

Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



UNIÓN EUROPEA

Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



UNIÓN EUROPEA

© Todos los derechos reservados: Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

Publicación elaborada por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres. La impresión cuenta con el apoyo del "Programa de acción mundial sobre personas trabajadoras domésticas migrantes y sus familias", coejecutado en Paraguay por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, con fondos de la Unión Europea.

Las opiniones expresadas en el presente material no reflejan necesariamente la opinión de Naciones Unidas, de sus Estados Miembros, de la Secretaría de Naciones Unidas ni de ONU Mujeres. Tampoco pueden considerarse, de ningún modo, un reflejo de la opinión oficial de la Unión Europea.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Autoría: Hugo Valiente
Diseño y diagramación: Karina Palleros
Editado e impreso en Asunción, Paraguay.
Año 2016

índice

Introducción	5
Los cambios legales ocurridos en la región	7
Derecho a una remuneración mínima y a igual salario por trabajo de igual valor	12
Derecho a la limitación razonable de la jornada de trabajo	20
Descansos legales y vacaciones pagadas	23
Estabilidad en el empleo	30
Fuero de maternidad	35
Derechos a la seguridad social y jubilación	39
Modalidad de contrato	46
Edad mínima para el empleo doméstico	50
A mitad de camino a la igualdad	51
Bibliografía	56

Introducción

En un trabajo anterior (Pereira y Valiente, 2007) estudiamos las leyes laborales que regulaban el empleo doméstico en los Estados del Mercosur ampliado, analizando sus estándares y su grado de igualdad con las normas que se aplicaban en cada país al resto de los trabajadores y trabajadoras. Un estudio complementario (Macassi et. al., s/f) extendió este análisis al resto de los países de la región andina. Las conclusiones de ambos trabajos -que abarcan a toda Sudamérica con la excepción de la Guayana francesa, Surinam y Guyana- eran desalentadoras. Ningún país de la región garantizaba la igualdad a las trabajadoras del hogar. Incluso el Uruguay, único Estado que consagraba la igualdad ante la ley, no aseguraba aún la remuneración mínima legal obligatoria porque no podía constituir el consejo de salarios mínimos sectorial, debido a la inexistencia de un gremio representativo de la parte empleadora.

En síntesis, en el primer estudio concluíamos con lo siguiente:

“Las disposiciones que se aplican al trabajo doméstico tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido, establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector” (Pereira y Valiente, 2007: 87).

Otros estudios llevados a cabo en esos años llegaban a similares conclusiones (Ramírez Machado, 2003; Human Rights Watch, 2006; Loyo et. al., 2009; OIT, 2009; 2013). Las proyecciones a nivel mundial tampoco ofrecían una mejor perspectiva:

“Solo el 10 por ciento de todos los trabajadores domésticos (5,3 millones) está cubierto por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores. En cambio, más de una tercera parte –29,9 por ciento, unos 15,7 millones de trabajadores domésticos– están excluidos por completo del alcance de la legislación laboral de los países. Entre ambos extremos, existen situaciones intermedias. Las exclusiones y la cobertura parcial tienen como resultado una menor protección de los trabajadores domésticos en un considerable número de ámbitos” (OIT, 2013:95).

En esta publicación realizamos un breve diagnóstico descriptivo actualizado del régimen legal vigente sobre trabajo doméstico remunerado en 18 países de América Latina, incluyendo el Caribe hispano. El trabajo tiene como objetivos a) describir el marco jurídico que encuadra estas relaciones laborales y cuál es el nivel de generalización de estándares en la región; b) identificar el grado de igualdad o discriminación que presentan las leyes aplicables a las trabajadoras domésticas respecto de los estándares mínimos reconocidos para cualquier trabajador o trabajadora del sector privado de los países examinados; y c) identificar el sentido de las reformas producidas en los últimos quince años y si es factible apreciar que las reformas significaron la evolución de las leyes laborales de modelos de menor a mayor inclusión.

Se analiza la legislación vigente de los 18 Estados, identificando las reformas operadas entre 2000 y 2015, sistematizando y tabulando la información en las siguientes variables: a) derecho a una remuneración mínima y a igual salario por trabajo de igual valor; b) derecho a la limitación razonable de la jornada de trabajo; c) descansos legales; d) vacaciones pagadas; e) estabilidad en el empleo; f) fuero de maternidad; g) derechos a la seguridad social y jubilación; h) modalidad de contrato; e i) edad mínima de admisión al empleo. Estas variables se corresponden con el núcleo de los derechos fundamentales del trabajo, reconocidos en instrumentos internacionales ratificados por la mayor parte de los Estados de la región, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Estas garantías son los principales dispositivos de protección y redistribución existentes en el derecho laboral. A pesar de que los Estados latinoamericanos provienen de una misma cultura jurídica, sus legislaciones y marcos institucionales presentan una diversidad muy amplia de criterios, producto de la complejidad de la región. No obstante, es posible rastrear e identificar un denominador común en medio de esta diversidad a partir de estos derechos fundamentales del trabajo, que se encuentran presentes de alguna u otra forma en las normas e instituciones nacionales del trabajo.

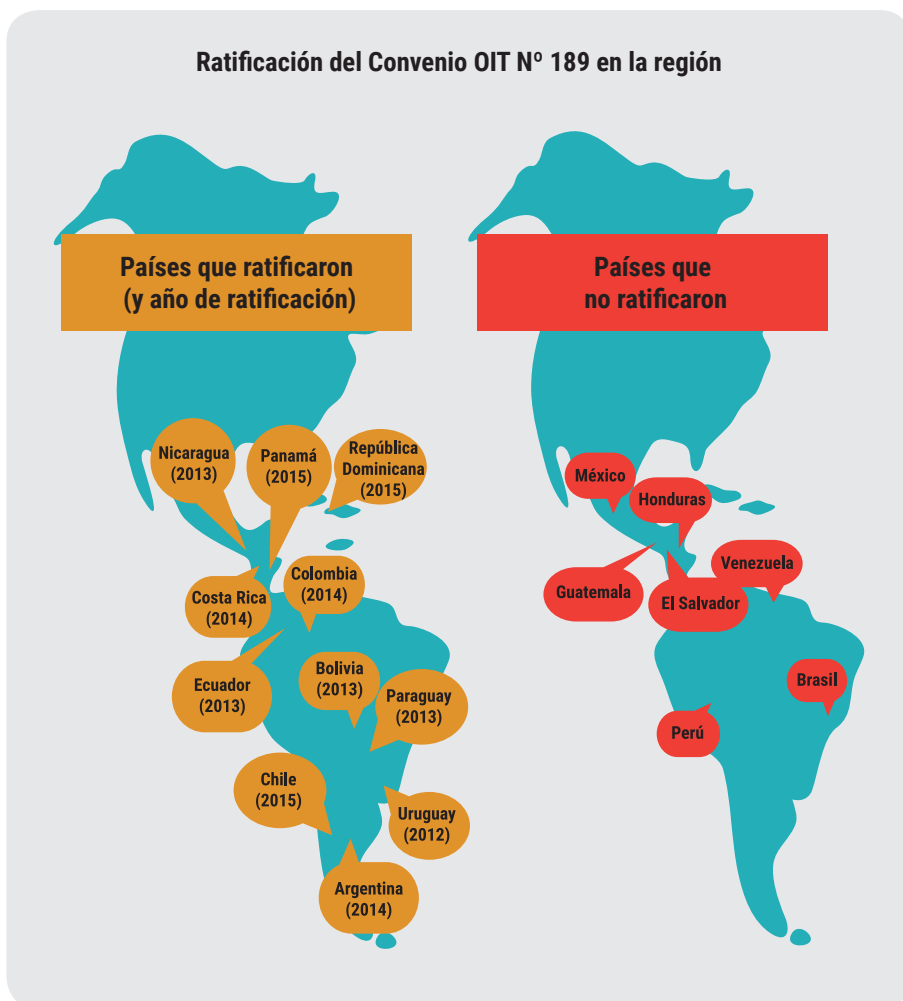
Los cambios legales ocurridos en la región

Durante los últimos quince años se han producido en la región importantes transformaciones legales en la regulación de los derechos laborales para el trabajo doméstico. Diversos factores sociales y políticos promovieron estos cambios legales, que en la totalidad de los casos significaron la conquista de mejores derechos. La convergencia de actores sindicales emergentes representativos de las trabajadoras domésticas, con la hegemonía de un polo progresista en el gobierno en una parte significativa de los países latinoamericanos, contribuyó de manera decisiva a que la igualdad de los trabajadores domésticos ingrese a la agenda pública de la inclusión social (Soto, 2015).

A estos factores sociales contribuyó la extensión de la agenda del trabajo decente al incorporar el trabajo doméstico, hecho promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proceso se vio reforzado por la discusión –en el seno de la organización– de un convenio técnico encaminado a extender la protección de las normas internacionales del trabajo a este sector de la fuerza laboral, históricamente excluido. Si bien existen pronunciamientos y documentos que ya planteaban en 1948 la necesidad de formular un convenio al respecto, recién en el año 2008 se inició formalmente un proceso de debate al respecto cuando el Consejo de Administración de la OIT decidió incorporar la discusión de normas sobre trabajo decente en el trabajo doméstico en la agenda de la Conferencia de la OIT del año 2010. Tras el proceso de debate en la organización, en junio de 2011 se adoptó el Convenio OIT N° 189 Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y su recomendación (N° 201). El Convenio entró en vigor en el 2013, al recibir el número requerido de ratificaciones.

El Convenio ha venido a ampliar el reconocimiento de estándares laborales de trabajo decente para el sector de las trabajadoras domésticas en cuestiones claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección social y la protección de las trabajadoras domésticas migrantes. Hasta finales del 2015, once Estados de la región han ratificado este convenio y lo han incorporado a su ordenamiento positivo.

El Convenio OIT N° 189 dotó de un marco de legitimación importante a las demandas de mayor igualdad laboral de las trabajadoras domésticas y fortaleció sus estrategias de acción a favor de un mayor reconocimiento de derechos. Asimismo, el debate en torno al Convenio y la promoción de la agenda de trabajo decente generó un enorme caudal de información a nivel mundial sobre el sector, lo cual vino a echar luz y a generar conocimiento en un ámbito que en las décadas precedentes había estado caracterizado por su invisibilidad.



Diez países de la región avanzaron en el reconocimiento de derechos, modificando sus leyes sobre trabajo doméstico entre los años 2003-2015. Estas transformaciones tuvieron diferentes tiempos y procesos de debate. Los pioneros (Bolivia, Perú y Uruguay) promovieron sus reformas incluso antes que se iniciase el debate en torno al convenio de la OIT. En el caso de los dos primeros, reemplazaron decretos de la década de 1950 que regulaban el sector sin criterios de protección de derechos. El caso de Uruguay es singular, porque en dicho país el derecho laboral no está codificado. Existe un sinnúmero de leyes que regulan ciertos derechos específicos (el salario mínimo, el aguinaldo, etc.) o categorías ocupacionales. Las trabajadoras domésticas carecían de una regulación específica y generalmente se encontraban excluidas en las normas del trabajo. La inexistencia de una regulación dejaba al sector sin pisos básicos de derechos y sin protección legal.

