

## **Trabajo doméstico remunerado en América Latina**

Maria Elena Valenzuela  
Especialista regional de género y empleo de la OIT para América Latina

### **1. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas**

El trabajo doméstico consiste en actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de sus miembros. Contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo, con lo cual se constituye además en un ámbito clave para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales. En su forma de trabajo remunerado constituye la ocupación que concentra al mayor número de mujeres en la región. Sin embargo, a pesar de su importancia, el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a instalarlo como uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente.

En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. Hay países en que todavía existe el trabajo infantil doméstico y factores como la etnia o la raza se suman a los factores socioeconómicos agudizando la exclusión social de las trabajadoras domésticas. Sanches (2009) por ejemplo demuestra que en Brasil es una categoría no solo compuesta mayoritariamente por mujeres negras, sino que además éstas presentan menores niveles de cobertura de seguridad social y salarios más bajos que las mujeres blancas ocupadas en el servicio doméstico.

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Sus jornadas de trabajo son más extensas (especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores). Sus remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social. Además, se ven enfrentadas a accidentes laborales propios de la actividad que realizan, pero muchos de estos no son reconocidos como tales ni forman parte de los listados de enfermedades profesionales.

Sin embargo, en las últimas décadas ha evolucionado tanto la naturaleza del trabajo doméstico como la valoración y creciente importancia que se reconoce al trabajo doméstico y a los servicios de cuidado en general por parte de la sociedad y la economía mundial. Junto al mayor reconocimiento social de la ocupación se ha generado la preocupación por sus condiciones de trabajo y goce de los derechos laborales fundamentales. Respondiendo a esta preocupación se está realizando un debate en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a la adopción de un instrumento normativo internacional que refleje el consenso mundial sobre las normas laborales mínimas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

Los países de la región por su parte están llevando a cabo diversas iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo, aumentar el cumplimiento de la ley que las ampara y equiparar sus derechos laborales con los del resto de los asalariados.

## **2. Las trabajadoras domésticas en el mercado de trabajo en América Latina**

La mayoría de los países incluyen en su legislación nacional una definición del “trabajo doméstico” o del “trabajador doméstico” aludiendo a las siguientes características:

- El lugar de trabajo es un hogar privado.
- Las tareas consisten en servicio a las personas del hogar, para su bienestar y conveniencia.
- El trabajo se ejecuta bajo la autoridad, las órdenes y la supervisión directa del empleador y/o de la empleadora.
- Para constituir una relación laboral, el trabajo debe ser regular y con continuidad.
- El empleador no debe derivar beneficio pecuniario de la actividad del empleado doméstico.
- El trabajo se hace a cambio de una remuneración en efectivo y/o en especie (considerando como tal los alimentos y alojamiento que entrega su empleador).
- El sitio de residencia del empleado no es determinante para la definición de la ocupación (puede pernoctar o no en la residencia de su empleador).

Debido a las características de este trabajo y la forma en que se recogen las estadísticas laborales, existe bastante consenso sobre la subestimación de la magnitud del servicio

doméstico, entre otras razones porque se considera como tales a quienes trabajan como asalariadas y no se incluye a quienes trabajan por cuenta propia, por horas y para varios empleadores. En algunos países se ha detectado una brecha importante: por ejemplo un estudio realizado en Argentina estimó que al incluir a las ocupadas en el servicio doméstico que trabajaban para más de un empleador (que en la Encuesta Permanente de Hogares son clasificadas como cuentapropistas de la rama Servicios a los Hogares), el peso del servicio doméstico en la ocupación femenina subía de 10% a 17% (Cortes, 2004)

Rodgers (2009) señala que hay además otras fuentes de subestimación, como por ejemplo la alta incidencia de relaciones de trabajo no registradas, el trabajo clandestino de migrantes indocumentadas y el el trabajo doméstico infantil que a menudo no es captado por las encuestas de hogar puesto que niños no son registrados como activos.

Todo esto lleva a analizar los datos con cierta precaución, ya que es probable que el peso del servicio doméstico sea mayor que el que reflejan las estadísticas.

Tradicionalmente el trabajo doméstico ha sido la puerta de entrada al mercado de trabajo para mujeres que tienen desventajas porque cuentan con poca educación, no tienen calificaciones o experiencia laboral y carecen de redes sociales en las que apoyarse en el proceso de búsqueda de empleo. Por muchos años el segmento mayoritario fue el de jóvenes rurales que migraban a la ciudad en busca de ingresos y expectativas de incorporación a la vida moderna que ofrecía la ciudad. Aun cuando se caracteriza por una fuerte heterogeneidad y el peso de las jóvenes rurales ha disminuido significativamente, el trabajo doméstico es todavía una ocupación que concentra a una alta proporción de mujeres provenientes de familias pobres y las mujeres indígenas y afrodescendientes están sobrerrepresentadas.

En la actualidad el trabajo doméstico sigue siendo desde el punto de vista numérico la ocupación más importante para las mujeres en América Latina: alrededor de 14 millones son trabajadoras domésticas<sup>1</sup>. Su peso en la ocupación femenina en la región se sitúa en torno al 14%. Aun cuando el número de trabajadoras del hogar se ha incrementado, su peso en el empleo femenino para el promedio de la región ha descendido en las últimas

---

<sup>1</sup> Esta cifra probablemente constituye una subestimación de la cantidad real de trabajadoras, debido a las distintas definiciones que se aplican en las encuestas de empleo y la alta proporción de trabajadoras no registradas, como se mencionaba anteriormente.

dos décadas levemente. Según datos de la OIT, a inicios de los 90 la proporción de ocupadas en el servicio doméstico en la región se empujaba sobre el 15%.

En Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Paraguay y Uruguay, el peso del servicio doméstico es en la actualidad similar o superior al promedio regional. En Paraguay, un quinto de las mujeres trabajadoras se desempeña en el servicio doméstico, en Uruguay supera el 18% y en Argentina y Brasil esta cifra alcanza al 17% de las mujeres ocupadas.

En el otro extremo, con un bajo peso del servicio doméstico de la fuerza de trabajo femenina (inferior al 10%) se ubican Venezuela, Perú, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Ecuador.

