de la OIT para la Argentina se vienen desarrollando importantes tareas a fin de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas e incluirlas en el marco de la protección social. Con este fin se ha publicado la *Guía para trabajadoras de casas*

43. <https://twitter.com/AFIPcomunica>

*particulares*⁴⁴ que, con un diseño y lenguaje que facilitan su comprensión, pone a disposición de trabajadoras y empleadores los derechos y obligaciones de ambos, el proceso para la registración laboral e información para las trabajadoras migrantes. Desde el sitio web de OIT específico de trabajo doméstico⁴⁵ se puede acceder a diversas publicaciones y novedades relacionadas con la temática, así como descargar la versión digital de la *Guía para trabajadoras de casas particulares*.

Cómo informar a las trabajadoras sobre sus derechos

Los centros de atención de llamadas pueden ser herramientas eficaces para brindar información y ya existen en países como Austria, Irlanda y Jordania. Países como Brasil usan las telenovelas para transmitir diversas informaciones sobre los derechos humanos de una manera informal y amigable, adaptada al trabajo doméstico. Otras iniciativas de sensibilización sobre los derechos del personal doméstico se han implementado en muchos países. En Uruguay, se desarrolló una campaña para informar sobre el contenido de las leyes. Inmediatamente después de entrar la ley en vigencia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social visitó lugares de trabajo con la meta principal de informar y regularizar a las trabajadoras domésticas informales. En Costa Rica, en el 2013, los servicios de inspección y relaciones laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporcionaron información y asesoría a cientos de trabajadoras domésticas durante la “Feria para la promoción de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras domésticos” (allí, estos derechos también incluyen, por ejemplo, un día completo semanal de descanso, una jornada laboral máxima diaria de ocho horas y 15 días de vacaciones al año). Un día especial (el *Arawngmga Kasambahay*) se instituyó en Filipinas para el personal doméstico. Según la ley, el Departamento de Trabajo debe garantizar facilidades para un registro único de trabajadoras domésticas durante las ferias de trabajo.

En Argentina, el MTEySS debe dar al personal doméstico una copia de todas las leyes relevantes vigentes en el momento de emplearse. En Jordania, el Ministerio de Trabajo ofrece guía y educación a las trabajadoras domésticas y sus empleadores.

En el Estado de Nueva York, en Estados Unidos, la Declaración de Derechos de las Trabajadoras Domésticas requiere que el Comisionado de Trabajo reporte al Gobernador, el Senado y la Asamblea qué medidas deben brindarse para proveer material educativo e informativo accesible sobre la legislación que regula el trabajo doméstico.

La inspección laboral por sí sola no puede mejorar las condiciones de trabajo del personal doméstico, pero ciertamente puede hacer una contribución muy valiosa. Es esencial establecer buenas relaciones con los empleadores, las organizaciones de trabajadoras, otras entidades y

44. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_638983/lang--es/index.htm [Consultado: 31-ene-2019].

45. <https://www.ilo.org/buenosaires/temas/trabajo-domestico/lang--es/index.htm>

la comunidad en general, ya que todos pueden ayudar al personal de la inspección del trabajo a realizar sus labores. Vimos en el Módulo 1 que la **cooperación** y la **colaboración** deben enfatizarse, porque crean una atmósfera en la cual la inspección del trabajo consigue ser considerada, no solamente como la encargada de reportar contravenciones, sino como aquella entidad que trabaja junto a los demás interlocutores para mejorar las condiciones laborales en general.

4.3. Acciones combinadas entre distintos actores sociales y gubernamentales

Con el fin de ser eficaz, la inspección del trabajo debe **cooperar con las demás agencias gubernamentales** que realizan actividades similares o incluso diferentes pero relevantes para el sector. Esto es particularmente importante para el trabajo doméstico a causa de la invisibilidad de muchos trabajadoras. Las instituciones relevantes son muchas e incluyen aquellas encargadas del seguro social, los servicios de inmigración, las oficinas de registro civil, las autoridades policíacas y otras. Ejemplos de cooperación que podemos considerar, aunque no son los únicos:

- La participación directa de las fuerzas de seguridad en los peores casos de abuso contra los derechos humanos, tales como el trabajo forzoso.
- El compartir información con otros servicios, tales como el seguro social y las oficinas de inmigración.
- La cooperación con el Ministerio de Relaciones Exteriores para prevenir abusos contra las trabajadoras domésticas migrantes al promover la difusión de información en los países de origen, además de la cooperación con el personal de las embajadas, los consulados y organizaciones internacionales, especialmente con las autoridades de los países de origen.
- La planificación de intervenciones conjuntas con otras agencias.
- La combinación de diferentes bases de datos con el propósito de descubrir infracciones en todos los niveles (seguro social, impuestos y ley laboral, seguridad y salud ocupacional).

Colaboraciones entre instituciones

En Francia, el personal de la inspección del trabajo y los fiscales reciben la ayuda de la policía para realizar visitas conjuntas con el fin de combatir el trabajo no declarado y detectar casos de trabajo forzoso; en estos casos, los ofensores criminales son detenidos de inmediato. El acceso a los hogares privados en estas circunstancias se facilita, en tanto la intervención ya cuenta con la presencia de un juez.

En Bolivia, la inspección del trabajo recibe información sobre los hechos de los casos investigados por otras instituciones tales como la Brigada para la Protección de las Mujeres y la Familia, la Fuerza Policiaca o la Oficina de la Fiscalía Pública, de modo que se sigan pagando los salarios y brindando la protección social durante la investigación o el proceso judicial.

Con respecto a la protección del personal doméstico, la ley filipina estipula que cualquier trabajador o trabajadora domésticos abusados o explotados serán rescatados inmediatamente por un funcionario del Departamento de Bienestar Social y Desarrollo en coordinación con los oficiales del distrito correspondiente.

En Bélgica, existe un sofisticado sistema de bases de datos compartidos: el Crossroad Bank for Social Security gestionado por el BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), el cual es un servicio federal que proporciona a la inspección del trabajo información precisa y útil para planear las acciones e investigar los casos.

La **cooperación con el Poder Judicial** tiene un interés particular, como venimos señalando, ya que se necesita su intervención para conseguir acceso a los hogares privados en la mayoría de los países. Por este motivo, la articulación entre inspección del trabajo y justicia gana importancia cada día. Algunos ejemplos de esta colaboración incluyen:

- Participación directa de los jueces en los peores casos de abusos contra los derechos humanos.
- Canales expeditos para conseguir la autorización de acceso.
- Procedimientos expeditos en los tribunales.
- Informe a los tribunales después de la visita.

Colaboración con el poder judicial

En España, la Ley 36/2011 del 10 de octubre de 2011 regula la jurisdicción laboral y estipula que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede solicitar autorización judicial para inspeccionar la casa familiar si el propietario se opone o hay un riesgo de que exista tal oposición, bajo la condición de que la inspección se apegue a los procedimientos administrativos que posteriormente se pueden llevar ante la jurisdicción social o que permiten cualquier otra inspección o control relacionados con los derechos y libertades fundamentales.

En Uruguay, la Ley N° 18.065 estipula que las inspecciones domiciliarias se pueden realizar frente a la presunción de incumplimiento de la ley laboral o del seguro social, para lo cual el tribunal laboral de primera instancia emite una orden.⁴⁶ En un lapso de 48 horas tras la intervención, se debe enviar un informe al tribunal.

⁴⁶. No es un dato menor que se trate del tribunal laboral, ya que en la mayoría de los países quienes emiten estas órdenes son los juzgados en lo penal.

Hay que considerar también que, en algunos países, buscar una buena **colaboración entre las organizaciones de empleadores y los sindicatos** resulta más difícil en tanto la organización misma de empleadores y trabajadoras es muy débil. E incluso la colaboración en el propio lugar de trabajo puede ser muy pobre, en tanto los activistas sindicales no tienen acceso a los hogares y, por lo tanto, su conocimiento de las condiciones individuales de trabajo es escasa. Resulta fundamental consolidar la organización de las trabajadoras y los empleadores, ya que serán de gran ayuda para la inspección laboral, siempre que se logre compartir esfuerzos e información sobre áreas de particular preocupación relacionadas con los abusos de las leyes laborales que regulan el trabajo doméstico.

