

Formalización del trabajo doméstico

- I. MARCO CONCEPTUAL
- II. DIAGNÓSTICO
- III. ESTRATEGIAS y EJEMPLOS

I. Marco conceptual

- Trabajo doméstico: definición y alcance
- Informalidad-formalidad: dimensiones, modalidades, indicadores
- Medición
- Datos

Trabajador doméstico (definición del C189)



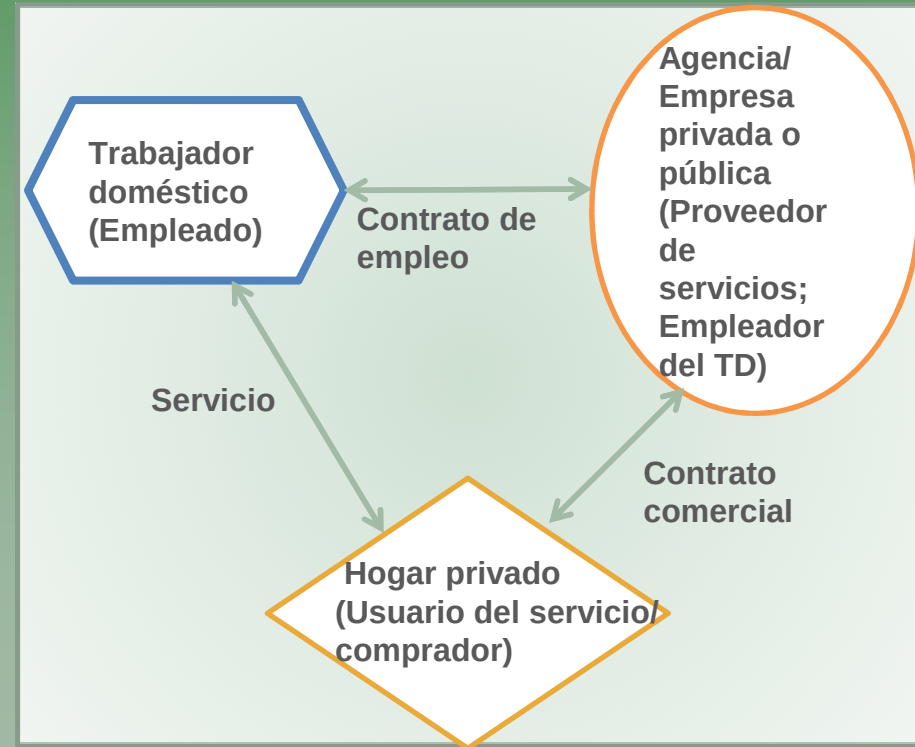
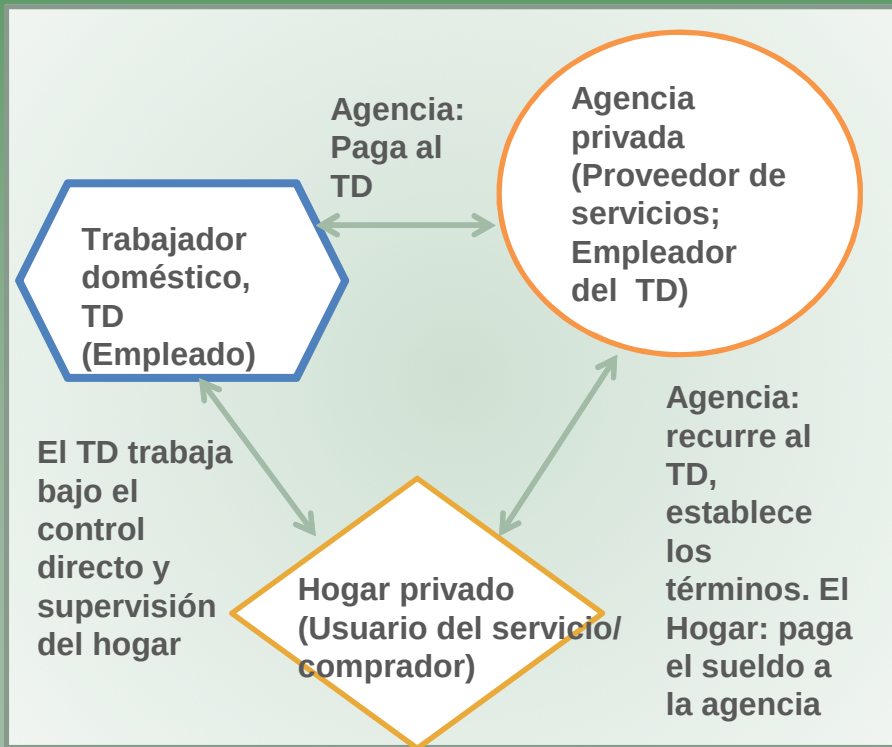
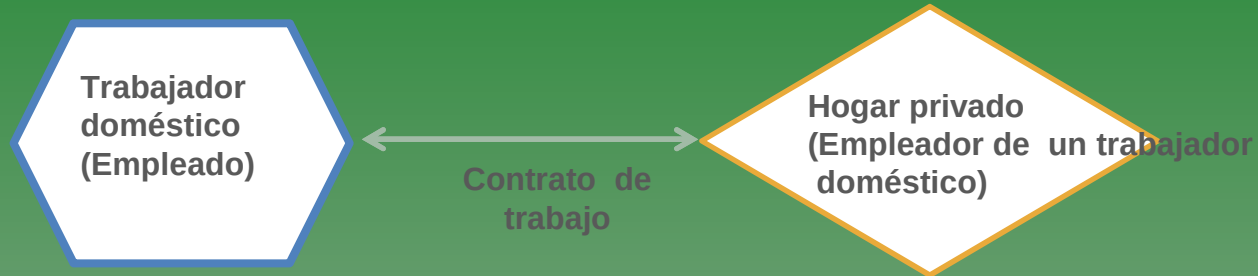
Trabajo doméstico: trabajo realizado en o para un hogar u hogares.