**CUADRO 1**  
**POBLACIÓN FEMENINA URBANA OCUPADA EN EMPLEO DOMÉSTICO, 1990 - 2000 - 2008**  
(aprox.)

(En porcentaje del total de la población urbana ocupada)

	1990 *	1999 **	2008 ***	Variación (puntos porcentuales) 1990 - 1999	Variación (puntos porcentuales) 1999 - 2008
Argentina	12,5	12,7	17,3	0,2	4,6
Bolivia	12,9	6,7	11,6	-6,2	4,9
Brasil	15,6	19,7	17,0	4,1	-2,7
Chile	19,3	15,1	14,3	-4,2	-0,8
Colombia	13,6	11,5	11,1	-2,1	-0,4
Costa Rica	12,0	12,6	10,2	-0,6	-2,4
Ecuador	11,6	13,1	9,6	-1,5	-3,5
El Salvador		8,6	7,7		-0,9
Guatemala	18,1	8,4	9,1	-9,7	0,7
Honduras	16,0	9,9	8,4	-6,1	-1,5
México	7,1	9,1	10,5	2,0	1,4
Nicaragua	14,1	13,5	8,9	-0,6	-4,6
Panamá	16,4	13,7	13,8	-2,7	0,1
Paraguay	25,6	20,7	20,6	-4,9	-0,1
Perú		7,7	7,0		-0,7
R. Dominicana		10,0	13,0		3,0
Uruguay	17,1	17,4	18,6	0,3	1,2
Venezuela	15,0	5,6	4,3	-9,4	-1,3

Fuente: Elaboración propia en base a Panorama Social de la Cepal 2009

\* Para Bolivia, Guatemala y México se utilizó año 1989; para Colombia y Panamá el año 1991; y para Nicaragua el año 1993.

\*\* Para Chile, Guatemala, México y Nicaragua se utilizó el año 1998; y para República Dominicana se utilizó el año 2002.

\*\*\* Para Argentina, Chile, Guatemala, se utilizó año 2006; para Bolivia y Honduras el año 2007; para Colombia y Nicaragua el año 2005; y para El Salvador, el 2004.

En la mayor parte de los países de la región se ha producido una disminución del peso del servicio doméstico en la ocupación femenina en las últimas dos décadas. Esta disminución fue particularmente pronunciada entre 1990 y 2000 en Guatemala, Honduras, Venezuela y Bolivia, y en menor medida también en Paraguay y Chile. El servicio doméstico aumentó su peso en la ocupación femenina en la década de los años 90 solo en Brasil y México y marginalmente en Argentina y Uruguay. En la década siguiente, en cambio, se produjo una disminución más generalizada pero menor intensa, observándose tres tipos de situaciones: a) países con mayores caídas y que en la década anterior habían experimentado solo una leve caída de la ocupación femenina en el trabajo doméstico (Nicaragua, Ecuador y Costa Rica) ; b) países que el descenso más pronunciado se produjo en la década anterior y continúan con una tendencia mucho más moderada o se estancan (Chile, Guatemala, Paraguay, Honduras, Venezuela); c) países que experimentan por primera vez una caída en el trabajo doméstico (Brasil) y d) países en que el trabajo doméstico aumenta su peso en la ocupación femenina (Argentina, Bolivia (revirtiendo la tendencia de la década anterior), México y Uruguay).

La demanda de servicio doméstico es muy sensible al nivel de actividad económica agregada y las variaciones que muestra el Cuadro 1 están también influidas por crisis económicas que han afectado el mercado de trabajo, aunque en diferente grado según el país. Diversos estudios han demostrado que cuando la economía crece, la demanda de servicios domésticos aumenta, pero en un período de contracción, la demanda de servicios domésticos disminuye. En tiempo de crisis los hogares adoptan estrategias de adaptación que consisten en sustituir productos y servicios comprados en el mercado, incluso los del servicio doméstico, por productos y servicios caseros. Las mujeres aguantan lo más severo de las crisis puesto que son las principales proveedoras de productos y servicios dentro de la familia. El trabajo doméstico no remunerado de la dueña de casa actúa como amortiguador de las fluctuaciones económicas.

Al contrario, la oferta de servicio doméstico tiende a estar negativamente correlacionada con el crecimiento económico. Cuando hay una crisis, las mujeres pobres están dispuestas a tomar cualquier empleo que se presente, mientras que cuando la economía crece, se crean oportunidades de empleo alternativo.

La reciente crisis económica y financiera mundial corrobora esta tendencia, observándose en la mayoría de los países de la región para los cuales se dispone de información que en 2009, cuando la crisis ya había afectado a los mercados de trabajo, se había producido una disminución de la fuerza de trabajo femenina ocupada en el servicio doméstico (OIT-CEPAL, 2009 a y b)

El análisis de la demanda y oferta de servicio doméstico y de su relación con las crisis económicas, subraya que la delegación del trabajo doméstico o la tercerización de parte de las tareas domésticas, son soluciones que atacan sólo los síntomas de un problema que tiene sus bases en la desigualdad social entre hombres y mujeres.

Desde el punto de vista de las estrategias de conciliación, las sociedades latinoamericanas no estaban preparadas para enfrentar adecuadamente el masivo ingreso de mujeres al mercado de trabajo. Según datos de la OIT, la tasa de participación laboral femenina pasó en menos de tres décadas desde poco más de un 30% (1990) a un 54% en la actualidad. Rodgers (2009) destaca que la compra de servicio doméstico ha emancipado a las mujeres con educación y de clases más acomodadas de sus obligaciones domésticas y de la “doble jornada laboral” (es decir trabajo doméstico y trabajo profesional) y les ha proporcionado la posibilidad de aprovechar nuevas oportunidades en el mercado de trabajo remunerado y tener una carrera. Por otro lado, las trabajadoras del hogar no pueden descargarse de sus responsabilidades domésticas y familiares y cuando lo logran, es gracias a redes informales de ayuda o al estado

Las políticas públicas no han dado cuenta de las nuevas necesidades que han surgido a partir de este fenómeno y al interior de los hogares no se ha producido una redistribución entre hombres y mujeres del trabajo no remunerado. La organización del trabajo y de la vida en sociedad continúan inspirándose en un modelo de familia –hoy minoritario- en que hay una mujer dedicada en forma exclusiva a las tareas reproductivas y un hombre que percibe un salario que le permite proveer para sí y para su familia. La nueva realidad de la región muestra que la familia con doble proveedor es hoy la mayoritaria en tanto los hogares con jefatura femenina constituyen un tercio del total de hogares en la región y siguen aumentando. Ante la ausencia o insuficiencia de políticas públicas, las familias de mayores niveles de ingresos acuden a la contratación de los servicios de otras mujeres para el desempeño de las tareas domésticas.