En otros casos, las reformas modificaron disposiciones vigentes discriminatorias de los códigos laborales, que establecían condiciones especiales de contrato de naturaleza desventajosa para las trabajadoras del hogar, como fueron los casos de Costa Rica, Chile, Ecuador o Paraguay. En el caso de Venezuela, se trató de una reforma total del código del trabajo. Si bien la nueva legislación venezolana remite a una ley especial la regulación del contrato de trabajo doméstico, que aún no fue discutida, el código dispone que las trabajadoras del hogar tendrán iguales derechos y garantías que los reconocidos en el régimen general del contrato laboral por el *Código Orgánico del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. En el Brasil, la reforma legal de las leyes laborales estuvo precedida por una enmienda de la constitución que dispuso el reconocimiento de todos los derechos constitucionales del trabajo para el sector doméstico. La Argentina derogó un viejo decreto-ley de 1956 que regulaba el contrato de trabajo doméstico con estándares sumamente discriminatorios, para dar lugar a nueva legislación que consagró la igualdad en todos los derechos laborales y en la protección de la ley.

CUADRO 1:
Modificaciones de las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en la región

País	Ley	Derechos conquistados
Bolivia	Ley N° 2.450 De la Trabajadora del Hogar, del 9 de abril de 2003.	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal. - Pago de horas extraordinarias. - Limitación de la jornada de trabajo (modalidad "sin retiro"). - Descanso semanal remunerado. - Protección frente al despido injustificado. - Fuero de maternidad. - Inclusión en el seguro social obligatorio (riesgos a corto plazo). - Protección contra el acoso sexual en el trabajo.
Perú	Ley N° 27.986 De los Trabajadores del Hogar, de 2 de junio de 2003.	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de horas extraordinarias. - Aguinaldo. - Limitación de la jornada de trabajo. - Descanso semanal remunerado. - Protección frente al despido injustificado. - Inclusión en el seguro social obligatorio. - Protección contra el acoso sexual en el trabajo.
Uruguay	Ley N° 18.065/2006 De Trabajo Doméstico, de 27 de noviembre de 2006.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la ley laboral.
Chile	Ley N° 20.255 de 17 de marzo de 2008. Ley N° 20.279 de 26 de junio de 2008. Ley N° 20.336 de 23 de marzo de 2009. Ley N° 20.786 de 19 de octubre de 2014.	<ul style="list-style-type: none"> - Ingreso mínimo legal. - Pago de horas extraordinarias. - Limitación de la jornada de trabajo (modalidad sin retiro). - Descanso semanal remunerado. - Inclusión plena en el seguro social.
Costa Rica	Ley N° 8726 de 02 de julio de 2009, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2. Ley del trabajo doméstico remunerado.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la ley laboral.
Venezuela	Decreto con fuerza de ley N° 8.938, de 30 de abril de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la ley laboral.
Ecuador	Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, de 31 de julio de 2012.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la ley laboral.
Argentina	Ley N° 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, de 3 de abril 2013.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la ley laboral.

<p>Brasil</p>	<p>Emenda Constitucional N° 72, de 2 de abril de 2013.</p> <p>Lei Complementar N° 150, de 1° de junho de 2015, Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la ley laboral.
<p>Paraguay</p>	<p>Ley N° 5.407 Del Trabajo Doméstico, de 12 de octubre de 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de horas extraordinarias. - Limitación de la jornada de trabajo. - Descansos legales diarios y semanales. - Estabilidad en el empleo. - Inclusión plena en el seguro social obligatorio.



Derecho a una remuneración mínima y a igual salario por trabajo de igual valor

El Convenio OIT N° 189 señala que los Estados deben incorporar a las trabajadoras domésticas a los sistemas nacionales de salarios mínimos y los obliga a no establecer discriminaciones por razón de sexo en las remuneraciones. Asimismo, esta obligación se extiende a la compensación de las horas extraordinarias y a los descansos legales y vacaciones remuneradas.

La incorporación de las trabajadoras domésticas al sistema de salarios mínimos es quizá la principal medida para que ellas participen de los dispositivos de redistribución que garantizan las normas laborales. El acceso a una base salarial equivalente al mínimo legal también está vinculado directamente a la posibilidad de acceso al sistema de seguridad social y a las coberturas de pensiones. Cuando la legislación autoriza una base salarial inferior al mínimo legal, las trabajadoras quedan excluidas de la seguridad social porque sus cotizaciones no alcanzan los niveles requeridos por la sustentabilidad actuarial financiera de los sistemas.

A partir de las reformas legales efectuadas en los últimos quince años, la mayoría de los países de la región incorporan a las trabajadoras domésticas al régimen de salarios mínimos nacionales en pie de igualdad (Colombia, Ecuador, Bolivia, Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Costa Rica y Nicaragua). El resto de los Estados mantiene distintas normas legales que excluyen a las trabajadoras domésticas de este piso básico de las condiciones laborales. El Paraguay determina por ley que el salario de la trabajadora doméstica es equivalente al 60% del salario mínimo legal. En Panamá se asigna a las trabajadoras domésticas un salario mínimo legal por categoría profesional, que es equivalente a un 40% del promedio de los salarios fijados para los demás sectores de la economía. En México las trabajadoras tienen el derecho a un salario mínimo por categoría profesional, pero éste no ha sido establecido oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. El Perú, El Salvador, Honduras, Guatemala y República Dominicana excluyen a las trabajadoras domésticas del salario mínimo legal y dejan librada la determinación de la remuneración a los acuerdos entre las partes.

Vinculadas al salario mínimo legal, se encuentran las remuneraciones accesorias que se devengan por diferentes conceptos, como la decimotercera remuneración, aguinaldo, bono navideño o como se le denomine según la legislación y costumbre de cada lugar, las remuneraciones por horas extraordinarias y los descansos pagados. De los Estados que incorporan a las trabajadoras domésticas al régimen de salarios mínimos, ocho garantizan la igualdad en todos los componentes de la remuneración. De los que garantizan el salario mínimo, Colombia no asegura a las trabajadoras el derecho a la prima de servicios (aguinaldo) y en Nicaragua no tienen asegurado el aguinaldo y el pago de horas extraordinarias de labor.

Una garantía fundamental para el sector es que la protección del salario mínimo legal incorpore disposiciones expresas sobre su irreductibilidad. Esto se traduce, principalmente, en límites para que las prestaciones por habitación, comida u otras especies, sean siempre cargas para la parte empleadora y no puedan ser descontadas del salario en moneda. Garantías de este tipo se establecen en las legislaciones de Ecuador, Perú, Bolivia, Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.

Una buena práctica de negociación colectiva

En el Uruguay, la ley del 2006 incorporó a las trabajadoras domésticas al sistema de fijación de salarios vigente en el país, a través de un sistema de consejos sectoriales de salarios mínimos de composición tripartita. Sin embargo, desde la vigencia de la ley no se podía establecer el Consejo del sector de las trabajadoras domésticas por ausencia de representación patronal, ya que no existía una entidad gremial representativa de los empleadores que estuviera dispuesta a asumir ese rol. No obstante, con posterioridad se logró que la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay asumiera la representación patronal. Se conformó el Grupo 21 – Servicios Domésticos de los Consejos de Salarios Mínimos y se acordó un convenio colectivo, en el 2008, que oficializó un salario mínimo por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes y su equivalente por horas, vigente para el 2008. Se fueron haciendo reajustes progresivos en enero de 2009 y en enero y julio del año 2010.

Reforma previsional y salario mínimo

En Chile, el salario mínimo de la trabajadora de casa particular era del 75% del ingreso mínimo mensual establecido para el resto de trabajadores. En el año 2008, a través de una reforma del sistema previsional y de la creación de un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, se determinó que la remuneración mínima imponible para las cotizaciones a la seguridad social de las trabajadoras de casa particular, no podría ser inferior al ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior. La aplicación de esta reforma se hizo de forma progresiva: durante el primer año (a partir de marzo de 2009), se aplicó sobre el 83% del ingreso mínimo mensual. Durante el segundo año (a partir de marzo de 2010), se hizo sobre el 92% del ingreso señalado. A partir de marzo de 2011, las cotizaciones se harían gravando el 100% del ingreso mínimo mensual. En consonancia con esta reforma, se modificó el Código del Trabajo para asegurar el derecho al 100% del ingreso mínimo mensual para las trabajadoras domésticas de Chile, estableciéndose los mismos plazos y las mismas proporciones que las establecidas en la reforma previsional, para hacerse efectivo también de manera progresiva. Desde marzo de 2011, el salario mínimo de las trabajadoras domésticas es equivalente al ingreso mínimo mensual.

CUADRO 2:

Derecho a una remuneración mínima y a igual salario por trabajo de igual valor

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal mensual. - Pago en especie no puede exceder el 30%, en caso de ser salario mínimo, o 30% en caso de ser superior al salario mínimo. - Derecho a prima de servicios (aguinaldo). - Derecho a pago de horas extras, sobre tasa por trabajo nocturno y de días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal mensual. - Hasta el 30% puede ser abonado en especie (alimentación, habitación y vestimenta). - No tienen derecho a prima de servicios (aguinaldo). - Derecho a pago de horas extras, sobre tasa por trabajo nocturno y de días feriados.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Básico Unificado para el trabajador en general. - Derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño. - Derecho a la décimo cuarta remuneración por escolaridad. - Derecho a horas extraordinarias, trabajo en horario nocturno y en días de descanso obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Básico Unificado para el trabajador en general. - Alimentación y albergue como obligación del empleador; no forma parte del salario. - Derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño. - Derecho a la décimo cuarta remuneración por escolaridad. - Derecho a horas extraordinarias, trabajo en horario nocturno y en días de descanso obligatorio.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración mínima vital obligatoria. - Todo concepto en especie también se considera remuneración, no específica límite. - Derecho a gratificaciones, en diciembre y julio; equivalente a 30 días de salario o un mes de remuneración. - Derecho al pago de horas extras, por trabajo nocturno y feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración mínima vital no obligatoria. - Obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento, adecuados al nivel económico del empleador. No se considera parte integrante de la remuneración. - Derecho a gratificaciones en julio y diciembre; equivalente al 50% de una remuneración mensual. - 50% de recargo en compensación por trabajo en días domingo y feriados.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo obligatorio. - No previsto expresamente en la Ley General del Trabajo posibilidad de remuneración en especie ni límite para la misma. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo obligatorio. - Prohibido el pago fraccionado y en especie. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.

Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a un salario mínimo legal fijado por decreto del Poder Ejecutivo Nacional. - Podrá estipularse como parte del salario beneficios sociales (especies) como habitación, alimentación, uniformes, etc.; porcentaje límite sin especificar. - Derecho a la bonificación de fin de año (aguinaldo). - Derecho al bono vacacional, salario adicional de 15 a 30 jornales de salario por vacaciones. - Derecho al pago de horas extras, en horario nocturno y en días de descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
REGIÓN: CONO SUR		
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo vital obligatorio. - Pago en especie no podrá ser superior al 20% del total de la remuneración. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo obligatorio. - Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal con cargo al empleador (comprende: desayuno, almuerzo, merienda y cena). Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal con cargo al empleador, para quienes trabajen sin retiro. - Derecho al sueldo anual complementario, pagadero al final de cada semestre. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreductibilidad del mismo. - Hasta el 70% del salario mínimo puede ser pagado en especie. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreductibilidad del mismo. - Prohibición de descuento sobre alimentación, uniformes, higiene o habitación, debidos por el empleador. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. - Remuneración extraordinaria por servicios prestados en acompañamiento en viajes al empleador.

Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al ingreso mínimo mensual obligatorio. - Sólo con acuerdo escrito del empleador y del trabajador pueden deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Estas deducciones no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador. - El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa. - El aguinaldo no se encuentra previsto como derecho ordinario de las personas que trabajan. - Derecho al pago de horas extraordinarias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al ingreso mínimo mensual obligatorio. - El pago del salario deberá ser en moneda de curso legal, sin que pueda comprenderse la alimentación y la habitación, las cuales correrán siempre por cuenta del empleador. - El aguinaldo no se encuentra previsto como derecho ordinario de las personas que trabajan. - Derecho al pago de horas extraordinarias, hasta 15 horas semanales.
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal obligatorio. - Pago en especie no podrá ser superior al 30% del total del salario convenido, y será siempre parcial, excepcional, apropiado al uso personal del trabajador y de su familia, que redunde en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - 60% del salario mínimo legal. - Pago en especie comprende la alimentación (desayuno, almuerzo y cena) y una habitación privada, amueblada e higiénica. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo nacional. - No previsto en la legislación límite expreso y determinado a la posibilidad de pago de parte de la remuneración en especie. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo nacional, concertado por el Consejo de Salario Grupo 21 - Servicios Domésticos. - Habitación y comida como carga accesorio al salario. - Tienen derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.

REGIÓN: CENTROMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO

Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo fijado por el Poder Ejecutivo para diversos sectores de la economía. - Salario en especie no superior al 20% del salario. - Derecho al decimotercer salario no especificado. - Derecho al pago con recargo de horas extraordinarias, horario nocturno y por trabajo en días domingo (50% de recargo) y festivos (50% de recargo), sin perjuicio de otro día de descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal especial para la categoría (equivalente al 40% del salario mínimo general). - Salvo pacto en contrario, se presume que le remuneración comprende el suministro de alimentos y habitación. - Decimotercer salario no especificado. - Derecho al pago con recargo por trabajo en los días feriados (100% de recargo).
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal establecido por el Consejo Nacional de Salarios. - Salario en especie limitado a lo que reciba el trabajador y su familia en alimentación, habitación y vestidos. Estimado en un 50% del salario percibido en efectivo. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias (con recargo del 50%) y al trabajo en días de descanso obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal establecido por el Consejo Nacional de Salarios. - Salvo pacto en contrario, recibirán alimentación y habitación adecuadas. Las especies no formarán parte del rubro del salario mínimo pagadero en efectivo. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias (con recargo del 50%) y al trabajo en días de descanso obligatorio.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal. - Derecho al decimotercer mes (aguinaldo). - Derecho al pago de horas extraordinarias y en días de descanso legal obligatorio (100% de recargo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporadas al régimen de salarios mínimos. - Pago en especie se estima en hasta el 50% del salario en dinero. - No tienen reconocido expresamente el decimotercer mes. - No tienen derecho al pago de horas extraordinarias.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal. - Derecho al aguinaldo. - Derecho a la remuneración por horas extraordinarias (recargo del 100%) y al trabajo en días domingos (50% de recargo) y feriados (100% de recargo), sin perjuicio del descanso compensatorio en otro día. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo no obligatorio. - Suministro de alimentación y comida comprendido dentro de la retribución salarial. - Derecho al aguinaldo no reconocido. - No tienen derecho al pago de horas extraordinarias. - Derecho a la remuneración extraordinaria por trabajo en días feriados (recargo del 100%).

Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal. - Límite hasta el 30% del pago del salario en especie. - Remuneración extraordinaria por trabajo efectuado en horario extraordinario (25% de recargo), en horario nocturno (25% de recargo), en horario extraordinario nocturno (75% de recargo) y en días de descanso legal (el duplo de la jornada ordinaria). 	<ul style="list-style-type: none"> - No tienen reconocido el derecho al salario mínimo legal. - Salvo prueba en contrario, la remuneración comprende la provisión de alimentos de calidad corriente y habitación. - No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, ni siquiera en días de descanso legal.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal obligatorio. - Pago en especie hasta un máximo de 30% de la remuneración, en caso de trabajadores agrícolas. - Derecho a la remuneración en horas extraordinarias (recargo de 50%). - Derecho a la remuneración extraordinaria por trabajo en días feriados y en día de descanso semanal obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo legal no obligatorio. - Pago en especies (habitación y manutención) comprendido dentro de la remuneración. - No tienen derecho al pago de horas extraordinarias realizadas los domingos o los feriados.
México	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias (100% de recargo). - Derecho a la remuneración extraordinaria por trabajo en día de descanso semanal obligatorio (doble de recargo). - Derecho a participar del reparto de utilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo por categoría profesional (no establecido oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos). - Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo. - Derecho al aguinaldo no especificado. - Derecho al pago de remuneraciones extraordinarias no reconocido. - Excluidas del derecho a reparto de utilidades.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal. - Derecho al salario de Navidad (aguinaldo). - Derecho al pago de horas extraordinarias, y a la remuneración extraordinaria por trabajo en días de descanso legal obligatorio (100% de recargo). - Derecho a la remuneración adicional por trabajo nocturno (15% de recargo sobre la remuneración de la jornada ordinaria). - Derecho a la participación en las utilidades de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - No tienen reconocido el derecho al salario mínimo legal. - Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo. - No tienen reconocido el derecho a remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras y en días de descanso semanal obligatorio. - No tienen reconocido el salario de Navidad (aguinaldo).

Derecho a la limitación razonable de la jornada de trabajo

El Convenio OIT N° 189 obliga a los Estados a garantizar la igualdad de las trabajadoras domésticas en lo relativo a las horas normales de trabajo y la compensación por horas extraordinarias. Asimismo, obliga a considerar, mediante la legislación o cualquier otro mecanismo pertinente (por ejemplo, convenios colectivos) como horas de trabajo de aquellos períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios.

La épica conquista del movimiento obrero de la limitación de la jornada en 8 horas tiene un lugar tan trascendente en la historia de los derechos humanos que es posible identificar que todo el derecho social se organiza sobre la idea de limitar y compensar los adversos efectos que acarreó la Revolución Industrial y su secuela de explotación laboral bajo las economías capitalistas. Es posible reconocer un consenso de la comunidad internacional en el establecimiento de las 8 horas como parte de un núcleo duro de los derechos fundamentales del trabajo. Alcanzado este carácter imperativo en el derecho internacional de los derechos humanos y una extensión universal en el constitucionalismo comparado, es ilegítima cualquier forma de discriminación al respecto. Así, la limitación de la jornada en 8 horas tiene un sentido tutelar de la dignidad humana frente a la explotación y la alienación laboral, preservando un espacio de autonomía del ser humano y de sus proyectos de vida frente a los poderes del mercado.

Todos los países de la región establecen cláusulas de limitación razonable de las jornadas de trabajo, mediante el establecimiento de una jornada ordinaria máxima. Con la excepción de Chile, que regula la jornada máxima semanal, el resto de los Estados fija invariablemente en 8 horas la jornada máxima de trabajo diaria. Ahora bien, existen diferencias en cuanto a la extensión de la semana laboral, ya que se tienen diversos parámetros que van desde las 40 a las 48 horas semanales, según si se establece como día laboral el sábado, completo o media jornada o, como en el caso de Ecuador y Venezuela, si se determinan dos días de descanso obligatorio.

Respecto de la jornada máxima de la trabajadora doméstica, no en todos los casos es igual. Un importante grupo de ocho Estados de la región (Costa Rica, Perú, Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil y Uruguay) consagran en su legislación la jornada máxima de 8 horas para las trabajadoras domésticas, sin distinciones según cuál sea la modalidad de contrato. Paraguay establece una jornada máxima de 8 horas para la modalidad con retiro, no obstante la legislación no establece explícitamente una jornada diferente para la modalidad sin retiro, por lo que debería interpretarse que la limitación razonable de la jornada de trabajo que rige para el contrato de trabajo en general también alcanza a esta modalidad de contratación.

Otro grupo de países, conformado por Colombia, Bolivia y Chile establecen la jornada máxima de 8 horas para el trabajo doméstico en la “modalidad con retiro” o “cama afuera”. En el caso de los dos primeros Estados, se determina una jornada de 10 horas para el trabajo doméstico sin retiro. Chile, por su parte, no establece una limitación razonable de la jornada de trabajo para la modalidad “cama adentro”, ya que la legislación se limita a prescribir un periodo de 12 horas de descanso absoluto. En el caso de Colombia, la fijación de la jornada diferenciada para la modalidad “cama adentro” se debió a la sentencia de la Corte Constitucional C-372, del 21 de julio de 1998, que suprimió una norma del Código Laboral que no establecía una limitación de la jornada en esta modalidad de contrato.

El conjunto de Estados centroamericanos, a excepción de Costa Rica, así como México y la República Dominicana establecen que el trabajo doméstico no está sujeto a la limitación razonable de la jornada.

La falta de limitación legal de la jornada de trabajo doméstico, sobre todo en el caso de trabajo “cama adentro” o “sin retiro”, flexibiliza una garantía fundamental del trabajo frente a la explotación laboral. Bajo estas legislaciones, además de verse obligadas a trabajar en jornadas abusivas, las trabajadoras se ven privadas del derecho al pago con recargo de las horas extraordinarias de trabajo, que en todos los casos deberían ser excepcionales y mejor remuneradas.

CUADRO 3:
Derecho a la limitación razonable de la jornada de trabajo

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	- Jornada máxima de 8 horas al día y 48 horas a la semana.	- Jornada máxima de 8 horas al día y 48 horas a la semana (trabajadoras domésticas externas o por días). - Jornada máxima de 10 horas al día (trabajadoras domésticas internas).
Ecuador	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas semanales.	- Igual al régimen general.
Perú	- Jornada máxima 8 horas diarias o 48 horas semanales.	- Igual al régimen general.
Bolivia	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	- Jornada máxima de 10 horas para trabajadoras que habitan en el hogar donde prestan sus servicios. - Jornada máxima de 8 horas para trabajadoras que no habitan en el hogar donde prestan sus servicios.
Venezuela	- Jornada máxima de 8 horas diarias o 40 semanales. - La jornada de trabajo no podrá exceder los 5 días en la semana.	- Igual al régimen general.
REGIÓN: CONO SUR		
Argentina	- Jornada máxima de 8 horas.	- 8 horas diarias o 48 horas semanales.
Brasil	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales.	- Igual al régimen general.
Chile	- Jornada máxima de 45 horas semanales.	- Jornada máxima de 45 horas semanales para trabajadoras con retiro. - Jornada sin limitación expresa para trabajadoras sin retiro. Sería de 12 horas atendiendo los descansos obligatorios.
Paraguay	- Jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales.	- Igual al régimen general.
Uruguay	- Jornada máxima de 8 horas por día.	- Jornada máxima de 8 horas por día y 44 horas semanales.
REGIÓN: CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO		
Panamá	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	- No está sujeto a limitación de la jornada.
Costa Rica	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	- Igual al régimen general.

Nicaragua	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	- No está sujeto a limitación de la jornada.
El Salvador	- Jornada máxima de 8 horas días y 44 horas semanales.	- No está sujeto a limitación de la jornada.
Honduras	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales.	- No está sujeto a limitación de la jornada.
Guatemala	- Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	- No está sujeto a limitación de la jornada.
México	- Jornada máxima de 8 horas diarias.	- Limitación de la jornada laboral no especificada.
República Dominicana	- Jornada máxima de 8 horas por día y 44 horas semanales.	- No está sujeto a limitación de la jornada.