Trabajador doméstico: persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo



Tres modelos de empleo



Empleo informal: múltiples dimensiones, modalidades

Dimension	Indicadores	Informalida	Formalida
Marco jurídico de los derechos laborales	✓ Reconocimiento jurídico del estatuto del empleado y sus derechos	✓ Parcial o no reconocido por la ley	✓ Reconocido y cubierto por la ley
Marco de derechos de seguridad social	✓ Reconocimiento jurídico de la cobertura <i>Puede haber exclusiones debido a los requisitos de ingreso/idoneidad (por ejemplo, tiempo parcial, múltiples empleadores, por debajo del umbral)</i>	✓ No reconocido por la ley	✓ Reconocido y cubierto por la ley
Declaración ante autoridades públicas	✓ Registración de la seguridad social ✓ Pago de las cotizaciones a la seguridad social ✓ Declaración del impuesto sobre la renta	✓ No registrada ✓ No pagada ✓ Sin declarar	✓ Registrada ✓ Pagada ✓ Declarada
Prácticas de empleo formal	✓ Contrato de trabajo con los términos del empleo (tareas, sueldo, horas de trabajo) ✓ Registración del pago; nómina	✓ Sin acuerdo ✓ Sin nómina	✓ Contrato oral u escrito ✓ Nómina

Medición: definición de la 17.^a CIET

- Relación de trabajo, de derecho o de hecho, no sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo

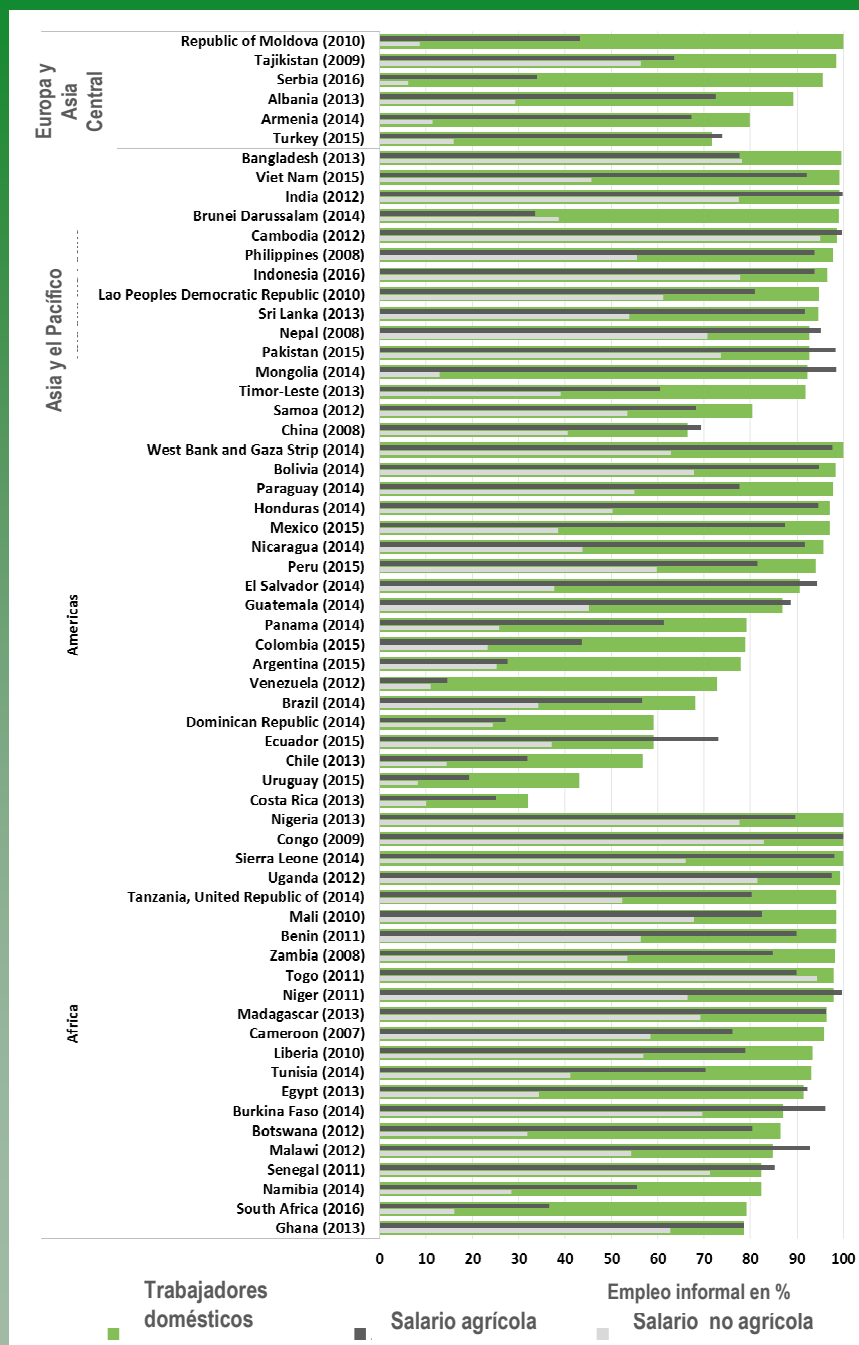




Niveles más altos de informalidad

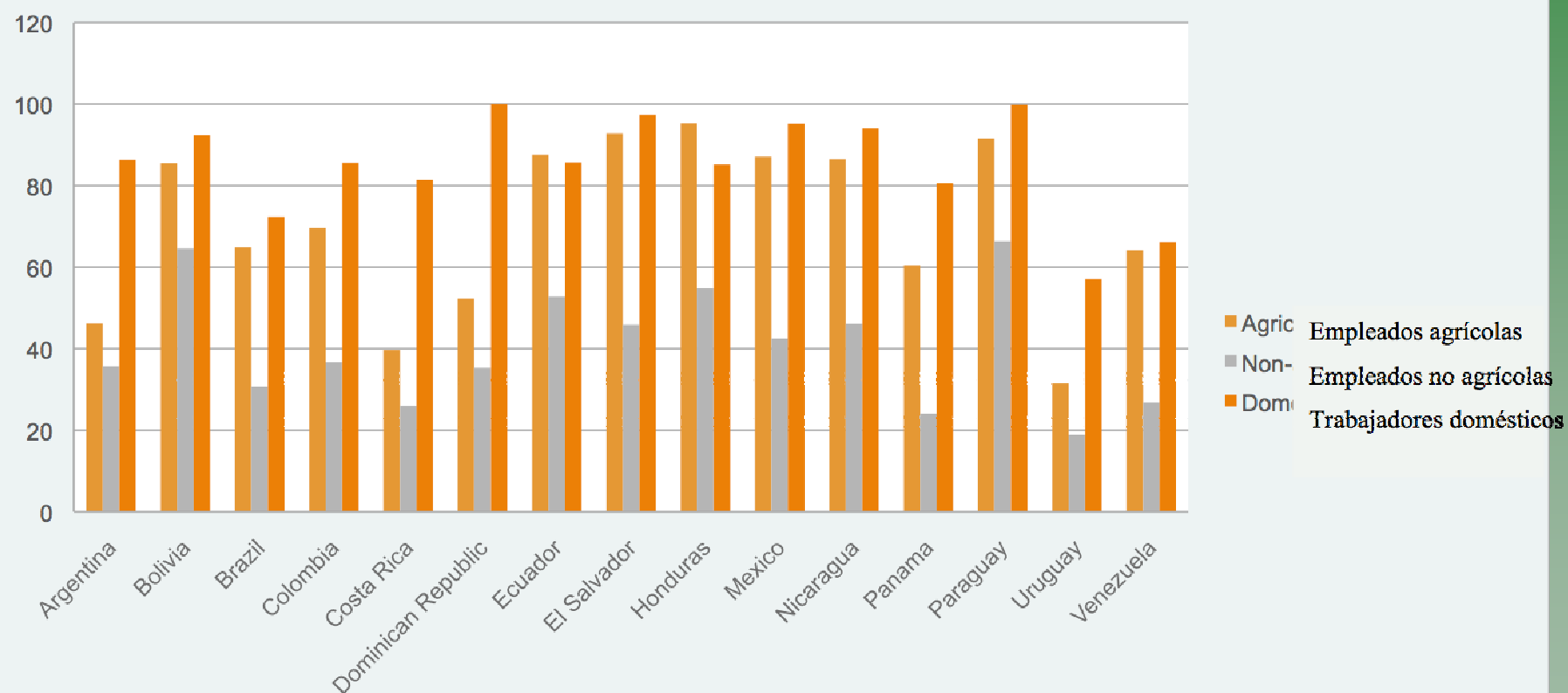
50 millones de trabajadores domésticos en condiciones de empleo informal