Se estima que, dependiendo del país, entre un 10% y un 15% de los hogares de la región cuenta establemente con apoyo doméstico remunerado y si a esto se suma la contratación de trabajo por día o por hora, este porcentaje se incrementa de manera importante, ya que acceden a él familias de sectores medios.

Aun cuando la legislación de la mayor parte de los países de la región establece que la remuneración de las trabajadoras domésticas está compuesta por dos elementos: una compuesta por dinero y la otra por especies, factor que ha sido esgrimido como uno de los causantes de los bajos salarios, en la práctica se ha ido produciendo una progresiva valorización de los niveles de salario de mercado, los que en muchos casos exceden largamente al salario mínimo. Como se observa en el Cuadro 2, las remuneraciones de las trabajadoras domésticas son todavía bajas. En análisis de este cuadro debe sin embargo tomar en cuenta que niveles de ingreso medio mensual, que ocultan una gran heterogeneidad en términos de dedicación horaria. De tal modo, es posible que la remuneración por hora sea significativamente mayor.

**CUADRO 2**  
**INGRESO MEDIO DE LA POBLACIÓN FEMENINA OCUPADA EN EMPLEO DOMÉSTICO**  
**(En múltiplos de las respectivas líneas de pobreza per cápita)**

	1990	1999	2008
Argentina	2,0	2,4	1,7
Bolivia	1,4	1,8	1,9
Brasil	1,0	1,4	1,7
Chile	1,4	2,2	2,3
Colombia	1,2	2,1	1,9
Costa Rica	1,5	1,7	1,7
Ecuador	0,7	0,9	1,9
El Salvador		2,0	2,0
Guatemala	1,4	0,6	1,2
Honduras	0,8	0,5	1,3
México	1,3	1,1	1,4
Nicaragua	2,1	1,4	1,6
Panamá	1,3	2,0	1,8
Paraguay	0,8	1,6	1,2
Perú		2,9	1,8
R. Dominicana		1,1	1,0
Uruguay	1,5	2,1	1,7
Venezuela	1,7	1,3	1,8

Fuente: Elaboración propia en base a Panorama Social de la CEPAL 2009

\* Para Bolivia, Guatemala y México se utilizó año 1989; para Colombia y Panamá el año 1991; y para Nicaragua el año 1993.

\*\* Para Chile, Guatemala, México y Nicaragua se utilizó el año 1998; y para República Dominicana se utilizó el año 2002.

\*\*\* Para Argentina, Chile, Guatemala, se utilizó año 2006; para Bolivia y Honduras el año 2007; para Colombia y Nicaragua el año 2005; y para El Salvador, el 2004.

Al comparar la evolución de las remuneraciones, se observa un importante incremento en la mayoría de los países analizados, lo cual se asocia posiblemente a la política de incremento de salario mínimo aplicado en varios países, sumado a la mayor demanda por apoyo en servicio doméstico. Los datos de Argentina deben analizarse con precaución, por el alto peso de trabajadoras que laboran por horas.

### CUADRO 3

#### VARIACIÓN DEL INGRESO MEDIO DE LA POBLACIÓN FEMENINA OCUPADA EN EMPLEO DOMÉSTICO (porcentaje)

	1990 – 2008
Argentina	-15%
Bolivia	36%
Brasil	70%
Chile	64%
Colombia	58%
Costa Rica	13%
Ecuador	171%
Guatemala	-14%
Honduras	63%
México	8%
Nicaragua	-24%
Panamá	38%
Paraguay	50%
Uruguay	13%
Venezuela	6%

Fuente: Elaboración propia en base a Panorama Social de la CEPAL 2009

\* Para Bolivia, Guatemala y México se utilizó año 1989; para Colombia y Panamá el año 1991; y para Nicaragua el año 1993.

\*\* Para Chile, Guatemala, México y Nicaragua se utilizó el año 1998; y para República Dominicana se utilizó el año 2002.

\*\*\* Para Argentina, Chile, Guatemala, se utilizó año 2006; para Bolivia y Honduras el año 2007; para Colombia y Nicaragua el año 2005; y para El Salvador, el 2004.

Los incrementos en las remuneraciones de las trabajadoras domésticas han contribuido a mejorar su posición relativa en la escala de remuneraciones de cada país. A pesar de esto, la categoría de trabajadoras domésticas es la que percibe las menores remuneraciones promedio mensual en 11 de los 18 países analizados.



**CUADRO 4**  
**INGRESO MEDIO DE LAS MUJERES OCUPADAS, SEGÚN INSERCIÓN LABORAL, ZONAS URBANAS, ALREDEDOR DEL 2008\***  
*(En múltiplos de las respectivas líneas de pobreza per cápita)*

	Total Mujeres Ocupadas	Total Mujeres Asalariados	Trabajadoras Domésticas	Trabajadoras por cuenta propia
Argentina	4,5	3,9	<b>1,7</b>	5,9
Bolivia	2,5	3,3	1,9	<b>1,4</b>
Brasil	3,7	3,8	<b>1,7</b>	2,2
Chile	5,1	4,7	<b>2,3</b>	5,3
Colombia	2,7	3,6	1,9	<b>1,3</b>
Costa Rica	4,7	5,1	<b>1,7</b>	2,2
Ecuador	2,8	3,5	1,9	<b>1,7</b>
El Salvador	3,0	3,5	<b>2,0</b>	2,1
Guatemala	2,3	2,3	<b>1,2</b>	1,7
Honduras	2,3	3,1	1,3	<b>1,0</b>
México	2,9	2,9	<b>1,4</b>	1,9
Nicaragua	2,3	2,7	1,6	<b>1,4</b>
Panamá	4,9	5,0	<b>1,8</b>	3,3
Paraguay	2,1	2,3	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>
Perú	2,4	3,0	1,8	<b>1,4</b>
R. Dominicana	3,3	2,5	<b>1,0</b>	4,2
Uruguay	3,3	3,4	<b>1,7</b>	2,2
Venezuela	3,4	3,9	<b>1,8</b>	2,4