Descansos legales y vacaciones pagadas

El Convenio OIT N° 189 establece que los Estados signatarios deberán garantizar igualdad a las trabajadoras domésticas en cuanto a las regulaciones sobre los descansos diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas. En cualquier caso, el descanso mínimo semanal no deberá ser menor a 24 horas consecutivas. Existe un convenio de la OIT, el N° 132 Sobre las vacaciones pagadas (revisado), que no está ratificado por la mayoría de los Estados de la región. Este convenio establece que el mínimo de las vacaciones anuales pagadas no podrá ser inferior a tres semanas laborables por un año de trabajo. Asimismo, el convenio remite a la legislación interna la determinación de un período de calificación mínima en el trabajo para acceder al derecho a vacaciones pagadas, pero dicho período no deberá exceder los seis meses.

En lo relativo a los descansos legales periódicos, podemos distinguir entre las pausas obligatorias durante la jornada laboral, el descanso diario mínimo terminada la jornada de trabajo (o descanso absoluto) y los descansos semanales. Respecto de los descansos durante la jornada y el descanso absoluto entre jornadas, existe una diversidad de estándares en las legislaciones de la región, aún dentro de la misma legislación laboral, según el trabajo sea considerado continuo o ininterrumpido, respecto de aquellos que permiten una interrupción.

En lo relacionado con las pausas durante la jornada, la legislación de 12 Estados (Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala y México) dispone distintos periodos de descanso obligatorio que van desde los 30 minutos hasta las 3 horas, entre las tareas matutinas y vespertinas. Con respecto al descanso absoluto entre jornadas, 11 Estados (Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay, Panamá, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala, México y República Dominicana) regulan sobre los descansos que deberán ser continuos y en horas nocturnas, por periodos que van desde un mínimo de 8 horas hasta un máximo de 12. La consagración expresa de descansos obligatorios diarios es de suma relevancia en aquellas legislaciones que no fijan una jornada máxima de labor para las trabajadoras domésticas y, en general, para el trabajo en modalidad “sin retiro” o “cama adentro”.

Con respecto al día de descanso semanal obligatorio, todos los Estados, a excepción de Guatemala, consagran este derecho a favor de las trabajadoras domésticas, aunque también se observa una gran diversidad de criterios. Así, tres Estados (Venezuela, Ecuador y Chile para la modalidad “cama adentro”) establecen el derecho a dos días de descanso semanal. Otros cuatro Estados (Argentina, Uruguay, México y República Dominicana) consagran el “sábado inglés”, es decir, el descanso semanal de 35 o 36 horas ininterrumpidas que se inician desde el sábado al mediodía. En tanto, 10 Estados (Colombia, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, El Salvador y Honduras) establecen un día de descanso semanal. Algunas legislaciones permiten la negociación con respecto a la sustitución del domingo como el día de descanso semanal. Extienden expresamente el descanso legal remunerado en los días festivos o feriados las legislaciones de Colombia, Ecuador, Venezuela, Brasil, Chile, Paraguay, Panamá y Costa Rica.

En cuanto al derecho a las vacaciones anuales remuneradas, los Estados de la región consagran una enorme diversidad de criterios relativos al mínimo básico de días, su periodicidad, su forma de cómputo, su modalidad de pago, etc. Todos los países establecen en sus leyes laborales el derecho a las vacaciones anuales remuneradas, y una amplia mayoría, en total unos 15 Estados, extienden expresamente este derecho al trabajo doméstico. En el caso de tres países (México, Guatemala y Nicaragua) las vacaciones no están reconocidas expresamente en las normas de excepción que regulan el contrato especial de trabajo doméstico.

Todos los países que reconocen el derecho a vacaciones a las trabajadoras del hogar lo hacen en pie de igualdad con el régimen general del trabajo vigente, con la excepción del Perú que reduce los días y de República Dominicana que las excluye del bono o sobresueldo vacacional.

CUADRO 4:
Derecho a descansos mínimos obligatorios

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 24 horas y en días festivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada no especificado. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 24 horas en domingos y en días festivos.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada de 2 horas, luego de las primeras 4 horas. - Descanso diario no especificado. - Descanso de 48 horas continuas establecidas los sábados y domingos. - Descanso los días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso por refrigerio no inferior a 45 minutos. No forma parte de la jornada de trabajo. - Descanso diario no contemplado. - Descanso semanal mínimo de 24 horas continuas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada no contemplado. - Descanso diario no contemplado. - Descanso semanal mínimo de 24 horas continuas.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a 2 horas en total. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 1 día completo por semana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada no previsto. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 1 día completo por semana.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso de 1 hora cuando el trabajador/a pueda salir del lugar donde presta servicios. - Durante la jornada, descanso no inferior a 30 minutos cuando el trabajador/a no pueda ausentarse de su lugar de trabajo. El tiempo de descanso se considera parte de la jornada. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 2 días continuos y en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.

REGIÓN: CONO SUR

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Descansos durante la jornada laboral de 2 horas al mediodía. - Descanso diario de 12 horas. - Descanso semanal desde las 13:00 horas del sábado hasta las 24:00 horas del domingo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas. <p>Para el personal sin retiro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo. - Descanso diario de 3 horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso de 1 hora mínimo y 2 horas máximo en períodos de más de 6 horas corridas. - Descanso diario de 11 horas. - Descanso semanal de 24 horas, preferentemente los domingos, y en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso de 1 hora mínimo y 2 horas máximo, para jornadas de 8 horas. Para jornadas inferiores a 6 horas, 15 minutos. - Descanso semanal de 24 horas, preferentemente los domingos, y en días feriados.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso de media hora. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal desde las 21:00 horas del sábado hasta las 06:00 horas del lunes. - Descanso en días festivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - A lo largo de la jornada, descanso de 1 hora para trabajadoras con retiro. - Descanso diario absoluto de 12 horas para trabajadoras sin retiro. - El descanso semanal de las trabajadoras que no vivan en la casa del empleador/a está sujeto al régimen general. - Trabajadoras que vivan en casa del empleador tienen derecho a un descanso semanal los sábados y domingos; y los días festivos, salvo pacto de compensación por otro día de descanso en los 90 días posteriores.
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso adaptable, conforme la naturaleza del trabajo y las necesidades de los trabajadores. - Descanso absoluto diario de 10 horas. - Descanso semanal los domingos. - Descanso obligatorio en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso intermedio durante la jornada de una hora (modalidad con retiro) o de dos horas (modalidad sin retiro). - Descanso absoluto diario de 10 horas. - Un día de descanso semanal obligatorio. - Descanso obligatorio en días feriados.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso entre media hora y dos horas y media. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 24 horas para trabajadores de la industria. - Descanso semanal de 36 horas para trabajadores del comercio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso intermedio de media hora pagada como trabajo efectivo para trabajadoras con retiro. Descanso intermedio de 2 horas como mínimo para trabajadoras sin retiro. - Las trabajadoras sin retiro tienen derecho a un descanso mínimo nocturno de 9 horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador/a. - Descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.

REGIÓN: CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO

Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso no menor de 30 minutos ni mayor a 2 horas. - Descanso semanal obligatorio preferentemente los domingos y en días festivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada no especificado. - Descanso diario absoluto de 21:00 a 06:00 horas. - Un día de descanso semanal obligatorio. - Descanso en los días festivos.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada de 30 minutos como mínimo obligatorio. - 1 día de descanso semanal obligatorio y en días festivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada de 1 hora como mínimo. - Descanso diario no especificado. - Descanso semanal de 1 día a convenirse entre las partes; dos veces al mes será domingo. - Descanso en días festivos.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso de 30 minutos durante la jornada continua. - 1 día de descanso semanal luego de 6 días de trabajo ininterrumpido, que normalmente será domingo. - Descanso obligatorio y remunerado en los feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada no establecido. - Descanso diario absoluto de 12 horas, 8 de ellas nocturnas. - 1 día de descanso semanal cada 6 días de trabajo ininterrumpido.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, pausas mínimas de 30 minutos que serán parte de la jornada de trabajo. - Descanso absoluto entre jornadas no menor de 8 horas. - Un día de descanso semanal obligatorio, que será el domingo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso de 2 horas para las comidas. - Descanso absoluto de 10 horas entre jornadas, las cuales serán nocturnas y continuas. - Un día de descanso semanal obligatorio. - No tienen derecho al descanso en días feriados.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso absoluto entre jornadas de por lo menos 10 horas. - 1 día de descanso remunerado por cada 6 días de trabajo, preferentemente domingo. - Descanso remunerado en los días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, 2 horas para las comidas. - Descanso absoluto entre jornadas de por lo menos 8 horas, que serán continuas y nocturnas. - En días feriados, un descanso adicional de 6 horas. - 1 día de descanso remunerado por cada 6 días de trabajo.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso mínimo de 30 minutos para labores continuas, computables como parte de la jornada. - Un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo. - Descanso legal obligatorio en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso de 2 horas para las comidas. - Descanso absoluto entre jornadas de 8 horas, nocturnas y continuas. - No tienen reconocido el descanso semanal obligatorio ni en días feriados. - Descanso adicional de 6 horas los días domingos y feriados.

México	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso mínimo de 30 minutos por lo menos. - Mínimo de 1 día de descanso remunerado por cada 6 días trabajados, de preferencia en domingo. - Descanso legal obligatorio en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada, descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas. - Descanso nocturno de 9 horas continuas entre jornadas. - Descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido, de preferencia sábados y domingos. - Descanso en días feriados no especificado.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso durante la jornada no menor a 1 hora, luego de cuatro horas continuas. En el caso de los trabajos continuos, forma parte de la jornada. - Descanso semanal obligatorio de 36 horas, que se iniciará el sábado al mediodía, salvo pacto en contrario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso entre jornadas de 9 horas de reposo ininterrumpido. - Descanso semanal obligatorio de 36 horas, que se iniciará el sábado al mediodía, salvo pacto en contrario.

CUADRO 5:
Derecho a vacaciones anuales remuneradas

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días hábiles y consecutivos por cada año de servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días luego de cada año de trabajo. - Después de 5 años de antigüedad con el mismo empleador, 1 día adicional por cada año excedente, hasta 15 días adicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - 30 días calendario luego de cada año de servicios continuos. 	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días luego de cada año de servicios continuos.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 5 años de antigüedad: 15 días hábiles. - De 5 hasta 10 años: 20 días hábiles. - Más de 10 años: 30 días hábiles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días hábiles luego de 1 año de trabajo ininterrumpido. - 1 día de vacaciones adicional por cada año de antigüedad, hasta acumular 15 días adicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos. - De 5 hasta 10 años: 21 días corridos. - De 10 a 20 años: 28 días corridos. - De más de 20 años: 35 días corridos. 	- Igual al régimen general.
REGIÓN: CONO SUR		
Brasil	<p>A partir del año de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 días corridos, si no hubiese faltado al trabajo más de 5 veces. - 24 días corridos, cuando hubiese tenido de 6 a 14 ausencias. - 18 días corridos, cuando hubiese tenido de 15 a 23 ausencias. - 12 días corridos, cuando haya tenido de 24 a 32 ausencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - A partir del año de trabajo: 30 días corridos. - Una escala decreciente proporcional de 22 a 8 días, para las jornadas parciales de 25 a 5 horas semanales.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de 1 año de trabajo: 15 días hábiles. - A partir de 10 años de trabajo: 1 día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados. 	- Igual al régimen general.
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 5 años de antigüedad: 12 días. - De 5 hasta 10 años: 18 días. - Más de 10 años: 30 días. 	- Igual al régimen general.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - 20 días por cada año de trabajo continuo. 	- Igual al régimen general.
REGIÓN: CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO		
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - 30 días por cada 11 meses de trabajo continuo. 	- Igual al régimen general.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - 2 semanas por cada 50 semanas de labores continuas al servicio del mismo patrono. 	- Igual al régimen general.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días por cada 6 meses de trabajo continuo e ininterrumpido al servicio del mismo empleador. 	- No tienen reconocido expresamente el derecho a vacaciones.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días después de cada año de trabajo continuo, remunerados con un recargo del 30% sobre el salario ordinario. 	- Igual al régimen general.
Honduras	<p>Después de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 año de servicios continuos: 10 días laborales consecutivos. - 2 años de servicios continuos: 12 días laborales consecutivos. - 3 años de servicios continuos: 15 días laborales consecutivos. - 4 años o más de servicios continuos: 20 días laborales consecutivos. 	- Igual al régimen general.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - 15 días hábiles después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono. 	- Derecho a vacaciones no reconocido expresamente.