Abordar la informalidad en el trabajo doméstico puede lograr reducir significativamente la informalidad entre las mujeres



Incidencia del empleo informal (Definición de trabajo informal de la 17.ª CIET)

América Latina: Empleo asalariado informal como porcentaje del total del empleo asalariado por tipo de empleo



Brasil – cobertura del seguro social del trabajo doméstico (TD)

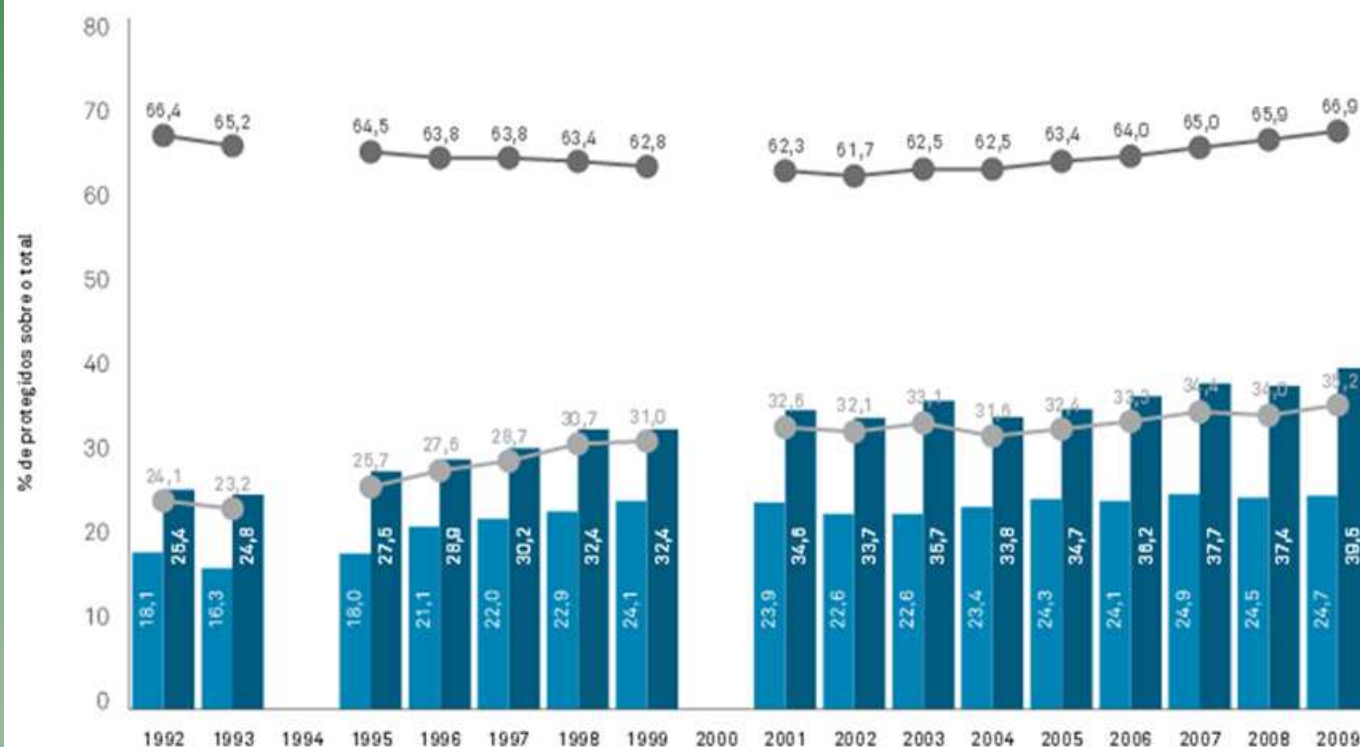


Gráfico 2

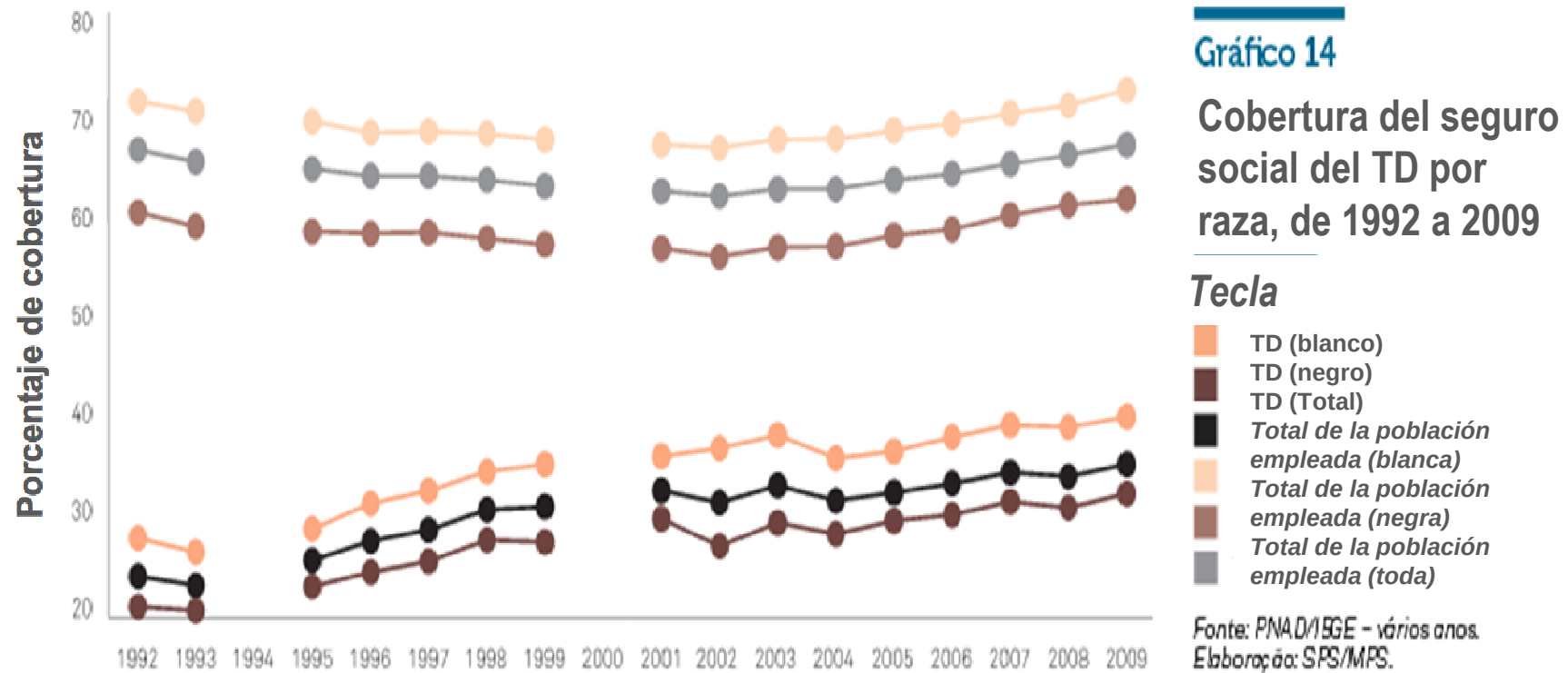
Cobertura del seguro social del TD por tipo de empleo (aquellos que trabajan por día X días por 992 a 2009)

Tecla

- Trabajo por día (diarista)
- Trabajo por mes
- Tasa de cobertura (total)
- Tasa de cobertura (trabajadores domésticos)

Fuente: Elaboración de CGEP/SPPS/MPS a partir de los microdatos del PNAD

Brasil – Seguro social del trabajador doméstico (TD)



II. DIAGNÓSTICO

- Impulsores
- Incentivos y Desincentivos
- Factores propicios y obstáculos
- Establecimiento de objetivos de política

Desarrollar estrategias que funcionen: De jure a de facto

1. ¿Por qué existe un «mercado» para los empleos informales de los trabajadores domésticos? ¿Cuáles son los incentivos para que los trabajadores domésticos y los empleadores «se dirijan al sector informal»?
2. ¿Quiénes son los actores en el sector del trabajo doméstico, y cuáles son sus preocupaciones?
3. ¿Cuáles son los objetivos? ¿Por qué formalizar?