Fuente: Elaboración propia en base a Panorama Social de la Cepal 2009

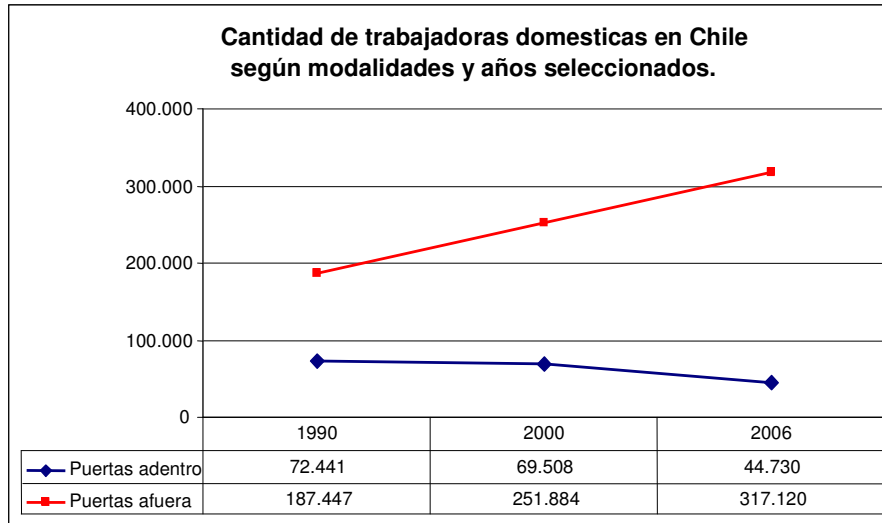
\* Para Argentina, Chile, Guatemala, se utilizó año 2006; para Bolivia y Honduras el año 2007; para Colombia y Nicaragua el año 2005; y para El Salvador, el 2004.

Datos en negrita indican la categoría con menor nivel de ingreso

La ampliación de oportunidades laborales para las mujeres, el mayor control sobre sus vidas y conciencia de sus derechos se ha sumado a otros cambios sociales asociados a la modernidad, impulsando una progresiva transformación de la forma en que se realiza el trabajo doméstico remunerado. El modelo tradicional, según el cual la trabajadora pernocta en la vivienda de sus empleadores, ha ido dando paso a una variedad de modalidades. En la actualidad el trabajo que se desempeña establemente para una familia pero regresando diariamente a su hogar -no pernoctando en la vivienda de su empleador- ha pasado a ser la modalidad más frecuente en varios países de la región. Además, principalmente en grandes ciudades ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en algunos casos en tareas de un mayor nivel de especialización. Además de permitir una mayor separación entre la vida laboral y personal, estas nuevas modalidades han dado lugar a un creciente

reconocimiento del carácter de “trabajadoras” y sujetos de derechos laborales de quienes se desempeñan remuneradamente en este tipo de tareas.

**Gráfico 1**



**Fuente:** Elaboración OIT, basado en datos de Mideplan (CASEN 1990, 2000 y 2006)

### 3. El Trabajo Doméstico en el debate de las Conferencias del Trabajo<sup>2</sup>

Han pasado más de ochenta años desde la primera vez que se hizo mención en un foro internacional acerca de la desventajosa situación de las trabajadoras domésticas y la consecuente necesidad de proteger sus derechos. En 1936, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), notando que el borrador del Convenio Internacional sobre vacaciones anuales pagadas, 1936 (posteriormente adoptado como el Convenio 52) no cubría a las trabajadoras domésticas, solicitó al Consejo de Administración incluir el tema en la agenda de futuras sesiones. Se acordó también que debería considerarse al mismo tiempo si otras condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas podrían formar parte de una regulación internacional. Sin embargo, el tema perdió relevancia frente a otras prioridades y la CIT demoró 12 años en volver a tratar el tema.

La primera pronunciación oficial llamando a proteger a las trabajadoras domésticas se realizó en América Latina, en la Segunda Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos realizada en 1939 en La Habana. La Conferencia adoptó una resolución

<sup>2</sup> Esta sección y la siguiente se basan en Valenzuela y Mora (2009)

indicando que *“el empleo de mujeres en servicio doméstico...debería ser regulado por una legislación social adecuada, estableciendo normas sobre horario, salario y otras condiciones de trabajo...”* (Inman, 1972)

La CIT adoptó en 1945, una resolución respecto a la protección de niños y jóvenes trabajadores, en la cual se sugería regular la admisión de niños en el servicio doméstico fuera de su familia, de la misma manera que en otras ocupaciones no industriales, y llamaba a desplegar esfuerzos para eliminar la costumbre de emplear niños en sistemas de pseudo-adopción en que trabajaban en tareas domésticas a cambio de su manutención. En 1948 la CIT retomó la discusión iniciada en 1936 repuso entre sus prioridades la situación de las trabajadoras domésticas y decide que *“ha llegado el momento para una completa discusión sobre este importante tema”* y solicita nuevamente al Consejo de Administración incluir en la agenda de futuras sesiones el tema del *“estatus y empleo de trabajadoras domésticas”*. En lugar de esto, el Consejo de Administración decidió organizar en 1952 una reunión de expertos, la cual entre otras recomendaciones, señalaba *“la conveniencia de otorgar a las trabajadoras domésticas una protección equivalente a otros trabajadores, en la perspectiva de asegurarles derechos sociales y ventajas equivalentes y para prevenir tanto el aislamiento como la discriminación hacia las trabajadoras domésticas”*. El grupo además recomendó tomar acciones encaminadas a la adopción de normas internacionales. (Blackett, 1998)

Nuevamente esta vez no se tomaron acciones y la CIT demoró 17 años para volver en 1965 a tratar el tema de las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas. Una nueva resolución hacía ver la urgente necesidad de dotar a las trabajadoras domésticas de elementos básicos de protección a fin de asegurarles un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto y la dignidad esencial de la justicia social. En esta ocasión, la CIT avanzaba con respecto a resoluciones anteriores, ya que ubicaba el tema en el marco de los problemas de las mujeres trabajadoras e identificaba con claridad los pasos a seguir en la perspectiva de elaborar un modelo de contrato o código de principios orientadores para la protección de trabajadoras domésticas y culminar con la adopción de un instrumento internacional.