Algunos ejemplos de colaboración en este sentido son:

- Consulta tripartita sobre el trabajo doméstico en busca de identificar los desafíos y garantizar el cumplimiento en el sector. Por ejemplo, los sindicatos podrían recibir las quejas de las trabajadoras domésticas y referirlas a las autoridades competentes. Y las organizaciones de empleadores podrían ayudar a las inspecciones de trabajo a crear conciencia sobre las obligaciones legales.
- Mejorar el conocimiento de los interlocutores sociales sobre las características de las trabajadoras domésticas y el sector, de modo de fomentar acciones combinadas.
- Organizar talleres conjuntos para identificar los principales riesgos del incumplimiento.
- Celebrar campañas conjuntas de cabildeo.⁴⁷

Colaboración con los interlocutores sociales

En Bolivia, la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (FENATRAHOB) realizó una campaña de cabildeo con espacios en la radio en varios idiomas para aumentar su alcance geográfico. Los sindicatos y el gobierno conjuntamente implementaron una serie de “ferias del domingo” sobre trabajo doméstico.

En Filipinas, la Asociación Nacional de Trabajadores Domésticos (SUMAPI) tiene una red de grupos en parques, escuelas, iglesias y otros puntos de alto tránsito para alertar contra los riesgos de la trata de personas. Además, movilizan a las trabajadoras domésticas para una celebración anual que se realiza en parques públicos, centros de orientación y otras agencias gubernamentales.

⁴⁷ El término “cabildeo” equivale al inglés “lobby”. Es el intento de influir en los legisladores para que apoyen determinadas políticas, usando un enfoque más activo y más amplio que la simple presentación de una propuesta. Generalmente requiere la participación de medios de comunicación, políticos y personas clave de cada organización, en una estrategia integrada diseñada para asegurar una respuesta positiva a la propuesta y, así, aumentar las posibilidades de lograr sus objetivos.

En Tanzania, el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines (CHODAWU) ha movilizado sus estructuras y a otros sindicatos para que vigilen el reclutamiento de personal doméstico, y ha empezado a cooperar con las agencias de reclutamiento que están de acuerdo con operar dentro de la ley. Asimismo, en Tanzania también, la Red Internacional de Trabajadoras domésticas y el CHODAWU, con el apoyo de la OIT, desarrollaron una herramienta de registro de la jornada laboral para ayudar a los tribunales a constatar el tiempo trabajado y a calcular la remuneración.

Las organizaciones de empleadores también pueden ayudar estableciendo códigos de conducta para los negocios. Por ejemplo, en Indonesia la Asociación de Proveedores de Trabajadores Domésticos (APPSI) está aplicando una política de no reclutamiento de niños y niñas menores de 15 años de edad, incluso frente a una situación en la que la mayor demanda de los clientes es de niños entre 13 y 16 años. En Zambia, la Federación de Empleadores de Zambia, el Congreso de Sindicatos de Zambia, la Federación de Sindicatos de Zonas Francas, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior también han preparado un código de conducta para promover el trabajo decente en el sector.

La cooperación con interlocutores no tradicionales, tales como las asociaciones de migrantes, las organizaciones comunales, las ONG o las congregaciones religiosas sería valiosa para llegar a las trabajadoras domésticas y aprender más sobre este sector, pero la experiencia todavía es pobre en este sentido. Estos interlocutores tienen muchos puntos de entrada y de contacto con estas personas fuera del hogar, tales como parques, mercados, tiendas, lugares de culto y escuelas, lo que los convierte en socios clave para detectar abusos y distribuir información.

Los ejemplos de cooperación aquí incluyen:

- Mejorar su conocimiento de las características del personal doméstico y del sector de modo que puedan apoyar los servicios de inspección laboral en su labor de sensibilización.
- Buscar su apoyo para identificar dónde están trabajando las trabajadoras domésticas.
- Buscar su apoyo para identificar posibles casos de explotación severa.
- Organizar talleres donde puedan ayudar a identificar tendencias y desafíos específicos.
- Involucrarlos en campañas de cabildeo.
- Involucrarlos en la creación de grupos focales con trabajadoras domésticas donde puedan entrevistarlas, y ellas puedan expresar sus preocupaciones sobre el cumplimiento de las condiciones laborales o donde incluso puedan presentar denuncias.
- Involucrarlos en la tarea de crear confianza de parte de las trabajadoras domésticas hacia las autoridades públicas y, especialmente, hacia el personal de la inspección del trabajo, de modo que reporten sus denuncias y ayuden a mejorar sus condiciones laborales.

Colaboración con interlocutores no tradicionales

En Phnom Penh, Camboya, la Organización de Asistencia a Niños y Niñas Vulnerables (VCAO), reporta a las autoridades gubernamentales los casos de trabajadoras domésticas infantiles en riesgo de abuso que encuentran en sus acciones de sensibilización.

En Tanzania, WoteSawa, un grupo juvenil de trabajadoras domésticas infantiles ha rescatado y asesorado a trabajadoras domésticas infantiles y participa con las autoridades locales en su protección.

4.4. Régimen de infracciones y sanciones

En la mayoría de los países, las sanciones impuestas por la inspección laboral consisten en multas administrativas o judiciales, períodos de encarcelamiento o ambos. El personal de la inspección del trabajo también puede enviar notificaciones sobre mejoras o detener el trabajo en casos de riesgo serio e inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, en caso de trabajo infantil peligroso o prohibido y, en algunos países como Italia, por trabajo no declarado.

En lo que hace específicamente al trabajo doméstico, hay otras medidas que se están usando cada vez más:

- Difundir públicamente el nombre de los ofensores y las ofensas cometidas a través de los periódicos o páginas web institucionales.
- No otorgar visas a trabajadores migrantes.
- Bloquear las cuentas bancarias.
- Retirar los permisos y suspender o revocar las licencias de las agencias de empleo privadas.

Las opciones legislativas tales como la reversión de la carga de la prueba han resultado exitosas en muchos países para cuestiones tales como la determinación de la naturaleza de los contratos, la discriminación y el acoso. Los supuestos legales sobre los períodos mínimos de empleo ayudan al personal de la inspección del trabajo a atacar el trabajo no declarado, obtener contribuciones retroactivas sobre el seguro social y reinstalar los derechos de las trabajadoras. Los esquemas de responsabilidad compartida también tienen la capacidad de mejorar la eficacia de la legislación. En Filipinas, por ejemplo, las agencias de empleo privadas son responsables conjuntamente con el empleador del personal doméstico por todos los salarios y beneficios adeudados a las trabajadoras.

Otra opción es el reemplazo de multas por capacitación obligatoria, como se hace en Guatemala y República Dominicana con los empleadores de escasos recursos que han cometido infracciones. Esta medida podría aplicarse al sector en Argentina y en otros países, ya que apunta a un doble

resultado: disuadir a los potenciales ofensores y educar a los empleadores de trabajadoras domésticas que no cumplieron con la ley.

Independientemente de su naturaleza, las sanciones deben ser adecuadas en términos de severidad y posibilidad real de hacerlas cumplir dentro de un plazo razonable, de modo que los efectos disuasivos y punitivos no se diluyan en largos trámites.

En este punto cabe recordar que en Argentina conviven dos regímenes en la inspección laboral: el de la inspección del trabajo y el de la inspección de la seguridad social.⁴⁸ El régimen de sanciones relativo a la registración en el régimen especial de seguridad social para empleadas del servicio doméstico surge de la propia norma que lo reglamentó; allí se establece en su Artículo 3° que el incumplimiento estará sujeto a la aplicación de las sanciones que prevé la Ley N° 11.683 (t.o.) y sus modificaciones.⁴⁹ Es destacable el hecho de que la norma utiliza la misma sanción que en el caso de empleo no registrado general, y equipara a un empleador *privado* con uno de *casas particulares*. En tal sentido, la sanción por ocupación de trabajadores en relación de dependencia sin la debida registración está tipificada en el Artículo 40 de la Ley N° 11.683, t.o. 1998 y modif., según Ley N° 27.430 y conlleva una multa de \$3.000 a \$100.000.⁵⁰

En lo pertinente a las condiciones de trabajo y SST, se aplican las sanciones establecidas en Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales (REGESIL), ratificado por Ley N° 25.212, texto según Ley N° 26.941,⁵¹ que también se aplican a todas las relaciones laborales en general.