Impulsores de la formalización

IMPULSOR ES		PRINCIPALES ACTORES: Comportamiento		
		Hogares privados (como empleador es o usuarios	Trabaja dor domésti co	Empresa o agencia (como proveedor de servicios;
	Incentivos Desincenti vos Habilitador es Incapacitan			
Marco regulatorio				
Regulación social				
Instituciones del mercado (tradiciones)				

Desafíos regulatorios

- **Regulación y cumplimiento:**
 - Exclusión total o parcial de la cobertura laboral y de seguridad social
 - Exclusión parcial de ciertas categorías de trabajadores domésticos
 - Débiles instituciones encargadas de la aplicación
 - Medidas débiles o inexistentes para promover el cumplimiento

Desafíos concretos para los hogares y los trabajadores

- **Limitaciones y desincentivos:**
 - Procedimientos para el cumplimiento complicados y que requieren mucho tiempo
 - El cumplimiento es visto como algo costoso
 - Los hogares y los trabajadores desconocen los procedimientos de la administración pública
 - Falta de confianza en la institución de la seguridad social
 - Desconfianza pública en los organismos de ejecución y sus funcionarios

Desafíos del seguro social

- Cobertura voluntaria
- La cobertura se limita a los trabajadores a tiempo completo
- Definición restrictiva del trabajo doméstico en la legislación
- Exclusión como resultado de las características del trabajo doméstico
- Tasas de contribución iguales a las de otras categorías profesionales
- Procedimientos administrativos complejos
- Ineficiencia de los mecanismos administrativos para la registración y recepción de las prestaciones
- Prestaciones bajo la responsabilidad de los empleadores
- Falta de información y organización

Desafíos normativos

- No son vistos como trabajadores
- Considerados como parte de la familia
- Los hogares no se ven como empleadores
- Si nadie cumple, ¿por qué tendría que hacerlo yo?

Otros

- Mercado informal
- Pocas organizaciones representativas
- Agencias de colocación y contratación privadas escasamente reguladas
- Poca claridad en la relación de trabajo
- Hogares privados fuera del alcance de las inspecciones de trabajo

III. Estrategias de formalización

- Tipología
- Ejemplos
- Trabajo en grupo: nivel nacional
- Empleadores
- Trabajo en grupo: nivel del hogar

Tres actores en el sector del trabajo doméstico: ¿Cuales son sus intereses?

Hogares privados (Empleadores directos; o	Trabajadores domésticos (Empleados)	Empresas (Empleadores y proveedores o
Costo y asequibilidad	Derechos laborales y prestaciones	Ingreso sencillo al mercado
Confiable, servicio de calidad	Respeto, dignidad; estatuto profesional	Ganancia
Disponibilidad del servicio atento a sus	Perspectiva de carrera; formación	Disponibilidad y trabajo de calidad
Confianza	Elección del empleador	Mercado estable; perspectivas de
Procedimientos administrativos simples	Procedimientos administrativos simples,	Información transparente del

Referencia: IWAK, *Creating formal employment relationships in the domestic services sector: Successful strategies*

Tipología de las estrategias y herramientas para la formalización

1. Extensión de la cobertura regulatoria al trabajador doméstico
2. Enfoque disuasorio
3. Enfoque propicio
4. Mejorar la disponibilidad y calidad de la oferta laboral
5. Voz y representación
6. Cambiar los comportamientos sociales hacia el cumplimiento jurídico (campañas de sensibilización e información)

1. Extensión de la cobertura regulatoria

- Extensión de la protección laboral
 - Real Decreto de España, 2011 y 2012
 - Ley de Kasambahay de Filipinas
 - Instrumento normativo de Zambia
 - Regulación Ministerial de Tailandia
 - Enmiendas Constitucionales de Brasil
- Enfoque en categorías específicas:
 - Los mini empleos de Alemania; los «pequeños trabajos» de Eslovenia
 - Regularización de trabajadores domésticos migrantes

2. Enfoque disuasorio

- Inspección del trabajo
 - Visitas al hogar
 - Inspecciones sorpresa
 - Sanciones
- Sección especializada para el trabajo doméstico
- Acceso a los hogares mediante autorización judicial
- Convocar a las partes en un lugar neutro
- Sanciones administrativas o penales
 - Código laboral; violaciones penales
- Coordinación entre las agencias gubernamentales para enfrentar el trabajo no declarado y la migración irregular
 - CEACR: Inspecciones del trabajo para supervisar los derechos laborales

3.1. Enfoque propicio: reducir los costos

- Las estrategias dependen de los objetivos de políticas:
 - Asistir a los hogares
 - Reducir el desempleo
 - Garantizar servicios de calidad
- ¿Qué grupo objetivo? Empleadores, trabajadores, agencias?
- ¿Qué nivel de reducción?