Como resultado de esto, en 1967 se envió una encuesta sobre condiciones de trabajo de trabajadoras domésticas a todos los gobiernos miembros de la OIT. Sobre la base de las respuestas recibidas de 68 Estados Miembro, se elaboró un informe que destacaba que las trabajadoras sufrían de exceso de trabajo, déficit en materia de remuneraciones y de protección, constituyendo una de las categorías menos protegidas de trabajadores. (OIT, 1970)

Casi tres décadas más tarde, en el Informe preparado para la 92ª reunión de la Conferencia (2004) sobre trabajadores migrantes, se hacía hincapié en que las trabajadoras domésticas migrantes se encuentran entre los trabajadores más vulnerables del mundo, señalándose como problemas principales: el horario excesivo, sin días de descanso ni remuneración de horas extras, bajos salarios, cobertura de salud insuficiente, exposición a acoso físico y sexual y abuso por parte de las agencias de contratación.

La prioridad por abordar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas fue retomada en la OIT en 2008, a partir de una iniciativa liderada por las organizaciones de trabajadores. El Informe preparado señalaba la posibilidad de “elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un Convenio complementado por una Recomendación y suplir así la protección que tanto necesita esta categoría de trabajadores”<sup>3</sup> Se señala en la propuesta que “a millones de trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres, se les niega la protección del trabajo decente, si bien contribuyen a mejorar las perspectivas de empleo y los niveles de vida de otras categorías de trabajadores. Este trato injusto ha sido reiteradamente señalado por la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo “una de las principales causas el hecho de que en demasiados países los trabajadoras domésticas no están amparados por la legislación labora. Las estimaciones más prudentes calculan que hay más de 100 millones de trabajadoras domésticas, lo que los convierte en uno de los segmentos más numerosos de la fuerza de trabajo y sin embargo el más desprotegido (...)”. “Cabe la posibilidad de que algunos aspectos de los derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadoras domésticas, de sus derechos humanos y de las condiciones de trabajo contemplados en las normas internacionales vigentes no hayan recibido un tratamiento adecuado por parte de

---

<sup>3</sup> Consejo de Administración, 301ª. Reunión, 2º. Punto del orden del día de la 99ª. reunión de la CIT. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

la OIT u otras organizaciones internacionales y por lo tanto constituyan un posible campo de acción normativa (...)"<sup>4</sup>. Se reconoce que buen número de Convenios de OIT permite la exclusión de ciertas categorías de trabajadores, en algunos casos haciendo alusión expresa a los trabajadores domésticos.<sup>5</sup>

La CIT aprobó, en 2008, la realización de un estudio en vistas a considerar la adopción de un instrumento internacional (Convenio y Recomendación) que estableciera estándares mínimos para las trabajadoras domésticas. Se dio así inicio a un proceso de discusión en el cual los Estados Miembros irán debatiendo hasta la realización de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo que se realizará en junio de 2011 sobre las condiciones particulares en que se realiza el trabajo doméstico y la forma en que las normas del ámbito general se complementan con otras especiales con el fin de garantizar el pleno disfrute de sus derechos.<sup>6</sup>

Es claro que, aun cuando desde los inicios de la OIT se ha reivindicado que la especificidad del trabajo que se realiza al interior de un hogar no es razón para dejar fuera a estas trabajadoras de la protección de la ley, no ha sido fácil lograr los consensos necesarios para lograr el pleno reconocimiento de sus derechos laborales, tanto en la normativa internacional como en las legislaciones nacionales. Es posible que, en el marco de la crisis del sistema de cuidados se logre este objetivo.

#### **4. Normativa Internacional: Avance de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar**

El primer Convenio Internacional de la OIT que se refirió explícitamente a las trabajadoras del hogar fue el Convenio sobre Seguro de Enfermedad (Industria), 1927 (no. 24), que estipulaba que el sistema obligatorio de licencia por enfermedad regía para

---

<sup>4</sup> *Íbid.*

<sup>5</sup> Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (No. 30) y Convenio sobre la protección del salario, 1949 (No. 95), a vía de ejemplo.

<sup>6</sup> El Informe IV(1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos recoge la realidad del trabajo doméstico en el mundo, que acompaña un cuestionario enviado a los Estados Miembros de la OIT con el propósito de recoger sus opiniones sobre el ámbito de aplicación y el contenido de los instrumentos internacionales propuestos, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores. Con base a las respuestas al cuestionario, se elaboró el Informe IV (2), cuyas conclusiones están siendo debatidas en la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2010). El proceso culminará en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, la que deberá votar sobre la adopción de un Convenio y/o Recomendación y sus contenidos.

trabajadores manuales y no manuales, incluyendo trabajadoras domésticas. (Blackett, 1998)

La mayoría de los Convenios se aplican a las trabajadoras domésticas. En los casos en que no aparecen específicamente mencionadas, se entiende que ellas gozan de los derechos, libertades y protección que contempla el Convenio respectivo. Sin embargo, muchas de las menciones al trabajo doméstico de los Convenios adoptados en la primera mitad del siglo XX, era para permitir la *exclusión* de las trabajadoras domésticas de la protección que establecían. Esta situación tendió a corregirse en años posteriores aunque en ocasiones se dejó abierta esta posibilidad para alguna categoría de trabajadores bajo ciertas circunstancias y con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Es así como los Convenios que abordaban el tema de edad mínima para el trabajo (Convenios No. 33 y 60), autorizaban a la autoridad competente para exceptuar del ámbito del Convenio al “trabajo doméstico en la familia realizado por miembros de la familia”<sup>7</sup>. Esta situación fue corregida en el Convenio sobre Edad Mínima, 1973 (No.138), que revisó los anteriores Convenios y no permitió esta exclusión. Y yendo más allá, el trabajo doméstico infantil quedó en varios países de la región en la lista de trabajos peligrosos, lo que elevó aun más la edad mínima.