México	<ul style="list-style-type: none"> - No inferior a 6 días laborables luego del primer año de trabajo. - Aumentando 2 días por cada año de trabajo, hasta 12 días laborables. - Prima vacacional no menor al 25% del salario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a vacaciones no reconocido expresamente.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - 14 días laborables, después de cada año de trabajo continuo. - Bonificación por vacaciones equivalente a: <ul style="list-style-type: none"> - 14 días de salario después de 1 año y hasta 5 años de trabajo continuo. - 18 días de salario después de 5 años de trabajo continuo. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 semanas por cada año de servicio. - Bonificación por vacaciones no previsto.

Estabilidad en el empleo

Entre los derechos que conforman el contenido mínimo del Derecho a Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, un tratado ratificado por la mayor parte de los Estados de la región, establece que se deberá garantizar mediante legislación interna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones, y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza mediante una serie de dispositivos de derecho laboral y social. En primer término, mediante la extensión del debido proceso legal a la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, mediante el establecimiento de causales legales de rescisión del contrato, inversión de la carga de la prueba sobre el empleador, etc. Asimismo, es generalizado en la legislación comparada el establecimiento de un régimen de compensaciones económicas a través de un sistema de preaviso y de indemnizaciones punitivas frente al despido injustificado. En muchas legislaciones, estas compensaciones son progresivas en función de los años de servicio continuo de la parte trabajadora. Algunas legislaciones

establecen la obligación del empleador de capitalizar un fondo de garantía para el efecto. En otros casos, el fondo es cubierto por la seguridad social. En síntesis, el propósito de estas disposiciones es el de servir de garantía para la protección de trabajadores y trabajadoras frente al riesgo de cesantía involuntaria e imprevista.

Un elemento central para la protección de las trabajadoras domésticas es su igualdad ante la ley en materia de estabilidad en el empleo, teniendo en cuenta la flexibilización con la que se manejó el despido en este sector en las distintas sociedades. Un sector, además, muy vulnerable frente al despido arbitrario, no solamente por las arraigadas prácticas sociales que subalterizaron a este colectivo sociolaboral y le asignaron las peores condiciones laborales: muchas legislaciones discriminatorias que aún continúan vigentes sobre la cuestión van directamente encaminadas a facilitar el despido y abaratar su costo. Otras leyes nacionales incorporan causales adicionales de despido con causa, que son aplicables específicamente al trabajo doméstico. Algunas de estas causales son de muy vaga caracterización y dan demasiado poder al criterio subjetivo del empleador, como puede ser el mal carácter de la trabajadora. En otros casos, estas causales carecen de cualquier legitimidad, por ejemplo, las que aluden al estado de salud de la trabajadora, incluso en el caso de enfermedades que bien podrían ser profesionales.

Garantizan plena igualdad ante la ley en materia de estabilidad en el empleo las legislaciones laborales de 8 Estados (Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Costa Rica). En estos países se establece la igualdad ante la ley laboral nacional de las trabajadoras domésticas en materia de garantías frente al despido.

CUADRO 6:
Garantías para la estabilidad en el empleo

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 45 días. - Indemnización por despido sin justa causa de acuerdo a la naturaleza del contrato y proporcional a la antigüedad laboral en los contratos por tiempo indefinido. 	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 7 días. - Indemnización por despido sin justa causa, igual al régimen general.

Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO (desahucio): 15 días. - Pago al trabajador de una bonificación por desahucio equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicio. - Indemnización por despido injustificado, proporcional a los años de trabajo continuos. - Fondo de reserva compuesto con aportes del empleador, para casos de cesantía por cualquier motivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 30 días. - Indemnización por despido de 1,5 salarios por cada año de antigüedad hasta 12 remuneraciones. - Estabilidad laboral no prevista. 	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 15 días. - Indemnización por despido de 15 jornales por cada año de antigüedad. - Estabilidad laboral no prevista.
Bolivia	<p>PREAVISO</p> <p>Contratos con obreras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Después de un mes de trabajo ininterrumpido: 1 semana. - Después de 6 meses: 15 días. - Después de un año: 30 días. <p>Contratos con empleadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Después de 3 meses de trabajo ininterrumpido: 30 días de preaviso debe el empleado y 90 días el empleador. <p>Estabilidad laboral no prevista.</p>	<p>PREAVISO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 45 días debe el empleador. - 15 días la trabajadora. - Estabilidad laboral no prevista.
Venezuela	<p>PREAVISO por retiro del trabajador/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una semana, después de 1 mes de trabajo ininterrumpido. - 15 días, después de 6 meses de trabajo ininterrumpido. - 30 días, después de 1 año de trabajo ininterrumpido. <p>Depósito a favor del trabajador/a en una cuenta de una garantía monetaria de protección contra la cesantía proporcional a la antigüedad: 15 jornales diarios por cada trimestre trabajado más un adicional de 2 días de salario por cada año trabajado, hasta un máximo de 30 días.</p> <p>Estabilidad en el trabajo a partir de los 30 días de prestación de servicio, en caso de contrato por tiempo determinado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.

REGIÓN: CONO SUR		
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos. - De 5 hasta 10 años: 21 días corridos. - De 10 a 20 años: 28 días corridos. - De más de 20 años: 35 días corridos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: mínimo de 30 días, más 3 días adicionales por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 90 días. - Indemnización por despido proporcional a la antigüedad. - Estabilidad laboral no aplicable actualmente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 30 días, sustituible por indemnización correspondiente. - Estabilidad laboral no prevista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Paraguay	<p>PREAVISO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante el primer año: 30 días. - Más de un año y hasta 5: 45 días. - Más de 5 y hasta 10 años: 60 días. - Más de 10 años de antigüedad: 90 días. - Indemnización por despido injustificado, proporcional a la antigüedad. - Derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de 10 años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador. - En caso de despido, se aplica la regla de la doble indemnización o el reintegro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - No existe un régimen general en materia de preaviso. - Estabilidad laboral no prevista. - Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de trabajo, con un límite de seis mensualidades como máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> - No previsto el derecho al preaviso. - Estabilidad laboral no prevista. - Derecho a indemnización por despido desde los 90 días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido. - No se encuentran previstas causales especiales de despido.
REGIÓN: CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO		
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 30 días. - Derecho al reintegro y a una indemnización por causa de despido injustificado. - Derecho al pago de una prima por antigüedad, cualquiera sea la causa de la cesantía, a razón de una semana de salario por cada año de trabajo. - Estabilidad laboral especial por antigüedad a los 2 años. 	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 30 días. - Indemnización por despido injustificado proporcional a la antigüedad (Hasta 7 meses de salario por 20 años de servicio continuo). - Causal especial de despido por enfermedad que incapacite para el trabajo, con indemnización especial de hasta 3 meses de salario. - El servicio doméstico se exceptúa de la estabilidad laboral especial por antigüedad.

Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 7 días después de los 3 meses y antes de los 6 de servicio continuo. - 15 días después de los 6 meses y antes de 1 año de servicio continuo. - 30 días después del primer año de servicios continuos. - Indemnización por despido injustificado, retiro justificado o cesantía involuntaria del trabajador, en concepto de auxilio de cesantía, proporcional a la antigüedad en el trabajo. - Estabilidad especial por antigüedad no prevista. 	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 15 días después de los 3 meses, durante el primer año de servicio. - 30 días después del primer año de servicios continuos. - Indemnización por despido injustificado, renuncia justificada o cesantía igual al régimen general. - Estabilidad especial por antigüedad no prevista.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 15 días. - Indemnización por despido sin causa justificada equivalente a 1 mes de salario por cada uno de los primeros 3 años de trabajo, y 20 días de salario por cada año a partir del cuarto, hasta 5 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> - No tienen reconocida la estabilidad en el empleo.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al preaviso no previsto. - Indemnización por despido injustificado proporcional a la antigüedad (1 mes de salario por cada año de servicio). 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al preaviso no previsto. - Indemnización por despido injustificado no prevista. - 3 causales adicionales para el despido con causa justificada.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 24 horas antes de 3 meses de servicio continuo. - 7 días entre los 3 y 6 meses de trabajo. - 15 días desde los 6 meses a 1 año. - 30 días desde 1 hasta 2 años de antigüedad en el trabajo. - 60 días, después de los dos años. - Indemnización en concepto de auxilio de cesantía, proporcional al tiempo de servicio, hasta 8 meses de salario. 	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: 7 días luego del periodo de prueba y durante el primer año de trabajo. - 30 días luego del primer año de trabajo. - 4 causales adicionales de despido justificado. - Los preavisos se pagarán tomando como base únicamente la remuneración en dinero.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Preaviso para el despido justificado no especificado. - Indemnización por despido injustificado en razón de 1 mes de salario por cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono. 	<ul style="list-style-type: none"> - Preaviso no especificado. - Derecho a la indemnización por cesantía injustificada no reconocido. - Dos causales adicionales para el despido justificado.
México	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: No especificado. - Estabilidad en el empleo inmediata. - Derecho a la reinstalación del trabajador en caso de despido injustificado. - Indemnización por despido injustificado equivalente a 3 meses de salarios íntegros, además de 20 días de salario por cada año de antigüedad, sin perjuicio del pago de salarios caídos. 	<ul style="list-style-type: none"> - PREAVISO: No especificado. - No tienen derecho a la estabilidad ni al reintegro en caso de despido injustificado. - Dos causales adicionales de despido justificado. - Indemnizaciones por despido injustificado, igual al régimen general.

PREAVISO: Derecho al desahucio (notificación previa del despido):

- 7 días después de 3 meses y antes de 6 meses de trabajo continuo.
- 14 días después de 6 meses y antes de 1 año de trabajo continuo.
- 28 días después de un año de trabajo continuo.

Derecho al auxilio de cesantía, proporcional a la antigüedad equivalentes a:

- 6 días de salario ordinario después de 3 meses y antes de 6 meses de trabajo continuo.
- 13 días de salario ordinario después de 6 meses y antes de 1 año de trabajo continuo.
- 21 días de salario ordinario entre los 1 y 5 años de trabajo continuo, por cada año.
- 23 días de salario ordinario después de 5 años de trabajo continuo, por cada año.

- No tienen reconocido el derecho de estabilidad.
- No corresponden las indemnizaciones por despido injustificado ni por dimisión con justa causa.

Fuero de maternidad

El fuero de maternidad es la garantía antidiscriminatoria icónica que protege a las mujeres en el ámbito laboral, encaminada a proteger a la mujer mediante una inmunidad frente al despido motivado por su embarazo. La vigencia de esta garantía para el sector es fundamental, teniendo en cuenta la alta proporción de mujeres jóvenes y en edad reproductiva que se emplean en el mismo.