Varios enfoques

Enfoque	Descripción	País
Actividades específicas	Para la limpieza e reparación de la casa, el cuidado de personas ancianas o niños, la familia puede deducir el 45 por ciento del total, incluido el IVA, del costo de los servicios hasta 2.400 euros de la base imponible del IRPF.	Finlandia
Grupos particulares de empleadores	50 por ciento de la deducción fiscal (hasta 200 euros por año) para personas mayores de 65 años.	Dinamarca
Tipos de contratos de empleo	Los «mini empleos» aplican un nivel reducido de pago de seguro social para empleadores y trabajadores.	Alemania
Empresas como proveedoras de servicios	Mediante el sistema de cheques, las empresas registradas reciben subsidios por parte del gobierno (diferencia entre el mínimo de sueldo por hora y el precio de 1 hora de cheque pagado por el hogar privado. Los hogares también reúnen los requisitos para la deducción fiscal.	Bélgica
Todo el sector	Incentivos fiscales para la compra por parte de los hogares de servicios de cuidado y no, a través de la contratación directa, el sistema de cheque o no.	Francia

3.2. Simplificación del cumplimiento (reducir los costos de transacción)

- Medidas sencillas:
 - Reducir y simplificar los formularios; procedimientos simples; orientación
- Medidas tecnológicas:
 - Registro y pago en línea
 - Registro en la ventanilla
- Instrumentos mas sofisticados: vales/ cheques
 - Herramienta combinada para el pago de salarios y cotización al seguro social; declaración del trabajo, nómina
 - Relacionado con el acceso a incentivos fiscales (deducción/crédito fiscal, exención de la cotización a la seguridad social, etc.)

3.3. Cheques, vales

- Varían según el alcance:
 - Naturaleza de las actividades
 - Tipo de trabajo
 - Tipo de empleador
 - Tipo de beneficios y programas asociados
- Ejemplos
 - Múltiples objetivos, de gran escala e integrados: CESU de Francia (Chèque Emploi Service Universel = Cheque de empleo y servicio universal)
 - Limitado al empleador de la empresa: Titre Service de Bélgica
 - Limitado a trabajo casual y a desempleados: Italia «buono lavoro occasionale, accessorio»

CESU- Francia

Enfoques	Descripción
Actividades admisibles	(i) Cuidado infantil (cuidado de niños, cuidado de niños fuera de casa, asistencia de transporte para los niños, ayuda escolar, lecciones privadas) (ii) Servicios domésticos (tarea en el hogar, planchado, jardinería, preparación y entrega de comida, entrega de ropa planchada y alimentos, mantenimiento del hogar y asistencia video) (iii) Servicios para las personas ancianas, personas dependientes y con discapacidad (servicio de enfermería (a excepción del cuidado médico), cuidado de la belleza, de animales y paseo, movilidad y asistencia de desplazamiento, servicio de conducción y transporte.)
Empleadores aptos	Todos los hogares, según los servicios requeridos
Contratos admisibles	Todo tipo de contrato
Incentivos a los hogares	50 por ciento de la deducción fiscal para los hogares (con máximo anual)
Incentivos a las empresas	Tasa IVA reducido
Medidas de simplificación	Simple compra del cheque – deducción automática de las cotizaciones a la seguridad social
Resultados generales de la política	✓ 47 por ciento de incremento del empleo desde 2003-2010 ✓ 500.000 puestos de trabajo a tiempo completo ✓ Incremento de 67 por ciento del número de hogares con contratación directa ✓ En 2011, 1/3 de los empleadores de hogares eran nuevos y las 2/3 partes no estaban declaradas anteriormente.

4. Calidad /cantidad de la oferta laboral

- Profesionalizar:
 - Establecer normas de calificación
 - Alentar a proveedores de formación para actualizar las competencias (Francia, Phils)
- Atraer trabajadores al sector
 - Mejorar las condiciones de trabajo
 - Crear un programa de empleo
 - Políticas de migración laboral
 - Programas de regularización (España, Italia)

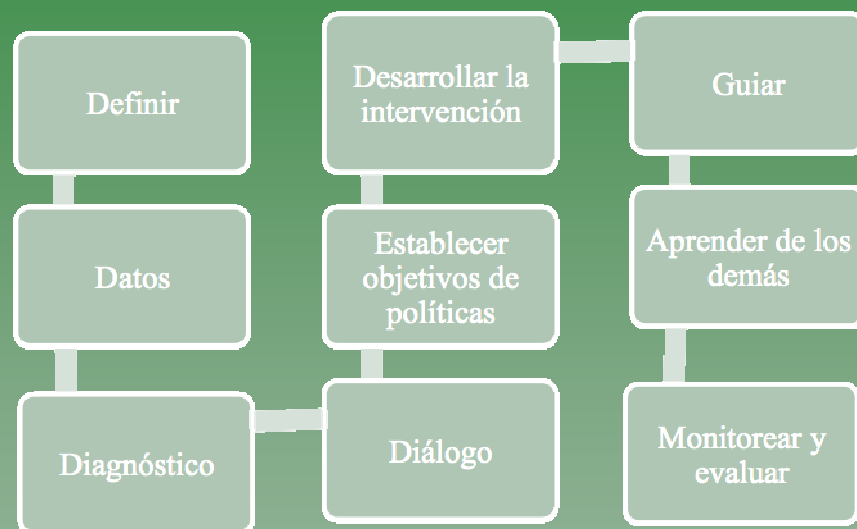
5. Proteger el derecho a la sindicación y promover la representación colectiva