Del mismo modo, el Convenio sobre Trabajo Nocturno para personas jóvenes (ocupaciones no industriales), 1946 (No.79), permitía a los Estados Miembro excluir del ámbito del Convenio al “servicio doméstico que se realiza por una remuneración o ingresos en un hogar privado” aun cuando la Recomendación sobre trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), de 1946 (No. 80), alentaba a los Estados Miembro a adoptar medidas legales y administrativas apropiadas para restringir el trabajo nocturno de niños y personas menores de 18 años que se desempeñan en trabajo doméstico. Al igual que en el caso anterior, este Convenio fue revisado, adoptándose en 1990 el Convenio sobre el trabajo nocturno (No. 171) que rige implícitamente para trabajadores y

---

<sup>7</sup> El Convenio sobre Edad Mínima (Empleo no industrial) 1932 (No.33) y el Convenio (revisado) sobre Edad Mínima (trabajos no industriales), 1937 (No.60) autorizaban la exclusión de las trabajadoras domésticas.

trabajadoras domésticas. Sin embargo, agrega que cada Estado Miembro que ratifica este Convenio puede, después de consultar a los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, excluir de su ámbito de cobertura a determinadas categorías de trabajadores cuando la aplicación sobre ellos genere problemas especiales de una naturaleza sustantiva. En estas condiciones es altamente improbable que algún país excluya de la protección que otorga el convenio a las trabajadoras domésticas.

Una situación similar sucede con el Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (No.183), ya que establece que rige para todas las mujeres empleadas incluyendo aquellas en formas atípicas de trabajo, con la posibilidad de excluir algunas categorías de trabajadores. El anterior Convenio sobre protección de la maternidad, adoptado en 1952 (No. 103), hacía una mención explícita a las trabajadoras domésticas, señalando que su ámbito de aplicación también cubría a las trabajadoras asalariadas que trabajaban en hogares privados. Sin embargo, también otorgaba a los Estados Miembro la facultad de acompañar la ratificación con una declaración a través de la cual se exceptuaba de su aplicación al trabajo doméstico remunerado en hogares privados, bajo las mismas condiciones que en el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (No.171).

El Convenio sobre Fijación de salario Mínimo (1970) No.131, en cambio, es aplicable a las trabajadoras domésticas, pero al mismo tiempo permite implícitamente su exclusión al señalar que la autoridad competente de cada país debe determinar los grupos de asalariados que quedarán cubiertos por esta normativa.

En síntesis, el avance en la cobertura de la normativa internacional al trabajo doméstico muestra un sostenido avance, aun cuando no se ha llegado a una declaración explícita que incluya a esta ocupación en la misma categoría de protección que los demás asalariados.

## **5. La importancia de la legislación nacional y su efectivo cumplimiento<sup>8</sup>**

La legislación cumple un papel crucial en la protección de las categorías de trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor desventaja, como es el caso de las

---

<sup>8</sup> Para un análisis detallado sobre el marco legal del trabajo doméstico en la región, véase Loyo y Velásquez (2009) y Pereira y Valiente (2007), entre otros.

trabajadoras que se desempeñan en hogares de terceros. El pionero trabajo desarrollado por Vega (1994) señala que el trabajo doméstico fue tradicionalmente considerado por la ley en el ámbito de la esfera familiar y por lo tanto regido por la ley de familia y que el hecho de ser un trabajo que se desempeña al interior del hogar fue un factor determinante para dejarlo en sus inicios fuera del ámbito de la ley laboral. Aun cuando a la par con la normativa internacional, durante el siglo XX se generó un proceso de progresiva regulación del trabajo doméstico en la región, su condición jurídica ha tendido a ser poco clara y muchas veces ha quedado en la práctica, excluido de la normativa legal y de su cumplimiento.

En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe existe una reglamentación sobre el trabajo doméstico, ya sea en el marco del código de trabajo o a través de leyes especiales. Hay incluso algunos países que hacen mención al trabajo doméstico en su Constitución. A pesar de esto, el alcance de las leyes laborales para este grupo ocupacional es limitado el grado de protección que les garantiza la ley es menor (Loyo y Velásquez, 2009; Pereira y Valiente, 2007; López, Soto y Valiente, 2005, Ramirez Machado, 2003)

La existencia de un contrato de trabajo es una expresión de una relación de trabajo formalizada y por lo tanto aumenta las posibilidades de que se cumplan las normas laborales y la trabajadora esté cubierta por la protección de la ley. En la región hay una variedad de situaciones en las que solo una minoría de países exige la celebración de un contrato escrito entre la trabajadora doméstica y su empleador (por ejemplo en Argentina, Brasil, Chile), en tanto en otros puede realizarse verbal o por escrito según decisión de las partes (por ejemplo en Perú, Panamá, Nicaragua).

La regulación de la jornada de trabajo ha sido objeto de debate y controversia, especialmente cuando las trabajadoras alojan en la casa de su empleador y deben estar disponibles para trabajar durante largos períodos. Por esto, la regulación de las horas de trabajo es particularmente importante para estas trabajadoras, pues tienden a laborar en largas jornadas y suelen producirse abusos.

La mayoría de los países de la región no establecen una jornada máxima de trabajo diario o semanal, aunque sí regulan la jornada mínima de descanso, la cual se ha fijado comúnmente en 12 horas de descanso diario y un día de descanso semanal. Destaca en



este contexto la legislación de Bolivia, Brasil, Perú y Uruguay, que han fijado una jornada diaria de ocho horas, similar a la del conjunto de los trabajadores. Hay países en que no está normada la extensión de la jornada del trabajo doméstico, como en el caso de Colombia, sin embargo una sentencia de la Corte Constitucional determinó que una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana, y estableció la jornada diaria en 10 horas. La legislación establece en la mayoría de los países un período de descanso diario (entre 10 y 12 horas diarias), un descanso semanal de 1 día y vacaciones de 15 días hábiles.