La obligación de establecer el fuero de maternidad deriva de numerosas disposiciones del derecho internacional. La CEDAW señala que para eliminar la discriminación contra la mujer en materia de empleo los Estados deberán prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. En el ámbito de la OIT, dos convenios establecen disposiciones para prohibir el despido de las trabajadoras durante el periodo de licencia de maternidad y durante un periodo posterior al reintegro al trabajo, excepto por causas que no guarden relación alguna con el embarazo, el

nacimiento del hijo y sus consecuencias y la lactancia (Convenios OIT N° 183 Sobre la protección de la maternidad, del año 2000, y N° 158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982). La prohibición del despido se extiende a la prohibición de alterar desfavorablemente las condiciones de trabajo de la mujer. El Convenio OIT N° 189 señala que al trabajo doméstico se deben extender las protecciones sociales relativas a la maternidad y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en lo relativo a la no discriminación.

En la región, todos los países a excepción de México incorporan el fuero de maternidad en su legislación laboral de un modo constante. En lo que se diferencian es en la naturaleza de la garantía establecida y en la extensión del período de protección. Algunas legislaciones establecen la prohibición del despido y la nulidad del mismo durante el período de protección, obligando a la reincorporación de la trabajadora en todos los casos. Otras legislaciones establecen un procedimiento administrativo especial para el despido con causa justificada. El Salvador establece una moratoria para el despido, incluso con causa, mientras dure la protección. El período de vigencia del fuero varía según la legislación nacional. El inicio se encuentra comúnmente fijado con el inicio del embarazo, aunque algunas legislaciones supeditan la protección a la notificación del estado al empleador (Panamá y Paraguay). Con respecto al fin, se encuentran diversos criterios, encontrándose desde mínimos fijados en torno al final del periodo de reposo post parto (por ejemplo, Paraguay, Uruguay, Nicaragua, Guatemala o El Salvador) hasta un máximo de dos años posteriores al alumbramiento (Venezuela). Otras legislaciones nacionales vinculan la protección a la duración de la lactancia (Costa Rica). Otras determinan un número determinado de días con posterioridad al parto o al fin del reposo de la maternidad.

Todos los Estados de la región, a excepción de México, que no garantiza el fuero de maternidad en su legislación laboral, y de República Dominicana, extienden esta garantía a las trabajadoras domésticas sin discriminación. En algunos casos (Brasil, Argentina, Uruguay) extienden expresamente el fuero en sus leyes especiales sobre trabajo doméstico. En otros casos, se trata de una interpretación más favorable y extensiva, que considera que la protección es universal, aún cuando las disposiciones especiales sobre trabajo doméstico guarden silencio sobre el punto.

CUADRO 7:
Fuero de maternidad

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido sin justa causa. - Nulidad del despido injustificado. - Período de protección desde el inicio del embarazo hasta 3 meses posteriores al parto. 	- Igual al régimen general.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Nulidad del despido en el período de protección. - Período de protección desde el inicio del embarazo hasta 12 semanas posteriores al parto. - Se extiende a un año en caso de enfermedad derivada del parto. 	- Igual al régimen general.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Nulidad en caso de despido por razón de embarazo. - 90 días anteriores al parto y hasta 90 días después. 	- Igual al régimen general.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Nulidad en caso del mismo. - Durante el embarazo y hasta 1 año después del nacimiento del hijo. 	- Igual al régimen general.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido sin justa causa. - Garantía de inamovilidad de la trabajadora, desde el inicio del embarazo hasta 2 años después del parto. 	- Igual al régimen general.
REGIÓN: CONO SUR		
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de conservar en el puesto. - Presunción de despido por razón de embarazo o maternidad. - Indemnización especial consistente en un año de remuneraciones, acumulable a la indemnización por despido sin causa. - Período de protección de 7 meses y medio anteriores y posteriores al parto. 	- Igual al régimen general.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Nulidad en caso del mismo. - Desde la confirmación de la gravidez hasta 5 meses después del parto. 	- Igual al régimen general.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Procedimiento especial para proceder al despido legal de la trabajadora protegida. - Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso por maternidad. 	- Igual al régimen general.

Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Nulidad en caso del mismo. - Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo hasta el fin del período de descanso de maternidad. 	- Igual al régimen general.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de conservar en el puesto. - Indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda. - Durante el embarazo y hasta expirado el descanso postnatal. 	- Igual al régimen general.
REGIÓN: CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO		
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Despido de la trabajadora en estado de gravidez sólo mediando justa causa y autorización judicial. - Desde la notificación del embarazo hasta el fin de la licencia por maternidad. 	- Igual al régimen general.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Período de protección: embarazo y durante la lactancia. 	- Igual al régimen general.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido sin causa justificada. - Período de protección: durante el embarazo y mientras dure el reposo de maternidad. 	- Igual al régimen general.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. - Suspensión de los efectos del despido con causa justificada, hasta el final del período de protección. - Período de protección: desde el comienzo del estado de gravidez hasta el final del descanso post natal. 	- Igual al régimen general.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido injustificado. - Indemnización en caso de despido injustificado en el período de protección, equivalente a 60 jornales. - Período de protección: durante el embarazo y hasta 3 meses posteriores al parto. 	- Igual al régimen general.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido sin causa justificada. - Nulidad del despido injustificado y derecho de reintegro con cobro de salarios caídos. - Período de protección: desde la notificación del embarazo al empleador y durante el período de lactancia. 	- Igual al régimen general.
México	<ul style="list-style-type: none"> - Fuero de maternidad no reconocido. 	- Fuero de maternidad no reconocido.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido sin causa justificada. - Nulidad en caso del mismo. - Período de protección: desde el inicio de la gestación hasta 6 meses posteriores a la fecha del parto. 	- Excluidas del fuero de maternidad.

Derechos a la seguridad social y jubilación

El Convenio OIT N° 189 establece que los Estados que lo ratifiquen deben asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad. Asimismo, el derecho a la seguridad social se encuentra reconocido por otros instrumentos internacionales ampliamente ratificados por los Estados de la región¹.

En los países analizados existe una extensa diversidad de sistemas previsionales, y los derechos y asignaciones accesibles a los trabajadores presentan una amplia variedad, pues difieren notablemente qué tipo de beneficios son reconocidos, cómo se establecen sus sistemas de financiamiento y cómo se accede a las prestaciones debidas. En este trabajo, nos limitaremos a establecer términos de comparación en los siguientes componentes de los sistemas: cobertura en salud y previsual frente a los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo; derecho a protecciones y prestaciones por maternidad; y cobertura frente a contingencias de largo plazo (pensiones por vejez e invalidez). Estos aspectos son los principales de cualquier sistema previsual y se encuentran contemplados en las legislaciones de todos los Estados, a diferencia de otros beneficios como asignaciones familiares, seguros contra cesantía, etc.

1 El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador, los que determinan que toda persona tiene derecho a la seguridad social como sistema que lo proteja “*contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa*”. Para las personas que se encuentren trabajando, el sistema de seguridad social “ *cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto*”. El Protocolo dispone que se deberá garantizar que los beneficios contra riesgos de largo plazo (vejez e incapacidad) serán aplicados a sus dependientes en caso de muerte del beneficiario. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, garantizando “*el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar*” y el “*derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción*”.

Un aspecto fundamental de la igualdad real de las trabajadoras domésticas es su acceso igualitario a los sistemas previsionales. La protección social tejida alrededor del trabajo descansa sobre una serie de dispositivos colectivos de protección y seguro que con mucha frecuencia es inaccesible para los trabajadores de sectores informales y, particularmente, para las trabajadoras domésticas, a partir de discriminaciones y exclusiones que pueden ser directas o indirectas.

Muchas de las garantías del trabajo sólo tienen sentido si están respaldadas por estos sistemas de seguridad colectiva. La cobertura de la seguridad social es un aspecto fundamental para garantizar la salud de las trabajadoras domésticas frente a los riesgos en el trabajo. El hecho de que muchas de las legislaciones aborden esta cuestión remitiendo la responsabilidad al patrón, en la seguridad del lugar de trabajo o en la atención de salud frente a enfermedades menores, no ayuda mayormente a una real cobertura frente a estos riesgos, si es que no está presente una garantía institucionalizada a través de un régimen de seguro social.

Así también, la inmunidad de la trabajadora embarazada frente al despido, el derecho a gozar de un entorno laboral seguro durante el embarazo, y unos ingresos en sustitución de los que se deja de percibir durante la licencia de maternidad, son efectivos en la medida en que la trabajadora está cubierta por un régimen de seguridad social.

En el momento actual, siete Estados de la región (Colombia, Ecuador, Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Costa Rica) garantizan la igualdad de las trabajadoras domésticas con el régimen general aplicable a nivel nacional para el resto de los trabajadores.

En el resto de los países, existen diferentes formas de exclusión que pueden ser expresas o indirectas. Estas formas de exclusión indirecta se dan a través de diferentes formas. Una de ellas, es la exclusión que se basa en la situación de quienes trabajan por debajo del límite máximo de la jornada, o quienes se desempeñan para un conjunto de empleadores, por jornada, en la modalidad con retiro o cama afuera. En estos casos, se produce la exclusión porque los sistemas previsionales no son adaptados para que la trabajadora pueda cotizar de un modo uniforme cuando tiene pluralidad de empleadores y jornadas incompletas. En la legislación del Perú, por ejemplo, la incorpora-

ción al seguro social obligatorio procede toda vez que trabajen una jornada igual o superior a las cuatro horas.

Otra vía de exclusión indirecta se da cuando las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas del salario mínimo legal. Tal es el caso de Paraguay, donde las trabajadoras se encuentran cubiertas por el régimen general del seguro social obligatorio, pero no pueden ser aseguradas en la práctica, porque todos los aportes previsionales están calculados actuarialmente sobre la base del salario mínimo legal, derecho del cual están excluidas por ley. Esta situación plantea un dilema para la sustentabilidad del sistema previsional ya que, de ser aseguradas, su cobertura sería subvencionada por el aporte de los otros trabajadores y el sistema colapsaría.

Otra vía de exclusión indirecta es la afiliación voluntaria. Las legislaciones de Panamá y México las incorporan al seguro social público, pero bajo un régimen especial en el que no existe una obligación legal sobre la parte empleadora de asegurar a la trabajadora. Los regímenes de afiliación voluntaria en último término son inefectivos, porque no garantizan una cobertura universal.

Luego tenemos las legislaciones que establecen exclusiones directas. En Bolivia, las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas del derecho a la jubilación; así también en Nicaragua y Guatemala se encuentran excluidas expresamente del régimen de pensiones a largo plazo (por vejez y sobrevivencia). En El Salvador, Honduras y Guatemala si bien la ley las ampararía, las reglamentaciones vigentes de las instituciones públicas administradoras de la seguridad social las excluyen. En el caso de Guatemala, la cobertura se limita a un programa especial que cubre ciertos y determinados riesgos a corto plazo. Finalmente, en la República Dominicana no están incluidas en el régimen de seguridad social en ningún aspecto.