Sin embargo, cabe mencionar que hasta la fecha no hay antecedentes de sanciones aplicadas en ninguno de los dos regímenes (el de la Ley N° 11.683 y el de la Ley N° 25.212) a empleadores de casas particulares.

La situación que se ha verificado en numerosas inspecciones es que se utiliza este régimen especial de trabajo para encubrir fraudulentamente relaciones de trabajo de otro tipo. Principalmente, se ha detectado a trabajadoras con el alta temprana en el Registro Especial de Casas Particulares que, sin embargo, estaban prestando servicios de tareas de limpieza en comercios, consultorios médicos y oficinas.

48. Ver Módulo 7. “Introducción a la inspección del trabajo y de la seguridad social”.

49. La Ley N° 25.239 ordenó a la AFIP crear el sistema simplificado de pago de aportes y contribuciones que ya hemos analizado, y que se implementó a través de la RG AFIP 3491/13. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/212686/norma.htm>

50. Ver Módulo 7, Apartado 4.3. Infracciones a la normativa de la seguridad social.

51. Ver Módulo 6. “Inspección de las Condiciones de Trabajo”.

Uso fraudulento del contrato de trabajo

Sol de Mayo SCA c/ Ministerio Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ Impugnación de Deuda

Cámara Federal de la Seguridad Social Sala I

13/2/2015

II.- La apelante argumenta que la Sra. Bobadilla, Cynthia y el Sr. Coronil Vera, Saturnino Armando, son personal doméstico del Sr. Juan Manuel Azumendi (socio de la firma) y que se encontraban en el establecimiento rural Sol de Mayo SCA, realizando tareas domésticas exclusivamente para aquél [...]

Asimismo respecto de los Sres. Bobadilla y Coronel, cabe señalar que lo que califica decisivamente el carácter de servicio doméstico es el lugar en que el mismo se realiza (el hogar). En este aspecto la recurrente tampoco logra desvirtuar el cargo, toda vez que del relevamiento efectuado surge que las personas se encontraban desarrollando tareas dentro del establecimiento. Si bien a fs. 64/67 se acompañan Formularios 102 (volante de pago trabajador servicio doméstico), en el que figura como dador de trabajo el Sr. Azumendi, teniendo en cuenta las declaraciones efectuadas por las personas relevadas –hechas en el establecimiento– no queda desvirtuado el cargo toda vez que de aquellas no surge que las tareas que realizaban no resultan inherentes a la actividad del empleador.

Ello así, con relación a las mencionadas declaraciones y también a las del resto de las personas relevadas cabe remarcar que, surge que la constatación se labra, consignándose los datos de los trabajadores relevados, su actividad –diversas tareas dentro de la obra en construcción donde fueron relevados–, fecha de ingreso, remuneración y días y horario de trabajo (ver fs. 2/3).

4.5. Desafíos de la inspección laboral

Cobertura de la legislación laboral

Como ya mencionamos, un primer desafío de la inspección del trabajo es que muchos sistemas legales aún excluyen a las trabajadoras domésticas de su alcance de protección o la que les ofrecen es deficiente. En estos casos, el personal de la inspección del trabajo no está legitimado para brindar el mismo tipo de protección al personal doméstico que a otros grupos profesionales.

Si bien se ha intentado equiparar el personal doméstico con el resto de los trabajadores en Argentina, aún subsisten enormes deficiencias en la cobertura y cumplimiento de la nueva normativa. Por este motivo, el personal de inspección debe poner especial cuidado en su tarea de educar y promover los derechos y obligaciones de las partes en esta particular relación laboral, en busca de modificar la cultura y las conductas hoy existentes, y así lograr la plena inclusión de este colectivo de trabajadoras.

Sector doméstico cubierto por la legislación laboral

Desde la adopción del Convenio núm. 189 en el 2011, muchos Estados miembros han iniciado reformas legales, aun cuando todavía no hayan ratificado el Convenio, las cuales han proporcionado más derechos y mejor protección al personal doméstico. Este es el caso de Argentina, Bahréin, Bolivia, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Ecuador, Líbano, India, Indonesia, Jordania, Paraguay, Filipinas, España, Estados Unidos (Estado de Nueva York), Tailandia y Zambia. En consecuencia, los derechos del personal doméstico gradualmente se están acercando al nivel de los derechos de otros trabajadores. Por ejemplo, se han establecido salarios mínimos para las trabajadoras domésticas en países como Bolivia, Brasil, Chile, la República Checa, Ecuador, Estonia, Francia, Irlanda, Kazajistán, Moldavia, Portugal y Trinidad & Tobago.

Los interlocutores sociales (aunque todavía en menor medida) también se están volviendo más activos con respecto a la firma de acuerdos colectivos para el sector. Este es el caso de Italia y Francia. En este último país, por ejemplo, un acuerdo colectivo con fuerza de ley estableció estándares para el personal doméstico y sus empleadores en 1999.

En tal sentido y como parte de su responsabilidad de identificar brechas e infracciones en las leyes y los reglamentos y de llevarlas a la atención de las instituciones apropiadas, el personal de la inspección del trabajo debe esforzarse por informar a las autoridades competentes acerca de los siguientes tópicos:

- Es necesario que los derechos del personal doméstico sean equivalentes a los de otros trabajadores.
- Se debe prestar debida atención a las características propias del sector.
- La legislación debe estipular derechos y obligaciones claras.
- Las personas que trabajan en el servicio doméstico deben tener fácil acceso a la legislación.
- La ley debe implementar medidas que, por una parte, estimulen su cumplimiento y, por otra, aplique sanciones disuasorias de posibles infracciones.

Naturaleza y existencia de la relación laboral

En muchos países, el acceso del personal doméstico al mercado laboral tiene lugar mediante acuerdos informales y el contacto directo con la familia, o por medio de intermediarios, que pueden ser parientes, vecinos, amigos u otros intermediarios informales. Se establecen contratos verbales especialmente cuando el contrato se negocia directamente con la familia y toda la relación laboral se basa en la informalidad y no se declara al trabajador o la trabajadora ante

las autoridades públicas o el seguro social. Cuando se establecen los contratos de esta manera, o con base en algún parentesco (e incluso si el contacto tuvo lugar a través de redes sociales), la familia tiende a ver a esta persona como ayudante y no en su condición real de trabajador o trabajadora.

La informalidad de estas relaciones es uno de los desafíos de las inspecciones de trabajo pues dan origen a situaciones en las cuales no hay rastros de la existencia de la relación laboral. La informalidad de las relaciones laborales vuelve invisible el trabajo doméstico y hace virtualmente imposible detectar las situaciones contractuales.

Ahora bien, cuando se trata del trabajo declarado, las acciones del personal de la inspección del trabajo pueden enfrentar otro tipo de desafío: la oposición de ambas partes de la relación laboral. Tanto los empleadores como las empleadas a menudo no cooperan; estas últimas, porque temen perder su trabajo o debido a las ganancias inmediatas que les aportan sus salarios encubiertos o debido a limitaciones legales que les impiden asumir el empleo (tales como no tener la edad mínima o estar de manera ilegal en el país); y el empleador lo hace debido a las ganancias inmediatas que obtiene de no pagar las contribuciones del seguro social, pólizas de seguro, etc. Algunas trabajadoras también prefieren trabajar en servicio doméstico cuando están recibiendo beneficios de desempleo o pagos por enfermedad y, por lo tanto, temen perder estos beneficios si las autoridades las identifican. Finalmente, los empleadores a menudo prefieren la relación informal, ya que despedir al trabajador es más fácil cuando no hay evidencia contractual.

Sin embargo, como bien sabemos, la determinación de la relación laboral debe basarse en hechos vinculados con el desempeño del trabajo, independientemente de cómo esté caracterizado en los contratos. Para lograrlo, los supuestos legales sobre la existencia de un contrato laboral o de indicadores para establecer la naturaleza de los contratos son particularmente útiles para el personal de la inspección del trabajo.

El Convenio núm. 189 estipula que, donde sea posible (dependiendo de las leyes nacionales, los reglamentos y las negociaciones colectivas) deben prepararse contratos escritos. En cualquier caso, los países tienen que tomar medidas para asegurarse de que las personas que trabajan en el servicio doméstico conozcan los términos y las condiciones de su empleo de manera apropiada, verificable y fácil de comprender.