Las legislaciones latinoamericanas coinciden además en aplicar un principio diferente para la fijación del salario del servicio doméstico, en el que una parte se paga en especies. En algunos países se fija un salario mínimo por categoría y en unos pocos casos las trabajadoras domésticas no están sujetas a salario mínimo. La mayoría aplica el salario mínimo nacional pero considera que éste se compone de dos elementos: uno constituido por la remuneración en dinero y otro por el pago en especie, que incluye la alimentación y vivienda que provee el empleador. Como resultado de esto, en la mayor parte de la región las trabajadoras domésticas están sujetas en la práctica a un salario mínimo inferior al que establece la ley para el resto de los trabajadores. La posibilidad de equiparar el salario mínimo de las trabajadoras del hogar con el resto de los asalariados es otro tema que genera gran debate, aun cuando en muchos países el salario de mercado es superior al salario mínimo estipulado. Solo en Bolivia, Brasil y Ecuador el salario de las trabajadoras domésticas representa el 100% del salario mínimo nacional y en Chile se estableció en 2008 una modificación legal que permitirá un aumento progresivo de la proporción del salario mínimo pagado en dinero, para quedar equiparado en 2011 con el del resto de los trabajadores asalariados.

Respecto a la cobertura de la seguridad social, la situación en la región es bastante heterogénea. Un grupo pequeño de países cuenta con leyes especiales respecto al acceso al sistema de pensiones, un grupo mayor establece una normativa común para el conjunto de los trabajadores que incluye al servicio doméstico y otro grupo no hace una mención especial, lo cual hace presumir que la ley general es también aplicable a las trabajadoras domésticas. La baja cobertura de seguridad social que observan las trabajadoras

domésticas sería por lo tanto el resultado del incumplimiento de la ley más que un vacío legal que las deja fuera.

Con respecto a la protección de la maternidad, este es un derecho que opera en el marco del seguro social (el cual tiene un carácter obligatorio) y rige para todas las trabajadoras asalariadas. En la mayor parte de los países no existen provisiones especiales de protección de la maternidad para las trabajadoras domésticas, por lo cual están cubiertas por el régimen general de la seguridad social en materia de descanso pre y post natal, derecho de lactancia, etc. Sin embargo, la baja cobertura de la obligación de la seguridad social deja a muchas trabajadoras sin poder hacer uso de estos beneficios.

En materia de legislaciones nacionales, la gran mayoría de los países de la región han incorporado modificaciones a la regulación sobre trabajo doméstico, acercando los derechos asignados a esta ocupación a los del resto de los asalariados, destacando Uruguay como el país que cumple con mayor rigor el principio de igualdad laboral para estas trabajadoras.

**Recuadro 1**  
**Reformas legales recientes al trabajo doméstico remunerado en América Latina**

<b>País</b>	<b>Instrumento legal</b>
<b>Argentina</b>	<i>Decreto 485 (2000). Reglamentación del régimen especial de seguridad social para empleados domésticos.</i>  Establece la obligatoriedad de aportes y contribuciones por parte del empleador para sus empleados domésticos que trabajan 6 o más horas semanales. Programa que ofrece beneficios tributarios para incentivar la regularización y pago de cotizaciones a la seguridad social de trabajadores domésticos
<b>Bolivia</b>	<i>Ley de la Trabajadora del Hogar (2003).</i>  Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores
<b>Brasil</b>	<i>Constitución de la República Federativa (1988).</i>  Amplía los derechos de los empleados domésticos establecidos en la ley 5.859/1972  (2006) -Empleadores pueden obtener beneficios fiscales disminuyendo su impuesto a la renta si cotiza para los empleados que tendrían derecho al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS).

	-Senado ratificó la inclusión obligatoria de los empleados domésticos en el régimen FGTS.
<b>Chile</b>	<i>Ley 19.591 (1998).</i>  Reconoce derecho a fuero maternal para las trabajadoras domésticas  <i>Ley 20336 (2009)</i> Reconoce el derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos.
<b>Costa Rica</b>	<i>Ley 8726 (2009)</i>  Establece una jornada semanal máxima de 48 horas, determina que el salario mínimo fijado para la categoría por el Consejo Nacional de Salarios debe ser pagado en dinero y establece edad mínima (15 años) para ejercer la ocupación
<b>Ecuador</b>	<i>Ley de salario mínimo</i> Equipara a partir de 2010 el salario mínimo de las trabajadoras domésticas a los del resto de los asalariados
<b>Nicaragua</b>	<i>Reglamento 202 (1978). De aplicación del seguro social a los trabajadores del servicio doméstico.</i>  Establece los mecanismos de cálculo del salario de referencia, de financiamiento y de recaudación. Define contribución patronal (12%), laboral (3%), y estatal (4%), además de otros beneficios como seguro de maternidad, invalidez y ayuda de funeral.
<b>Paraguay</b>	<i>Decreto del Instituto de Previsión Social (2009)</i> Extiende el derecho a cobertura de salud a las trabajadoras domésticas de todo el país
<b>Perú</b>	<i>Ley 27.986 (2003). De los trabajadores del hogar.</i>  Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
<b>Uruguay</b>	<i>Ley 18.065 (2006).</i>  Equipara los derechos de trabajadoras domésticas a los del resto de los asalariados.

Fuente: Tomado de Valenzuela y Mora (2009)

El nivel de incumplimiento de la normativa legal es altísimo en el caso de las trabajadoras domésticas, especialmente en lo que se refiere a la formalidad de la relación laboral que les corresponde por ley. Es justamente la asociación del trabajo doméstico con nociones de familia y de trabajo no productivo que llevan a percibirlo fuera de una

relación laboral normal y justificar tanto la insuficiente regulación como el alto grado en que ésta se infringe.