- Proteger el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva
- Desarrollar y fortalecer la organización de los trabajadores domésticos
- Fomentar organizaciones de empleadores
- Sostener y desarrollar capacidad para la negociación colectiva

6. Sensibilización

- Medios de comunicación
- Inspectores del trabajo
- Ferias de información tripartitas
- Promoción de organizaciones de trabajadores y de empleadores
- Recordatorios específicos para los hogares
- Escenarios inusuales
 - almacenes, parques, escuelas, etc.
- Mensajes
 - Uso de normas sociales
- Mensajeros
 - Personajes de la cultura pop, empleadores responsables, figuras de autoridad, personas que reúnen su público objetivo, etc.

Estrategias para la formalización: Lista de control



- ✓ Ampliar la protección laboral
- ✓ Bajar los costos
- ✓ Simplificar los procedimientos
- ✓ Desalentar el incumplimiento
- ✓ Fragmentado o integrado
- ✓ Combinados, en secuencia, integrados

Negociacion colectiva

Estrategias de formalizacion

Preguntas claves

- Que es un acuerdo colectivo?
- Como contribuye la negociacion colectiva a la formalizacion?
- Como se arma la negociacion colectiva en el sector?

Abordando los impulsores de la informalidad

Las organizaciones de trabajadores domésticos promueven el trabajo decente y la formalización por :

- ☐ La extensión de la protección laboral y social por la negociación colectiva, dialogo social tripartita, u otra acción colectiva
- ☐ Cumplimiento y acceso a la justicia
- ☐ Sensibilización y cambio de las normas sociales

Igualacion por la negociacion colectiva

Cuando existe una organizacion de empleadores:

- Italia

- Organizaciones de empleadores: DOMINA and FIDALDO
- Sindicatos: FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, Federcolf
- Primer acuerdo en 1974

- Francia

- Organizaciones de empleadores : FEPEM
- Sindicatos: CFDT, CGT, CFTC and FO
- Primer acuerdo en 1999

Cuando existen intermediarios

Variedad de relaciones de empleo = variedad de acuerdos

- En Francia, 3 acuerdos colectivos (contratacion directa, por agencia a fines de lucros y no).
- Agencias sin fines de lucro CBA (2010):
 - **Empleadores:** FEDESAP, FESP
 - **Trabajadores:** CFTC, CFE-CGC and CFDT
- Agencias a fines de lucro CBA (2012):
 - **Empleadores:** USB Domicile, Adessadomicile, ADMR, FNAAFP-CSF, UNA
 - **Trabajadores:** CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO, UNSA-SNAPAD

Involucracion del sector publico

- **California:**

- Cuidadores reciben el sueldo del hogar, con subsidios del gobierno, colocado por agencias
- Mesas de negociacion con trabajadores, hogares, autoridades publicas, y agencias de colocacion
- Reconoce la complejidad de la relacion de empleo
- Subsidios publicos para los beneficiarios del cuidado (personas mayores, discapacitados) permiten sueldos mas altos establecidos por acuerdo colectivo
- Todos tienen una voz.

Otros empleadores

Cuando empleadores (hogares) ya no tienen organizaciones representativas :

- Grupos de amas de casa y consumidores
 - **Alemania:** DHB Netzwerk Haushalt
 - **Uruguay:** Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la Republica Oriental del Uruguay
 - **Argentina:** Sindicato de Amas de Casa de la Republica de Argentina

“Accion colectiva”

Cuando no hay organizaciones de empleadores:

- Sindicato + centro de formacion y colocacion (Hong Kong)
 - Trabajadores establecen las normas
 - Contrato modelo
 - Aplicacion en el momento de la contratacion
- Resultados:
 - Sueldo por hora 2/3 veces mas alto que el salario minimo
 - Cuidadores ganana el doble de los colocados por la agencia del gobierno
 - Centro de formacion coloca mas trabajadores que los demas centros de formacion, a pesar del sueldo mas alto

Dialogo social tripartito

- Cuando faltan organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del hogar
- Dialogo tripartito
 - Salario minimo
 - Extension de la proteccion
- Ejemplos:
 - Philippines, Namibia, South Africa, Switzerland, Zambia, Tanzania....

Como cambiar el comportamiento de los empleadores

Ejemplos practicos

El poder de las normas sociales

Que influye el comportamiento?

EAST - Easy, Attractive, Simple, Timely

FASO - Facil, Atractivo, Simple, Oportuno

<https://www.youtube.com/watch?v=o8BkzvP19v4>

Trabajo decente en el hogar

- Entrevista
- Trabajo en grupo
- Como podrian alcanzar 1000 firmas en un mes?
 - Partenarios
 - Herramientas
 - Redes
 - Puntos de agregacion