Contratos escritos y contratos modelo

En la República de Moldavia, todo contrato de empleo tiene que estar por escrito y contener todas las disposiciones requeridas según las condiciones generales aplicables. El empleador tiene que inscribir el contrato en la administración pública local, la cual reenvía una copia a la inspección del trabajo local.

En Sudáfrica, el empleador tiene que suministrar al trabajador o la trabajadora domésticos por escrito los detalles de su empleo, con los que ambas partes deben estar de acuerdo y firmar.

En Mali, los contratos de más de tres meses de duración o por un período indefinido requieren que se lleve una copia a la inspección del trabajo.

En Filipinas, el contrato laboral contiene información sobre dónde acudir en caso de un conflicto.

En Ghana, la inspección del trabajo preparó un contrato de empleo modelo en forma de una lista de cotejo con información sobre la identidad de ambas partes, la fecha de empleo, el puesto de trabajo, la remuneración y el modo de pago, los beneficios, la jornada laboral, los días feriados, el seguro social, el aviso de terminación, las reglas de conducta y los procedimientos de queja, el pago de horas extra y las tareas y asignaciones del trabajador.

Falta de información y registros

Existen otros cuellos de botella en las inspecciones del trabajo, tales como la falta de información sobre el número de trabajadoras domésticas y los lugares donde se encuentran mientras trabajan, particularmente si lo hacen de manera informal. Casi en ningún país existen registros oficiales sobre estas personas o sobre los hogares donde trabajan.

De este modo, el establecimiento de estrategias para atender de manera proactiva los problemas del sector se dificulta, porque no hay indicadores sobre los cuales basar las opciones y mapear los riesgos de incumplimiento. La planificación de la inspección se vuelve dependiente de información incorrecta con un alto potencial de ineficiencia y resultados poco útiles. Al igual que las bases de datos electrónicas, los archivos y el intercambio de datos con otras organizaciones públicas rara vez están accesibles. A esto hay que sumar que las quejas son pocas en muchas regiones y países, la visita de inspección al hogar está sujeta a condiciones estrictas y las inspecciones del trabajo orientan sus acciones hacia otras prioridades donde pueden demostrar mejor los resultados logrados.

Como en cualquier otro sector, puede ser útil comparar los datos de inteligencia para mapear la población meta y recopilar evidencia o indicios de incumplimiento. El acceso a las bases de datos y portales de diferentes instituciones puede permitir al personal de inspección realizar el mapeo de riesgos en el lugar de trabajo y, de este modo, orientar mejor sus visitas de inspección. También puede ayudar a recopilar evidencia sobre abusos. El personal de la inspección del trabajo de Bélgica, por ejemplo, tiene acceso a un conjunto completo de datos que pueden incluir información sobre la nacionalidad del trabajador o la trabajadora, su condición migratoria y su inscripción para propósitos fiscales y de cobertura del seguro social.

Hay diferentes medidas que se pueden tomar con el fin de aumentar los recursos y la información relevante del personal doméstico que está a disposición de las inspecciones de trabajo:

- Estipular que los contratos del personal doméstico deban ser autorizados por las autoridades públicas.

- Crear registros oficiales sobre las trabajadoras y los hogares donde trabajan.
- Fomentar la contratación por medio de agencias de empleo.
- Crear un sistema que autorice o certifique al personal doméstico.
- Desarrollar incentivos financieros por la contratación del personal con el fin de fomentar la formalidad del sector.
- Reducir las cargas administrativas de los empleadores de trabajadoras domésticas, facilitar su inscripción en el seguro social y fomentar sus contribuciones.
- Lanzar campañas para incrementar el número de quejas presentadas por las trabajadoras.
- Crear canales diferentes para reportar quejas anónimamente.
- Obligar a los empleadores a mantener documentos y reportar los hechos y las condiciones laborales a la inspección del trabajo.
- Colaborar con otras instituciones públicas (seguro social, migración, tributación, etc.) para planear acciones e intercambiar información.
- Colaborar con los interlocutores sociales para entender mejor los problemas que enfrentan las trabajadoras domésticas y sus empleadores.
- Establecer redes con todos los interlocutores, tales como ONG y organizaciones religiosas y comunales, que tienen algún conocimiento de las condiciones laborales del personal doméstico.

Documentación y registros

En Filipinas, los empleadores tienen que registrar a sus empleados ante el Barangay (distrito local). También están obligados a conservar copias de los comprobantes de pago por un período de tres años. En casos en que el empleo se negocie mediante una agencia de empleo privada, la agencia también debe mantener una copia de todos los contratos de las trabajadoras domésticas, los cuales deben ponerse a disposición de la inspección mediante el Departamento de Trabajo y Empleo.

En algunos países (por ejemplo, Sudáfrica, Francia, Portugal y Zimbabue) los empleadores tienen que entregar los comprobantes de pago a sus empleados y empleadas. Estos comprobantes deben mostrar el salario, el número total de horas trabajadas y cualquier bonificación o concesión, el período correspondiente, el valor de los beneficios en especie, el salario neto y cualquier descuento hecho.

En otros, tales como Jordania, la legislación requiere que los empleadores de trabajadoras domésticas mantengan evidencia de los pagos mensuales. Esto proporciona al personal de la inspección del trabajo las herramientas que necesita para atender los casos individuales de abuso.

En Finlandia, el empleador debe preparar un horario de trabajo y llevar un registro de cualquier trabajo de emergencia y de las horas extra; este registro debe estar a disposición de la autoridad de seguridad y salud ocupacional. Cuando se le solicita, el empleador también debe entregar al trabajador o trabajadora o a su representante un informe escrito de estos registros. El horario de trabajo debe indicar la hora de inicio y finalización de la jornada, los recesos y el período de descanso diario.

Acceso al lugar de trabajo

Los lugares de trabajo deben ser inspeccionados con tanta frecuencia y tan minuciosamente como sea necesario para garantizar la aplicación eficaz de las estipulaciones legales relevantes: pero en lo que respecta al trabajo doméstico los desafíos de las visitas de inspección son considerables pues los lugares de trabajo son al mismo tiempo hogares privados. De hecho, como ya señalamos, en la mayoría de los países la ley requiere el consentimiento de la familia o autorización judicial previa para permitir el acceso del personal de la inspección del trabajo conforme a las disposiciones que protegen el derecho a la privacidad, el cual en la mayoría de los casos está garantizado por las respectivas constituciones.

Este límite para las visitas de inspección requiere métodos alternativos de funcionamiento, ya que las visitas son por lo general un momento crucial para observar las condiciones laborales y verificar las posibles violaciones de la ley. Si el cumplimiento con los requerimientos de edad mínima se puede verificar mediante documentos, como los comprobantes de pago cuando existen, otras situaciones como la prevención o investigación de accidentes de trabajo usualmente requieren observar las condiciones reales de trabajo. En este sentido, la ausencia de visitas de inspección puede ser un cuello de botella serio. Como el consentimiento de la familia podría no obtenerse y la cooperación de las inspecciones de trabajo con los tribunales a menudo es débil y compleja, las visitas terminan no realizándose o se hacen tardíamente y sin efectos reales para las trabajadoras, quienes mientras tanto pueden haber sido despedidas o sometidas a abusos serios e irreparables.

Para enfrentar este importante desafío, algunos países han desarrollado diferentes métodos, pero su éxito ha sido cuestionado y sus resultados continúan siendo limitados cuando se trata de asuntos específicos, particularmente en situaciones donde el trabajo doméstico no ha sido declarado.