CUADRO 8:
Derecho a la seguridad social

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, seguro de vida obligatorio. Cobertura de auxilios monetarios hasta 180 días. - Licencia paga de maternidad de 14 semanas. - Jubilación ordinaria, retiro por invalidez, pensión por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia médica, quirúrgica y de rehabilitación en caso de enfermedades. Subsidio monetario transitorio cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo. - Licencia pagada por maternidad de 12 semanas. - Reducción de la jornada a 6 horas durante los 12 meses posteriores al parto, según necesidad de la trabajadora. - Derecho a la jubilación ordinaria y pensión por incapacidad absoluta y permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Atención médica, análisis médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles y servicios; y rehabilitación. Atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. - Licencia por maternidad con goce de haber de 45 días de prenatal y 45 días postnatal. - Jubilación ordinaria y retiro por invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendidas en el régimen de la seguridad social obligatoria, siempre que trabajen la jornada mínima de 4 horas diarias.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y suministro de medicamentos. - Licencia por maternidad desde 30 días antes y hasta 30 días después del alumbramiento. - Jubilación ordinaria, pensión de invalidez por riesgo común y pensión por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y suministro de medicamentos. - Licencia por maternidad de 45 días antes y 45 días después del parto. - No tienen derecho a la jubilación ni a pensiones por contingencias a largo plazo.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad social obligatoria. - Atención médica primaria y odontológica. Cobertura frente a enfermedades profesionales y no profesionales. - Licencia pagada por maternidad de 6 semanas previas y 20 semanas posteriores al parto. - Pensión mínima vital uniforme (jubilación ordinaria) y pensión por invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.

REGIÓN: CONO SUR		
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, tratamientos de rehabilitación y suministro de medicamentos. - Licencia pagada por maternidad de 45 días antes y 45 días después del alumbramiento. - Jubilación ordinaria y retiro por invalidez. - Cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a asistencia clínica, quirúrgica, farmacéutica y odontológica. - Licencia pagada por reposo de enfermedad o accidente de trabajo. - Licencia pagada por maternidad de 120 días: 28 días antes y 92 días después del parto. - Renta por edad, renta por invalidez y renta por condiciones especiales que perjudiquen la salud o integridad física. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a asistencia clínica, quirúrgica, farmacéutica y odontológica. - Licencia pagada por reposo de enfermedad o accidente de trabajo. - Licencia pagada por maternidad de 120 días, sin considerar período de carencia. - Pensión jubilatoria por edad y por invalidez.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria y suministro de medicamentos. - Licencia por maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. - Pensión de vejez e invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura del seguro social frente a riesgos de enfermedad, accidente de trabajo, maternidad mediante atención médica y subsidios. - Licencia pagada por maternidad de 12 semanas. - Derecho a la jubilación y pensiones por invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de subsidio por enfermedad. - Licencia pagada por maternidad de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. - Jubilación ordinaria y por edad avanzada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.
REGIÓN: CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y CARIBE HISPANO		
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación obligatoria a la Caja de Seguro Social. - Cobertura frente a los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. - Atención en salud ambulatoria, hospitalaria, quirúrgica, odontológica y farmacéutica. - Subsidios por enfermedad o lesión que produzcan incapacidad temporal para el trabajo. - Licencia pagada por maternidad de 14 semanas (6 anteriores y 8 posteriores al parto) con cargo a la seguridad social o al empleador en su defecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación voluntaria al régimen de la Caja de Seguro Social.

Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura del seguro social obligatorio que comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario. - Licencia pagada por maternidad de 30 días anteriores y 3 meses posteriores al parto. - Obligación de contratar un seguro de riesgo de trabajo, ante el Instituto Nacional de Seguros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aseguradas obligatorias a la Caja Costarricense de Seguridad Social. Igual al régimen general.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al seguro social obligatorio y los programas especiales de salud. Cobertura frente a los riesgos de enfermedad y maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte. - Licencia remunerada de 4 semanas previas y 8 semanas posteriores al parto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Son aseguradas obligatorias a la seguridad social. - En riesgos laborales se podrá fijar una indemnización menor en el servicio doméstico. - No incluye la cobertura de pensiones por vejez y sobrevivencia.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen de seguro social a través del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social. - Prestaciones por salud y maternidad, prestaciones pecuniarias por enfermedad, maternidad, accidente común, enfermedades y accidentes profesionales. - Licencia por enfermedad o accidente común, con cargo al empleador, de un mínimo de 20 a un máximo de 60 días, proporcionales a la antigüedad del trabajador. - Licencia pagada por maternidad de 12 semanas, de las cuales 6 como mínimo serán posteriores al parto, con cargo al empleador. - Pensiones de vejez, invalidez común y sobrevivencia a través del Sistema de Ahorro de Pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Excluidas reglamentariamente del seguro social del ISSS y del Sistema de Ahorro de Pensiones.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Seguro social obligatorio a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). - Cobertura frente a los riesgos de enfermedad y accidente común, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Excluidas reglamentariamente del régimen del seguro social obligatorio. - La enfermedad de la trabajadora doméstica será cubierta por el patrón. - La incapacidad para trabajar debido a enfermedad común por más de 1 semana autoriza al patrón a terminar el contrato, pagando una indemnización de 1 mes de salario por cada año de trabajo continuo, hasta 4 salarios. - El patrón está exento de responsabilidad por riesgos profesionales en el caso de las trabajadoras domésticas, estando obligado a cubrir la asistencia médica y el salario por 30 días.

Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Seguro social obligatorio ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. - Cobertura frente a riesgos de enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo y pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia. - Licencia pagada por maternidad de 84 días (30 días previos y 54 días posteriores al parto). 	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliadas con carácter progresivo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en un programa especial que cubre riesgos de: maternidad, control de crecimiento para hijos menores de 5 años y atención médica por accidentes de trabajo (PRECAPI). - Se encuentran excluidas de la cobertura ante riesgos de enfermedad común y pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia. - La enfermedad de la trabajadora que sea leve y la incapacite hasta una semana obliga al empleador a costear la asistencia médica y medicinas. - Si la incapacidad supera la semana, se autoriza el despido abonando 1 mes de salario por cada año de trabajo continuo, hasta 4 salarios. - Si la enfermedad fue contraída por contagio del patrono o de las personas que habitan la casa, se conserva el derecho de percibir el salario hasta el restablecimiento completo.
México	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al seguro social obligatorio a través del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). - Cobertura frente a riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. - Licencia pagada por maternidad de un mínimo de 6 semanas previas y 6 posteriores al parto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporadas al seguro social del Instituto Mexicano de Seguridad Social a través del régimen de aseguramiento voluntario. - Obligación del patrón de pagar el salario hasta por 1 mes en caso de enfermedad, y hasta 3 meses en caso de enfermedad crónica. - Obligación de suministrar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea crónica.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al seguro social obligatorio. - Cobertura del seguro frente a los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada (mayor a 57 años), sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales. - Licencia remunerada por maternidad de 6 semanas previas y 6 semanas posteriores al parto. 	<ul style="list-style-type: none"> - No cubiertas por el seguro social.

Modalidad de contrato

La libertad contractual entre quien ofrece su fuerza de trabajo y quien la emplea es un principio dominante en todo el derecho laboral. No obstante, a partir del reconocimiento de que esta voluntad no es libre sino está mediada por una serie de factores (la necesidad económica, la falta de información, la desigualdad entre las partes, etc.), se condiciona esta libertad a una serie de pisos mínimos y garantías que hacen al contenido de un trabajo decente, prerrogativas a las que no se puede renunciar. Estos mínimos inderogables se refuerzan con otras salvaguardias como la forma escrita del contrato, el registro público de los contratos, el beneficio de la duda a favor del trabajador y otros dispositivos contra el abuso de poder.

La falta de una expresa obligación de contratar por escrito y de registrar los contratos dificulta el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas y obstruye un control más efectivo por parte de la autoridad administrativa. El contrato es un medio de prueba con el que cuentan las trabajadoras para acreditar la existencia de la relación laboral y sus condiciones. Asimismo, el contrato y su registro público facilitan la acción de inspección de la autoridad administrativa del trabajo.

El Convenio OIT N° 189 obliga a los Estados que lo suscriben a establecer, mediante su legislación u otros medios como los convenios colectivos, el contrato escrito en el sector del trabajo doméstico, o cualquier medida similar que asegure que las trabajadoras domésticas son informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible.

Establecen la forma escrita obligatoria en el contrato de trabajo doméstico las legislaciones de Chile, Paraguay, Costa Rica y Bolivia; este último Estado, en caso de que el contrato exceda un año de término. A su vez, establecen la obligatoriedad de una libreta o cartilla de trabajo, con determinadas modalidades, las legislaciones laborales de Argentina y Brasil. Todos estos medios de formalización y prueba de la relación laboral son válidos.

Chile y Brasil: Innovaciones en el registro del contrato y la fiscalización

La reforma del Código Laboral chileno, efectuada en el año 2014, incorporó una serie de elementos innovadores para el registro del contrato de trabajo en casa particular que pueden ser analizados como buenas prácticas.

Esta reforma estableció la obligación de contratar por escrito en el sector, con la correspondiente obligación –a cargo del empleador– de registrar el contrato durante los 15 días posteriores, en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, indicando todas las condiciones de empleo pactadas.

La Inspección del Trabajo tiene la obligación de mantener reserva de la identidad de las partes y del domicilio de la relación laboral. Esta información sólo podrá ser utilizada para la fiscalización laboral o para proporcionarla a los tribunales de justicia, a requerimiento.

La Inspección del Trabajo puede realizar fiscalizaciones en el domicilio registrado, relativas a las condiciones laborales de la trabajadora de casa particular. El propietario del inmueble podrá permitir o no el ingreso de la persona fiscalizadora. En caso de negativa, la Inspección del Trabajo le fijará un día y hora para acudir a sus dependencias con la documentación que le sea requerida.

En el Brasil, a partir de la *Lei complementar* N° 150 de 2015, se implementó una plataforma en línea denominada *Simples Doméstico*, accesible desde la web <http://www.esocial.gov.br/>, que consiste en un sistema simplificado y unificado de registro y pago de contribuciones debidas a la seguridad social, depósitos al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) e impuesto a la renta, tanto por la parte empleadora como por la trabajadora, derivada de la relación de trabajo con la empleada doméstica. El sistema facilita y vuelve sumamente accesible el pago de las contribuciones y tributos debidos a la parte empleadora, promoviendo la cobertura universal de la seguridad social en el sector.

CUADRO 9:
Modalidad de contrato

País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
REGIÓN: ANDINA		
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Registro no obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Registro no obligatorio.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato puede ser celebrado de manera expresa (verbal o escrito) o tácita. - Determinados tipos de contrato se celebran obligatoriamente por escrito. - Los contratos escritos se registrarán dentro de los 30 días siguientes ante el inspector/a del trabajo o Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Cumplido el periodo de prueba de 15 días, el contrato se convierte en indefinido.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato puede ser celebrado de forma verbal o escrita. - Forma escrita obligatoria en contratos laborales sujetos a modalidad. - Obligatoriedad de registro de contratos sujetos a modalidad y a tiempo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - No se establece el registro del contrato.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo obligatoria en caso de contrato escrito. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año. - Ya no rige la obligatoriedad del Registro en la Policía de Seguridad. - Inscripción obligatoria ante la autoridad administrativa del trabajo en caso de contrato escrito.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato preferentemente escrito. - Presunción de veracidad de lo afirmado por la parte trabajadora, salvo prueba en contrario, en caso ausencia de contrato escrito. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del contrato no previsto.
REGIÓN: CONO SUR		
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Libro especial en el que los empleadores deben consignar los principales aspectos del contrato con las personas que trabajan bajo su dependencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rige la libertad de forma, cualquiera sea la modalidad de contratación. - Se establecen, obligatoriamente, una Libreta de Trabajo con valor registral y un sistema de registro simplificado.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Carta de Trabajo y Previsión Social obligatoria. En ella deben asentarse las condiciones esenciales de la contratación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.

Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - El Código del Trabajo no prevé la obligación de inscripción del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Obligación a cargo del empleador del registro documental o electrónico del contrato ante la Inspección del Trabajo, a fin de facilitar la fiscalización.
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal. - Inscripción del contrato obligatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio mediante instrumento privado. - Cualquiera de las partes podrá inscribir y homologar el contrato ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Registro obligatorio de Planillas de Trabajo. - Extensión obligatoria del recibo del salario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Inscripción no obligatoria. - Extensión obligatoria del recibo del salario.
REGIÓN: Centroamérica, México y Caribe Hispano		
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio, salvo excepciones tasadas en la ley. - Inscripción de los contratos escritos ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Bienestar Social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - No corresponde el registro del contrato.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio, con excepciones tasadas. - Registro en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Registro en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Podrá ser homologado por las partes ante el Ministerio del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato verbal. Contrato escrito no obligatorio.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Obligación de registrar el contrato ante la Dirección General del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Obligación del patrón de expedir recibo de salario mensual.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Obligación de informar planillas de pago de salario a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Registro ante la autoridad del trabajo no aplicable al servicio doméstico.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Registro obligatorio del contrato en el Departamento Administrativo del Trabajo. - Obligación de remitir anualmente las planillas de salario al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Obligación del patrón de extender una constancia de trabajo.
México	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio. - Registro del contrato ante el Departamento de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio.

Edad mínima para el empleo doméstico

La Convención Internacional de los Derechos del Niño (1990) y el Convenio OIT N° 138 sobre la edad mínima (1973), ratificados por todos los países de la región, obliga a que los Estados fijen una edad mínima de admisión al empleo por debajo de la cual estará prohibida la contratación. Dicha edad no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación de la educación básica y, en todo caso, no deberá ser menor de 15 años. De manera excepcional, los países cuya economía y sistema educativo no estén suficientemente desarrollados podrán especificar una edad inicial de 14 años. El Convenio OIT N° 189 extiende el alcance del Convenio OIT N° 138 a las trabajadoras domésticas.

Los países de la región fijan en plena concordancia los 18 años como la mayoría de edad y, por lo tanto, el fin de la infancia y la adquisición de la capacidad plena para contratar laboralmente como persona adulta. No obstante, con respecto a la edad mínima, se establecen diferentes criterios para la admisión al empleo. Un total de nueve Estados fijan en 14 años el límite inferior de la capacidad de contratar laboralmente. Otros seis lo establecen en 15 años, y tres lo fijan en 16 años.

En a mayoría de los casos, la edad mínima de admisión al trabajo en general es la misma que para la admisión en el trabajo doméstico. Sin embargo, cinco Estados fijan una edad diferente, superior, fijada en los 18 años (Colombia, Brasil, Paraguay, Panamá y Guatemala). Otros Estados determinan este mismo requisito para el trabajo en la modalidad “cama adentro” o en el cuidado de personas (Costa Rica, Chile, Honduras, Nicaragua y República Dominicana).

La base de estas disposiciones se encuentra en el Convenio OIT N° 182 Sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), instrumento definido como uno de los convenios fundamentales de la organización. El instrumento abre la posibilidad a que los Estados Parte, a través de su legislación interna, determinen otras categorías de trabajo que por “por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños” y deban ser incluidos en la lista de peores formas de trabajo infantil, por lo tanto, prohibidos para menores de 18 años.

CUADRO 10:
Edad mínima de admisión al empleo

Región	País	Régimen laboral general	Régimen laboral para el trabajo doméstico
Andina	Colombia	15	18
	Ecuador	15	15
	Perú	14	14
	Bolivia	14	14
Cono Sur	Argentina	16	16
	Brasil	16	18
	Chile	15	15
	Paraguay	14	18
	Uruguay	15	15
	Venezuela	14	14
Centroamérica, México y Caribe Hispano	Panamá	14	18
	Costa Rica	15	15 18 (modalidad cama adentro y tareas que impliquen cuidado de personas)
	Nicaragua	14	14
	El Salvador	14	16
	Honduras	16	16
	Guatemala	14	18
	México	15	15
	República Dominicana	14	14

A mitad de camino a la igualdad

Las transformaciones legales analizadas han marcado una evolución hacia modelos normativos de mayor inclusión. Seis Estados de la región garantizan, en el momento actual, la plena igualdad ante la ley laboral de las trabajadoras domésticas. Muchas de estas reformas estuvieron acompañadas de adaptaciones institucionales encaminadas a fortalecer la inspección del trabajo y otros mecanismos similares para la vigilancia.

Alguno de los países que realizaron reformas, pero aún no garantizan la igualdad plena, han avanzado, no obstante, en importantes conquistas. Las cuestiones que quedan pendientes se reducen a déficits en algunos estándares específicos. En Chile, por ejemplo, las trabajadoras del hogar en la modalidad “cama adentro” aún mantienen una jornada mínima superior a las 8 horas. El Paraguay y el Perú todavía no aseguran el salario mínimo obligatorio. Bolivia mantiene la exclusión en el acceso al sistema de pensiones a largo plazo (jubilación). Si bien la igualdad no es plena, las reivindicaciones de las trabajadoras domésticas ya se encuentran posicionadas en otro lugar de visibilidad.



Un recorte por subregiones nos muestra un mapa en el que el avance ha sido significativo en Sudamérica. Por otra parte, Centroamérica, México y la República Dominicana, con la excepción de Costa Rica, siguen manteniendo legislaciones atrasadas que regulan el trabajo doméstico por la vía de su exclusión y el menoscabo de derechos. Estas normas son insostenibles a la luz de las obligaciones contraídas por aquellos Estados que ya han ratificado el Convenio OIT N° 189.

Con relación a las temáticas de agenda pendiente, permanecen temas que ameritan una profundización en el debate y emergen nuevos desafíos a partir de las reformas analizadas.

Resulta necesario revisar la necesidad de la diferenciación del régimen de trabajo doméstico con retiro, “cama afuera” o “puertas afuera”, y sin retiro, “cama adentro” o “puertas adentro”, sobre todo en materia de duración de la jornada laboral. Resulta injustificable que legislaciones nacionales que dieron avances importantes para la igualdad de las trabajadoras domésticas sigan manteniendo distinciones discriminatorias sobre la base de estas modalidades, cuando se debiera garantizar mayor protección legal a la trabajadora que pernocta en el domicilio donde trabaja, por la vulnerabilidad frente a la explotación laboral que esta situación conlleva.

La disparidad de estándares en la región, particularmente en la cobertura de la seguridad social, plantea desafíos para los corredores migratorios. El trabajo doméstico es un nicho ocupacional por excelencia de las trabajadoras migrantes. Muchos de los Estados de la región son parte de acuerdos multilaterales que reconocen, a todos/as los/as trabajadores/as provenientes de los países signatarios de los acuerdos, los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social establecidos para los/as trabajadores/as nacionales. Estos acuerdos permiten diferentes modalidades de portabilidad previsional, entre ellas la acumulación de los distintos periodos de cotización pagados en cualquiera de los países signatarios con el fin de acceder al derecho a la jubilación. Estos mecanismos facilitan el retorno al país de origen una vez alcanzada la edad de jubilación y nutren la libre circulación de trabajadores/as en sectores socioocupacionales de alta demanda de trabajadores migratorios. La asimetría existente entre el reconocimiento del derecho a la seguridad social a las trabajadoras domésticas entre los Estados de la región genera especiales cuestiones problemáticas. En algunos corredores migratorios, las trabajado-

ras domésticas gozan de mayor ciudadanía social garantizada por las leyes comunitarias que la que le es asegurada por su Estado nacional. Existe una necesidad de equiparar los beneficios y coberturas de los distintos sistemas previsionales de la región, en particular en la cobertura de las contingencias a largo plazo.

También existe un importante desafío en la innovación en los procesos de control administrativo e inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico. La experiencia desarrollada en Brasil, Argentina, Uruguay y Chile muestra muy eficientes mecanismos para el registro obligatorio y procedimientos legales de inspección en hogares privados, que equilibran la protección de los derechos laborales con la inviolabilidad del domicilio. Estas experiencias deben ser analizadas y adaptadas a las realidades locales por aquellos Estados que todavía no resuelven el desafío de cómo hacer una vigilancia efectiva de las normas en el sector.

En conexión con el desafío de la inspección del trabajo, resulta necesario que se promueva la organización en el sector doméstico, tanto en lo relacionado a la representación sindical como en la agremiación de los empleadores. Las normas laborales se cumplen y se hacen vigentes sólo en la medida en que existan actores sociales que las disputen en la realidad. El desafío apunta a construir ciudadanía en las relaciones laborales del servicio doméstico. Además de la promoción de la organización sindical, existen muchas medidas que desde el sector público pueden ser tomadas para dar sentido a la negociación colectiva. Desde la creación de centros de información o referencia en las instituciones nacionales del trabajo, hasta la publicación de guías de buenas prácticas de contratación en el sector, existen acciones muy sencillas y muy efectivas que pueden apuntar a mejorar los niveles de información y conocimiento de derechos entre quienes acuerdan en el servicio doméstico.

Es previsible que el reconocimiento de mejores derechos conlleve como una consecuencia inmediata que los costos laborales en el servicio doméstico no sean tan baratos como sucede hasta ahora en la mayoría de los países de la región. Este efecto no está mal en sí mismo. Es insostenible para cualquier sociedad democrática que acuerdos tales como la distribución del trabajo del hogar descansen sobre la explotación laboral de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad. No obstante, quienes toman las decisiones en la esfera pública deben tener la capacidad de previsión frente a las consecuencias de

las políticas que adoptan. El acceso a servicios de cuidados no puede depender exclusivamente del poder adquisitivo de las familias. Políticas públicas de reconocimiento e inclusión de las trabajadoras del hogar pueden encarecer los costos de contratar para el cuidado de niños, ancianos o personas con discapacidad y excluir a quienes no tengan los recursos para ello. Es necesario que se incorpore en la agenda pública la necesidad de conectar la economía de cuidados con las políticas públicas. Nuevamente, en la región hay países como el Uruguay que están dando pasos innovadores en la articulación de los servicios de cuidados en los niveles familiar, comunitario y público, con un enfoque de política que garantiza el acceso universal. Estas experiencias deben ser conocidas y tomadas en cuenta.

Bibliografía

- Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA) (Ed.) (2010): *La institucionalización socio cultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado. Resúmenes de estudios de la región centroamericana y República Dominicana*. [San Salvador, El Salvador].
- Human Rights Watch (2006): *Swept under the rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*. [New York, USA] Human Rights Watch.
- Macassi León, Ivonne (s/f): *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela*. Articulación Feminista Marcosur (AFM) y Oxfam.
- Loyo, María Gabriela y Velázquez, Mario (2009): *Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. En: Valenzuela, María Elena, et. al.: *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. [Santiago, Chile] Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Pereira, Milena y Valiente, Hugo (2007): *Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR = Regimes jurídicos sobre trabalho doméstico remunerado nos estados do Mercosul*. [Montevideo, Uruguay] Cotidiano Mujer y OXFAM.
- Ramírez-Machado, José María (2003): *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective, Conditions of Work and Employment*. [Geneva, CH] International Labour Office (ILO).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009): *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra.
- International Labour Office (ILO). (2013): *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. [Geneva, CH]
- Soto, Lilian (2015): *Paid Domestic Workers in the Southern Cone of Latin America: a struggle to overcome a history of exclusion*. Documento de apoyo al Informe sobre Desarrollo Humano América Latina y el Caribe 2016 (Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



UNIÓN EUROPEA