Algunos de estos enfoques, que pueden implementarse en diferentes combinaciones, incluyen:

- Tratar de obtener el consentimiento de la familia para tener acceso. Esta alternativa podría ser especialmente eficaz para visitas de inspección que no tienen el propósito inmediato de hacer cumplir las leyes; pero requieren que el personal de la inspección del trabajo utilice destrezas blandas especiales.
- Maximizar la evidencia documentada y disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo. Algunas formas de lograr esto son:

- i) Solicitar al empleador declarar la admisión de las trabajadoras al Ministerio de Trabajo u otras instituciones.
 - ii) Requerir al empleador mantener documentos tales como contratos de trabajo, horarios laborales, comprobantes de pago, informes de evaluación de riesgos o, incluso, solicitarles que los envíen a la inspección del trabajo.
 - iii) Convocar al empleador a entrevistas o reuniones con el personal de la inspección del trabajo para que demuestren mediante los registros documentales que han cumplido con la ley.
 - iv) Entrevistar a las trabajadoras para comparar su versión de los hechos con los documentos entregados por el empleador.
- Mejorar los mecanismos de cooperación con el Poder Judicial. Algunos aspectos relevantes de este objetivo:
 - i) Establecer suposiciones legales a la luz de indicadores de infracción de la ley presentados por la inspección del trabajo.
 - ii) Crear procedimientos judiciales urgentes para obtener autorización de acceso.
 - iii) Usar plataformas electrónicas compartidas para acelerar la comunicación entre las inspecciones del trabajo y los tribunales.
 - Organizar visitas sorpresa en vecindarios seleccionados aleatoriamente para tratar de identificar abusos. El método requiere recursos sustanciales y los resultados no están garantizados, dadas las limitaciones de la visita de inspección. Pero puede ser útil para mapear posibles incumplimientos, entender mejor el sector, y así preparar una acción alternativa. Al mismo tiempo, puede funcionar como un punto de entrada para llegar a las trabajadoras domésticas y a sus empleadores, crear confianza en la inspección del trabajo o incluso aumentar la propia visibilidad de los oficiales en el sector con el fin de promover un efecto disuasivo.
 - Establecer, como una condición previa al empleo, visitas a los hogares que van a contratar trabajadoras domésticas con el fin de garantizar los estándares mínimos de seguridad y salud ocupacional y condiciones aceptables de trabajo. Esta alternativa se usa en algunos países que dependen mucho de la fuerza laboral doméstica migrante como un requisito antes de otorgar la autorización para reclutar personal extranjero.

Acceso al lugar de trabajo

En Sudáfrica, el acceso al hogar es posible bajo la condición de que se cuente con el consentimiento del propietario u ocupante o con una autorización del tribunal de trabajo emitida con base en una solicitud escrita del personal de inspección, que declara bajo juramento las razones por las cuales hay necesidad de ingresar al lugar de trabajo.

Un sustituto expedito consiste en usar un sistema de tarjetas de visita: las tarjetas se distribuyen en los buzones de los empleadores solicitando su permiso para ingresar a sus hogares; pero el nivel de respuesta es muy bajo. Los inspectores también tratan de conseguir citar a los empleadores realizando campañas puerta a puerta. En caso de infracciones serias que constituyen delitos, como el trabajo infantil o el trabajo forzoso, el departamento de policía puede conseguir acceso independientemente de la inspección del trabajo. En Ciudad del Cabo Occidental, el personal de la inspección del trabajo y el personal doméstico asisten a lugares neutrales para la entrevista, especialmente cuando se está investigando una queja.

En Irlanda, la National Employment Rights Authority (NERA) usa un método similar: invita a los empleadores por correo a permitir el acceso a sus hogares. En caso de que se nieguen, se les solicita escoger un lugar alternativo para la inspección, la cual consiste en entrevistas y un análisis documental.

La comunicación con las trabajadoras domésticas migrantes

Muchas trabajadoras domésticas son migrantes, algunas de ellas en condición irregular en términos de leyes sobre inmigración, por lo cual son particularmente vulnerables a abusos y explotación. Esto requiere un planteamiento más enfocado de parte de la inspección del trabajo y la cooperación de organizaciones que se especializan en la protección y asistencia a migrantes, lo cual aún es débil en muchos países. También exige que el personal de la inspección del trabajo desarrolle confianza entre las trabajadoras, use destrezas blandas y ponga atención a la diversidad étnica de las trabajadoras. Aquí vale la pena reiterar que, incluso cuando conocen sus derechos y posibles recursos, las trabajadoras domésticas a menudo dudan en presentar quejas debido a los impactos negativos potenciales en la relación con su empleador, y por miedo a represalias.

La migración laboral ha sido un reto particular para el personal de la inspección del trabajo durante muchos años, en tanto la distribución de funciones entre la inspección laboral, la policía y las autoridades de migración no siempre está clara. De hecho, cuando se trata de trabajadoras domésticas migrantes con entrada o permanencia irregular en el país, el personal de la inspección del trabajo repetidamente se enfrenta al dilema de elegir entre su misión de proteger a las trabajadoras mientras están involucradas en su trabajo y su deber como funcionarios públicos, que los obliga a reportar los casos a las autoridades de migración con la consecuente posible deportación de la persona. Aquí es fundamental recordar que la función de la inspección del trabajo es proteger los derechos del trabajador o la trabajadora y no la de hacer cumplir las leyes de migración.

Establecer contactos provechosos con trabajadoras domésticas migrantes es desafiante por muchos otros motivos. Tienden a no presentar quejas y los casos de abuso permanecen sin divulgarse. A algunas no las inscriben y son parte de la fuerza de trabajo invisible ante las inspecciones de trabajo: no se sabe quiénes son, dónde trabajan o qué tipo de condiciones laborales enfrentan.

El personal de la inspección del trabajo tiene que poder comunicarse con las trabajadoras migrantes en su idioma. También es importante que los inspectores estén conscientes de las diferencias culturales que existen y sepan cómo abordarlas. Las experiencias de la inspección laboral para tratar estos asuntos nos señalan la importancia de que:

- los inspectores e inspectoras conozcan diferentes idiomas;
- en su defecto, se contraten servicios de interpretación como apoyo al personal de inspección cuando tienen que establecer contacto con el trabajador o la trabajadora;
- se pueda disponer de centros de atención de llamadas o herramientas de traducción en línea.

Las diversas acciones de prevención para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes podrían incluir:

- Asegurarse de que la inspección laboral abarque todas las etapas del flujo migratorio con el fin de proporcionar información sobre los derechos y las obligaciones laborales a las trabajadoras domésticas migrantes antes de que dejen su país natal, durante su estadía y después de su regreso. Esto se puede lograr estableciendo protocolos entre los países receptores y de origen, por ejemplo, para compartir información y referir aquellos casos en que las trabajadoras domésticas migrantes necesitan asistencia para el reconocimiento de sus derechos o en su regreso a su país de origen.
- Usar líneas telefónicas de apoyo en varios idiomas que funcionen en horarios laborales y fuera de ellos para brindar información sobre los derechos laborales y los mecanismos de queja disponibles.
- Contactar preliminarmente a los empleadores que reclutan a trabajadoras domésticas migrantes para informarles sobre la legislación aplicable.
- Organizar programas de capacitación para empleadores de trabajadoras domésticas migrantes sobre los reglamentos de trabajo vigentes y sus obligaciones como empleadores.
- Establecer programas de entrevistas con empleadores de trabajadoras domésticas antes de que las recluten para asesorarlos sobre cómo cumplir mejor con la legislación laboral y evitar cualquier riesgo de incumplimiento.

Pocas denuncias

En la mayoría de los países, el número de quejas presentadas por el personal doméstico a los servicios de inspección laboral es muy bajo. Esto se debe a diferentes razones, las cuales incluyen:

- Falta de conocimiento de sus derechos laborales.
- Falta de comprensión de cómo funcionan los sistemas o procedimientos de protección de sus derechos.
- Desconfianza respecto de las autoridades públicas.

- Relación personal de confianza entre el empleador y el trabajador o la trabajadora y miedo a posibles impactos negativos en la relación con el empleador o represalias.
- Diferencias culturales, en el caso de las trabajadoras migrantes.

5. RESUMEN

El trabajo doméstico es una actividad con bajísima cobertura de seguridad social y sumamente vulnerable, tanto por las características del trabajo –que se realiza en el ámbito del hogar y resulta de difícil acceso para la inspección– como por las de las propias trabajadoras –migrantes, de bajos recursos económicos y baja escolaridad–. Además, está atravesado por cuestiones de género y es permeable a todos los flagelos del mundo laboral (trabajo forzoso, de niños y adolescentes, situaciones de abuso y violencia, discriminación, etc.).

La tarea de cuidar a quienes nos ayudan en los quehaceres de la casa, cuidan a nuestros hijos, padres, abuelos y enfermos, es un enorme desafío que deben abordar las políticas públicas de todos los países. Y mejorar sus condiciones de trabajo e incluirlos en los sistemas de seguridad social para que accedan a las mínimas garantías de un empleo digno es un deber para la inspección del trabajo.

El abordaje de este colectivo implica desde discutir y actualizar cuestiones culturales hasta adentrarse en ámbitos “prohibidos” para la inspección, tales como el hogar.

Para esta difícil tarea, los inspectores estarán dotados de las diferentes herramientas y habilidades que acercamos a través de este módulo, las que serán de ayuda para comenzar a transformar esta realidad, que requiere la intervención de los diferentes actores sociales y la sociedad en su conjunto si deseamos gestar un cambio profundo y sostenible.

6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS

Libros, publicaciones e informes

- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). 2011. "Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for The European Union and its Member States". Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges> [Consultado: 24-feb-2019].
- Cox, R. 1999. "The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain", en Henshall Momsen, J. (director): *Gender, migration and domestic service*. Londres, Routledge.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND). 2008. *Tackling undeclared work in the European Union*. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/ef/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2008/13/en/1/ef0813en.pdf [Consultado: 24-feb-2019].
- Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT) y Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). 2018. "Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad".
- MTEySS. 2018. *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf [Consultado: 24-feb-2019].
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. 2015. "Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay - Evolución reciente". Disponible en https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=6cec3773-1abf-46c5-a635-d6897d4db371&groupId=11515 [Consultado: 11-nov-2019].
- OCDE. 2000. *Reducing the risk of policy failure: Challenges for Regulatory Compliance*. Disponible en: <http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/46466287.pdf> [Consultado: 24-feb-2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2009. *El trabajo forzoso y la trata de personas: manual para los inspectores de trabajo. Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso*. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_169_span.pdf [Consultado: 10-dic-2019]
- ___. 2010a. "Trabajo decente para los trabajadores domésticos". Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, OIT.
- ___. 2010b. "Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa", Informe III (Parte 1B). Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/99thSession/reports/WCMS_123393/lang-es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].

- ___. 2010c. Programa Curricular de la OIT. *Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*, Ginebra.
- ___. 2010d. “Horas de trabajo en el trabajo doméstico, Trabajo Doméstico, Nota de Información núm. 2”, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_112_span.pdf [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2011a. *Niños en trabajos peligrosos. Lo que sabemos, lo que debemos hacer*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_155443/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2011b. Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. “Informe V. Administración del trabajo e inspección del trabajo”. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2011c. *Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_369_span.pdf [Consultado: 24-feb-2019]
- ___. 2011d. “Policy Brief 4, Global and Regional Estimates on Domestic Work”. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2012a. “Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012”. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23237/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019]
- ___. 2012b. Batthyány, K. *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_173_span.pdf [Consultado: 24-feb-2019]
- ___. 2012c. *Dar un rostro humano a la globalización*. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo 101ª reunión, Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2012-101-1B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2012-101-1B).pdf) [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2012d. *Trabajo decente para trabajadoras domésticas en Asia y el Pacífico: Manual para capacitadores*, Bangkok.
- ___. 2013a. “Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. El estado de los derechos laborales, la protección social y las iniciativas sindicales en Europa”. Disponible en: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_218133/lang--en/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2013b. *Labour inspection and the employment relationship*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). Ginebra.
- ___. 2013c. *Poner fin al trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los trabajadores jóvenes de las condiciones laborales abusivas*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, OIT, Ginebra.

- ___. 2013d. *Las trabajadoras domésticas en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*. Disponible en https://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2013e. *Protección efectiva para las trabajadoras domésticas: una guía para diseñar leyes laborales*. Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo, Departamento de Relaciones Laborales e Industriales, OIT, Ginebra.
- ___. 2013f. *Inspección del trabajo y trabajo no declarado en la UE*, Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN), Ginebra.
- ___. 2013g. “Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas”. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra, OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/ipecinfor/product/download.do?type=document&id=21536> [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2013h. “Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. El estado de los derechos laborales, la protección social y las iniciativas sindicales en Europa”. Disponible en: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_218133/lang--en/index.htm [Consultado: 24-feb-2019]
- ___. 2015a. “Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina”. Messina, g. m. Serie de Documentos de trabajo N° 10.
- ___. 2015b. Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina. Serie de Documento de trabajo N° 14. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_528994/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2016a. Formalizing domestic work. Disponible en https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_536998/lang--en/index.htm
- ___. 2016b. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_543028/lang--es/index.htm [Consultado: 06-mar-2019].
- ___. 2017a. “Global estimates of modern slavery”. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2017b. “Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes”. En Documentos de Trabajo, N° 15. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/temas/economia-informal/WCMS_592331/lang--es/index.htm [Consultado: 31-ene-2019].
- ___. 2018a. Guía para Trabajadoras de Casas Particulares. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_638983/lang--es/index.htm [Consultado: 31-ene-2019].
- ___. 2018b. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2018c. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].

- ___. 2018d. “Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina” En: Documentos de Trabajo, N° 26. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_654967/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- ___. 2018e. “Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe”. En Panorama Laboral Temático, N° 4. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_633654/lang--es/index.htm [Consultado: 24-feb-2019].
- Ramírez-Machado, J. M. 2003. *Domestic Work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment No. 7, ILO, Geneva.
- Sjoberg, E. 2011. *Enforcement of laws regulating domestic work, A case study of South Africa*. Tesis, Faculty of Law Lund University. Disponible en: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2158754&fileId=2164686> [Consultado: 24-feb-2019].
- Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT). 2019. “Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2018”. Disponible en: https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_informe_anual_laboral.php [Consultado: 24-oct-2019].
- Tsikata, D. 2009. *Domestic Work and Domestic Workers in Ghana: An Overview of the Legal Regime and Practice*. Conditions of Work and Employment, Series N° 23, Travail, ILO, Geneva.
- Vega Ruiz, M. L. 1994. “La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina”, en RELASUR (Montevideo), N° 3.



EJERCICIO 1

TÍTULO	Naturaleza y existencia de la relación laboral
OBJETIVOS	• Examinar diferentes causas de fondo de la informalidad del trabajo doméstico. • Priorizar las causas de fondo posibles y probables. • Identificar posibles acciones para neutralizar cada una de las causas de fondo probables.
TAREAS	• Los miembros del grupo de trabajo tratarán de encontrar las causas de fondo probables y las acciones posibles para reducir la informalidad en el sector. Para hacerlo, se solicitará a los participantes que piensen en cuatro causas que conducen a la informalidad. Una vez que tienen estas cuatro causas generales, se tienen que preguntar a sí mismos el <i>porqué</i> de cada una de ellas, es decir, la causa. Bajo cada <i>porqué</i> principal o <i>causa</i>, deberán encontrar otro <i>porqué</i> secundario que llamaremos <i>razón</i>. Dibujarán un diagrama de pez. Una vez identificadas las causas, deben pensar sobre acciones que podrían neutralizarlas y que podría usar la inspección del trabajo o el Ministerio de Trabajo para reducir la informalidad en el sector. La plenaria discutirá las causas de fondo y las acciones que cada grupo haya identificado.
TIEMPO	• 30' para la discusión en grupos. • 20' para la retroalimentación en la sesión plenaria.



EJERCICIO 1 / DOCUMENTO 1 / NATURALEZA Y EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Utilice la siguiente tabla para identificar posibles causas de fondo que explican la informalidad en el sector de trabajo doméstico y para identificar acciones que podrían tomarse en busca de reducir la tasa de informalidad.

Empiece identificando, con su grupo, cuatro causas generales de la informalidad, por ejemplo, “regulaciones agobiantes” e inclúyalas en la tabla. Luego identifique posibles razones que podrían dar mejores explicaciones o que conduzcan a esa causa general, por ejemplo, “procedimientos complicados”. Una vez que haya completado el primer nivel en la ruta de la causa principal, trate de profundizar un poco en el problema e identifique por qué sucede (en el ejemplo que manejamos, por qué los procedimientos son complicados: ¿será que los funcionarios públicos que los diseñaron no lo hicieron adecuadamente?).

Trate de identificar dos **razones de primer nivel** para cada causa y una **razón de segundo nivel** para cada causa general.

Una vez que ha identificado las causas de fondo, trate de identificar acciones para enfrentar esos desafíos.

CAUSA 1	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
Regulaciones agobiantes	RAZÓN 1	Procedimientos complicados	Simplificar los procedimientos
	RAZÓN 1.1	Baja calidad en los servicios públicos	Brindar capacitación
	RAZÓN 2	Regulaciones laborales estrictas	
	RAZÓN 2.1.		

CAUSA 2	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
	RAZÓN 1		
	RAZÓN 1.1		
	RAZÓN 2		
	RAZÓN 2.1.		

CAUSA 3	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
	RAZÓN 1		
	RAZÓN 1.1		
	RAZÓN 2		
	RAZÓN 2.1.		

CAUSA 4	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
	RAZÓN 1		
	RAZÓN 1.1		
	RAZÓN 2		
	RAZÓN 2.1.		



EJERCICIO 2

TÍTULO	El Convenio núm. 189 y la legislación nacional
OBJETIVOS	• Dar a conocer los principios básicos que abarca el Convenio núm. 189. • Comparar las disposiciones del Convenio con la legislación local actual. • Generar conciencia sobre posibles brechas en la legislación.
TAREAS	• Los miembros del grupo deben analizar individualmente la tabla que se presenta, que incluye las disposiciones básicas delineadas en el Convenio núm. 189. Deben responder si creen que su legislación nacional actual incluye estos principios. • Una vez que han completado su tabla, deben discutir como grupo sus resultados y verificar sus respuestas. • La plenaria discutirá el estado actual de la legislación nacional que abarca a las trabajadoras domésticas y el conocimiento que tienen los participantes de dicha legislación.
TIEMPO	• 15' para la reflexión individual y para responder. • 20' para la discusión en grupos. • 20' para la retroalimentación en la sesión plenaria.



EJERCICIO 2 / DOCUMENTO 2 / EL CONVENIO NÚM. 189 Y LA LEGISLACIÓN NACIONAL

¿Cree usted que su legislación nacional cubre estos principios que están estipulados en el Convenio núm. 189 de la OIT? (Responda en las columnas 2ª, 3ª o 4ª).

DISPOSICIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO NÚM. 189	SÍ	NO	¿?
Edad mínima de empleo.			
Derecho a crear, o unirse a, sindicatos que representen al sector, libres de todo tipo de presión y persecución, y con el derecho a negociar colectivamente.			
Protección contra el trabajo forzoso.			
Protección contra todo tipo de violencia, discriminación y acoso, incluyendo los de naturaleza sexual.			
Garantía de un tratamiento equitativo con respecto a otros trabajadores en lo que respecta a jornada laboral, compensación por horas extra, períodos de descanso diarios y semanales, vacaciones anuales pagadas y salario mínimo.			
Garantía de un pago regular por lo menos una vez al mes.			
Pago en especie limitado a lo acordado mutuamente para el uso personal de la trabajadora y bajo la condición de que el valor monetario que se le atribuye sea justo y razonable.			
Derecho a recibir información sobre los términos y las condiciones exactas de empleo de una manera apropiada, verificable y fácil de entender, preferiblemente mediante una oferta de trabajo o un contrato de empleo escritos.			
Posibilidad de decidir cómo pasar los períodos de descanso diarios, semanales y las vacaciones anuales.			
Garantía de un período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas.			
Considerar como horas trabajadas todos los períodos durante los cuales la trabajadora doméstica no es libre de disponer de su tiempo y debe permanecer a disposición de la familia.			

DISPOSICIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO NÚM. 189	SÍ	NO	¿?
Derecho a realizar su trabajo en condiciones de seguridad e higiene, incluyendo las condiciones de alojamiento del personal doméstico que vive con la familia para la cual trabaja.			
Cobertura del seguro social como cualquier otro trabajador.			
Acceso a mecanismos eficaces para la presentación de denuncias, incluyendo una inspección laboral equipada con capacidad para hacer cumplir la ley y aplicar sanciones disuasorias.			



EJERCICIO 3

TÍTULO

Destrezas blandas

OBJETIVOS

- Practicar cómo entrevistar a empleadores.
- Explorar e identificar alternativas a las visitas a los hogares si se niega el acceso a ellos.

TAREAS

- Los participantes se dividirán en grupos de 3 (si son impares, entonces serán grupos de 4 ó 2 y el facilitador será el tercer miembro). Cada persona interpretará por turno cada uno de los siguientes papeles:
 - inspector
 - empleador / entrevistado
 - evaluador
- Con base en los casos que se presentan en las páginas siguientes, el inspector hará preguntas al entrevistado para tratar de lograr su objetivo. El entrevistado responderá las preguntas y jugará su papel. El evaluador calificará al inspector según sus destrezas y según alcance su objetivo.
- Una vez que han terminado sus 3 dramatizaciones, se dedicarán 10 minutos a leer y discutir las evaluaciones en cada grupo.
- La plenaria discutirá los retos y las oportunidades principales que existen. Luego, se discutirá cómo se sintieron, qué debilidades encontraron, en qué piensan que les podría haber ido mejor y cómo mejorar.

TIEMPO

- 20' para cada rotación (10' de preparación y 10' para la ejecución).
- 10' para revisar las evaluaciones y compartir experiencias.
- 15' para la sesión plenaria general donde discutir las experiencias y los puntos de aprendizaje.



EJERCICIO 3 / DRAMATIZACIÓN 1

INSPECTOR DEL TRABAJO: Usted es un inspector del trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores migrantes que en el vecindario X hay diferentes casas donde hay migrantes trabajando en servicio doméstico y muchos de ellos están en condiciones de explotación, que no se les paga el salario mínimo, que trabajan más de 15 horas al día, no tienen tiempo libre y en algunos casos sufren acoso sexual.

Usted desea visitar el área e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al vecindario y toca a la primera puerta.

Decida:

- *¿Quiere entrar al lugar de trabajo? Si es así, trate de conseguir acceso.*
- *¿Desea entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.*

EMPLEADOR: Usted contrató a Sara hace un par de meses para que se encargue de las tareas domésticas. Conoció a Sara por medio de su vecina, quien le dijo que ella había contratado a una empleada del país X y que era fabulosa. Ella le dijo que había una gran comunidad de trabajadores migrantes buscando trabajo y que eran muy baratos y que trabajarían tantas horas como usted necesitase.

Usted se considera a sí mismo como un empleador respetuoso. Le paga a Sara lo que ella pidió aunque usted sabe que está por debajo del salario mínimo. Siempre le paga a tiempo y le da los domingos libres. No ha ido a las autoridades a inscribirla y realmente no tenía la intención de hacerlo porque no quiere pagar ninguna contribución adicional y cree que es un inconveniente. No tiene idea de si hay ciertas condiciones de seguridad y salud que deba tener en su casa.

Nunca ha visto a un inspector del trabajo en toda su vida. Está solo en su casa y no está dispuesto a dejar entrar a nadie a la casa cuando está solo. Pero sí está dispuesto a hablar en la calle.

EVALUADOR: Usted es el supervisor del inspector del trabajo y tiene el súper poder de ser invisible. Estará evaluando cuán bien se desempeña el inspector del trabajo en sus tareas.

No debe interferir en la situación; solo tiene que observar y evaluar. Por favor sea lo más honesto posible.

- *¿Cuál era el objetivo del inspector?*

.....

- *¿El inspector logró su objetivo?*

.....

- *Califique al inspector en las destrezas siguientes:*

	DEBE MEJORAR	BUENO	MUY BUENO
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Destrezas de negociación			
Destreza para entrevistar			
Manejo del conflicto			

- *De acuerdo con el trabajo hecho por el inspector, ¿diría usted que había indicadores de algunas infracciones?*

.....

.....

.....



EJERCICIO 3 / DRAMATIZACIÓN 2

INSPECTOR DEL TRABAJO: Usted es un inspector del trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores migrantes que en el vecindario X hay diferentes casas donde hay migrantes trabajando en servicio doméstico y muchos de ellos están en condiciones de explotación, que no se les paga el salario mínimo, que trabajan más de 15 horas al día, no tienen tiempo libre y en algunos casos sufren acoso sexual.

Usted desea visitar el área e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al vecindario y toca a la primera puerta.

Decida:

- *¿Quiere entrar al lugar de trabajo? Si es así, trate de conseguir acceso.*
- *¿Desea entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.*

EMPLEADOR: Myriam ha estado trabajando para usted durante 10 años. Usted está bastante contento por la manera en que cuida a los niños, pero le disgusta cómo hace otras tareas en la casa. Solo la sigue teniendo porque sus hijos la adoran. Ella vive con ustedes y también acompaña a su familia en las vacaciones. Constantemente rompe las cosas y usted le ha estado deduciendo de su salario todo el dinero que le cuesta. Casi

nunca se queda callada y a veces incluso es irrespetuosa. Encima de todo, nunca tiene la comida lista a tiempo y dice que tiene que hacer más trabajo del que puede hacer en un día. Usted constantemente le está diciendo que la va a despedir, pero incluso con las amenazas ella no cambia su comportamiento.

Un inspector del trabajo llama a su puerta. Usted empieza a ponerse realmente nervioso porque sabe que hay cosas que podría estar haciendo mal con respecto a Myriam, pero en todo caso a nadie más que a usted le debe importar. No hay necesidad de involucrar a las autoridades públicas en los asuntos familiares. De repente se acuerda que Myriam siempre se queja de la humedad en su cuarto y que siente frío en las noches.

Usted no quiere hablar con el inspector del trabajo y tampoco quiere que Myriam le hable.

EVALUADOR: Usted es el supervisor del inspector del trabajo y tiene el súper poder de ser invisible. Estará evaluando cuán bien se desempeña el inspector del trabajo en sus tareas.

No debe interferir en la situación; solo tiene que observar y evaluar. Por favor sea lo más honesto posible.

- *¿Cuál era el objetivo del inspector?*

.....

- *¿El inspector logró su objetivo?*

.....

- *Califique al inspector en las destrezas siguientes:*

	DEBE MEJORAR	BUENO	MUY BUENO
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Destrezas de negociación			
Destreza para entrevistar			
Manejo del conflicto			

- *De acuerdo con el trabajo hecho por el inspector, ¿diría usted que había indicadores de algunas infracciones?*

.....

.....

.....



EJERCICIO 3 / DRAMATIZACIÓN 3

INSPECTOR DEL TRABAJO: Usted es un inspector del trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores migrantes que en el vecindario X hay diferentes casas donde hay migrantes trabajando en servicio doméstico y muchos de ellos están en condiciones de explotación, que no se les paga el salario mínimo, que trabajan más de 15 horas al día, no tienen tiempo libre y en algunos casos sufren acoso sexual.

Usted desea visitar el área e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al vecindario y toca a la primera puerta.

Decida:

- *¿Quiere entrar al lugar de trabajo? Si es así, trate de conseguir acceso.*
- *¿Desea entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.*

EMPLEADOR: Su esposa contrató a Lucy cuando tenía 16 años y ya lleva 3 años trabajando con ustedes. Ella es muy bonita y usted constantemente le ha estado ofreciendo a Lucy algún dinero extra para que pase algún tiempo con usted, pero siempre ha rechazado sus avances. Su esposa es la que maneja el servicio doméstico en la casa y usted nunca ha estado involucrado.

Un inspector toca a su puerta. Usted se incomoda un poco porque viene a molestarlo en su casa. También tiene un poco de miedo de que Lucy hable con el inspector o que su esposa se entere de la situación.

Usted sabe que hay otros trabajadores migrantes empleados en el vecindario y sabe que algunos de sus vecinos con frecuencia tienen relaciones con las empleadas. Usted haría cualquier cosa para asegurarse de que el inspector del trabajo se aleje de su vida.

EVALUADOR: Usted es el supervisor del inspector del trabajo y tiene el súper poder de ser invisible. Estará evaluando cuán bien se desempeña el inspector del trabajo en sus tareas.

No debe interferir en la situación; solo tiene que observar y evaluar. Por favor sea lo más honesto posible.

- *¿Cuál era el objetivo del inspector?*

.....

- *¿El inspector logró su objetivo?*

.....

- *Califique al inspector en las destrezas siguientes:*

	DEBE MEJORAR	BUENO	MUY BUENO
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Destrezas de negociación			
Destreza para entrevistar			
Manejo del conflicto			

- *De acuerdo con el trabajo hecho por el inspector, ¿diría usted que había indicadores de algunas infracciones?*

.....

.....

.....



EJERCICIO 4

TÍTULO

Exclusión del mandato de la inspección laboral

OBJETIVOS

- Explorar los desafíos y las oportunidades actuales que enfrenta el personal de la inspección del trabajo, ya sea en busca de incluir a las trabajadoras domésticas en sus planes estratégicos, o cuando están tratando de hacer cumplir la legislación y normativa nacional sobre el personal doméstico.

TAREAS

- Cada grupo discutirá y comentará las preguntas siguientes:
 1. ¿Tiene el personal de la inspección del trabajo competencia para verificar el cumplimiento de la ley y la normativa nacional sobre el trabajo doméstico?
 2. ¿El personal de la inspección del trabajo actualmente se encarga de hacer cumplir la ley y la normativa nacional para la protección de las trabajadoras domésticas?
 3. Si es así, ¿cuáles son los principales desafíos a los que se enfrenta el personal de la inspección del trabajo cuando hace cumplir la ley?
 4. Si no, ¿cuáles son las razones principales por las que no incluyen a las trabajadoras domésticas en sus planes de trabajo?
 5. ¿Existen mecanismos para presentar denuncias y medios para garantizar el cumplimiento? ¿Cuáles?
- Cada grupo debe nombrar a un miembro para que tome apuntes de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

TIEMPO

- 20' para la discusión en grupos.
- 20' para la retroalimentación en la sesión plenaria.



EJERCICIO 5

TÍTULO	Cómo promover el cumplimiento en el sector de trabajo doméstico
OBJETIVOS	• Practicar cómo crear mensajes clave sobre el trabajo doméstico para diferentes grupos meta. • Diseñar actividades que podrían usarse para promover el cumplimiento en el sector.
TAREAS	• Los miembros del grupo de trabajo discutirán cómo promover actualmente el cumplimiento de las normas y cómo crear conciencia sobre la situación de las trabajadoras domésticas. • A cada grupo de trabajo le será asignado uno de los siguientes grupos meta: - <i>Empleadores de hogares privados</i> - <i>Trabajadoras domésticas</i> - <i>Sindicatos</i> - <i>Asociaciones de empleadores</i> • Los miembros de cada grupo de trabajo deberán imaginar que se les ha solicitado hablar con su grupo meta sobre el trabajo doméstico y que tienen que inspirar acciones significativas para mejorar las condiciones de las trabajadoras domésticas. • Considerar los siguientes elementos: - ¿Cuál será su mensaje clave? ¿Qué información, ideas, datos les va a dar? - ¿Qué actividades clave propone? ¿Qué hará para transmitir el mensaje? - ¿Qué retos anticipa? ¿Qué problemas cree que va a encontrar? • Cada grupo preparará un discurso (máximo: 1 página) y un miembro del grupo lo leerá a la plenaria. • La plenaria discutirá los principales resultados de la discusión.
TIEMPO	• 20' para la discusión en grupos. • 20' para la retroalimentación en la sesión plenaria.



EJERCICIO 6

TÍTULO	La inspección laboral y el trabajo doméstico
OBJETIVOS	• Aumentar la conciencia sobre la necesidad de incluir el trabajo doméstico en la cobertura de los servicios de las inspecciones del trabajo. • Comentar los desafíos que existen en los escenarios nacionales.
TAREAS	• Los miembros del grupo de trabajo discutirán entre sí las preguntas del Documento 6: “La inspección laboral y las trabajadoras domésticas”. • La plenaria discutirá los principales desafíos y las principales oportunidades que existen.
TIEMPO	• 20’ para la discusión en grupos. • 20’ para la retroalimentación en la sesión plenaria para cada grupo.



EJERCICIO 6 / DOCUMENTO 6 / LA INSPECCIÓN LABORAL Y LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

En sus grupos de trabajo, discutan las preguntas siguientes. Recuerden nombrar a un miembro para que tome apuntes de las discusiones y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

1. *¿La inspección del trabajo de su país incluye el trabajo doméstico en su estrategia de cumplimiento?*
2. *¿Qué tipos de acciones de inspección se programan o se podrían programar anualmente en su país?*
3. *¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades actuales para planear actividades de inspección en el sector doméstico? (Utilicen la siguiente tabla para responder).*

DESAFÍOS	OPORTUNIDADES