Hay factores culturales y vestigios de relaciones premodernas que llevan a ubicar al trabajo doméstico remunerado en un ámbito ambiguo, en el cual con frecuencia hay una aparente cercanía de empleadores y trabajadoras, como si existieran lazos familiares entre ellos, lo que contribuye a despojarle de su carácter de relación laboral normal. Un factor que contribuye a esta ambigüedad es el hecho que la relación está además cruzada por diferencias sociales pero cercanía física y contacto cotidiano y muchas veces lazos de afecto, lo que puede llevar a desarrollar relaciones paternalistas y desequilibrar aun más la relación entre la trabajadora y sus empleadores. Por estas razones, el trabajo doméstico termina muchas veces siendo regido por las normas de la vida privada de la familia para quien trabaja más que por la ley laboral.

En términos generales, las regulaciones y la labor de la Inspección del Trabajo son válidas y aplicables para el trabajo doméstico. Sin embargo, esto no implica que la fiscalización de la ley se pueda llevar a cabo de la misma manera que para otras categorías de trabajadores que se desempeñan en una empresa u otro lugar de la esfera pública. La fiscalización se realiza en el lugar de trabajo, que en el caso del trabajo doméstico coincide con el hogar de su empleador y tiene por consiguiente el carácter de un espacio privado y derecho a la inviolabilidad del domicilio. Por lo tanto hay dos derechos fundamentales que pueden entrar en contradicción: la protección de los derechos básicos de la trabajadora doméstica a través de la función de fiscalización de la Inspección del Trabajo y el derecho a la protección de la privacidad del empleador y su familia. Frente a esta disyuntiva, la mayoría de los ordenamientos jurídicos de la región establecen limitaciones a la labor fiscalizadora haciéndola prácticamente imposible de realizar. La nueva ley de servicio doméstico de Uruguay, 18.065, de noviembre 2006 y su decreto reglamentario de junio 2007, han resuelto esta situación, estableciendo que la inspección general del trabajo puede realizar inspecciones domiciliarias cuando existe presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, siempre que cuente con orden judicial expedida con conocimiento de causa.

La labor de fiscalización también se puede desarrollar a través de un buen sistema de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones. El

conocimiento de la ley y la confianza en las instituciones son fundamentales para que las trabajadoras hagan uso de los mecanismos legales y administrativos. Finalmente, una adecuada protección requiere de fiscalizadores comprometidos y sensibilizados.

## **6. El Papel de la Organización**

A pesar del déficit que enfrentan las trabajadoras de servicio doméstico en términos de organización, representación y voz, han logrado que sus reivindicaciones sean asumidas por otros actores sociales con poder para incidir en la agenda pública. Hasta hace pocos años las trabajadoras del hogar no habían logrado jugar un papel importante en el movimiento sindical, a pesar de contar con una historia de organización y lucha. En su estudio sobre la historia del movimiento de trabajadoras domésticas en Chile, Hutchinson (2001, 2008) por ejemplo destaca que en el siglo XIX las trabajadoras domésticas estaban excluidas del movimiento sindical, incluso de las sociedades de ayuda mutual compuestas sólo por mujeres.

Sin embargo, en los últimos años se ha producido una confluencia entre las trabajadoras domésticas y las organizaciones sindicales, en respuesta al creciente interés del movimiento sindical de acoger las reivindicaciones de trabajadores informales, lo que ha derivado en un progresivo reconocimiento sindical a las demandas de este sector.

Las primeras organizaciones de trabajadoras domésticas aparecieron en diversos países en la primera mitad del siglo 20, fundamentalmente al alero de la Iglesia Católica y en el marco de las actividades de la Juventud Obrera Católica (JOC). A partir de los años 50 empezaron a crearse asociaciones con un carácter más independiente, algunas de las cuales se convirtieron más tarde en sindicatos. En Brasil, por ejemplo, se creó en 1997 la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), que cuenta con 35 sindicatos afiliados. FENATRAD se afilió posteriormente a la Central Única de Trabajadores (CUT), pasando a formar parte del movimiento sindical brasileño.

El mayor ímpetu a la organización de las trabajadoras domésticas de la región lo constituyó la creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), una red que agrupa a organizaciones afiliadas de 13

países<sup>9</sup>, e incluso mantienen relación con organizaciones de trabajadoras que han migrado a Europa. CONLACTRAHO fue fundada en 1983, por un grupo de dirigentes de Chile y Perú que habían sido puestas en contacto a través de las pioneras investigaciones que desarrollara Elsa Chaney sobre este tema en la región. El Primer Encuentro tuvo lugar en Bogotá el 30 de marzo de 1988 y desde entonces se celebra en la región en esta fecha el Día de la Trabajadora del Hogar.

La CONLACTRAHO está actualmente presidida por la mexicana Marcelina Bautista y reivindica la necesidad de que normas específicas, con cláusulas en materia de contrato de trabajo, salario mínimo, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones de 30 días y protección a la trabajadora embarazada se incluyan en los Códigos de Trabajo. Las dirigentas de la CONLACTRAHO destacan que su demanda es lograr igualdad con el resto de los trabajadores y actualiza su enfoque estratégico, señalando: “ que se deben cambiar las condiciones del servicio doméstico, para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles, y sea valorado como un trabajo de servicio importante, que está aportando indirectamente al desarrollo de los países”; y que “debe desaparecer el trabajo “puertas adentro” porque es un viejo sistema de servidumbre, respecto del cual las familias se sienten dueñas de su tiempo y de su vida, haciéndoles perder su identidad”.(Castillo y Orsatti, 2005)

En la mayoría de los países de la región no existe la posibilidad de que las asociaciones de trabajadoras domésticas adquieran personería jurídica como sindicato ni cuentan con el derecho de afiliación directa a federaciones o confederaciones sindicales. Por ello, en varios de estos países han establecido una relación informal con las confederaciones sindicales, e incluso hay casos en que la confederación sindical ha modificado los estatutos para permitir la incorporación de las trabajadoras domésticas. Reconociendo la importancia de la organización sindical, la CONLACTRAHO reivindica el derecho a denunciar a la OIT los casos donde no se otorga personería jurídica a las asociaciones que se han propuesto convertirse en sindicatos y se ha propuesto establecer lazos de solidaridad con las organizaciones sindicales, trabajadoras campesinas y otras organizaciones sociales.

---

<sup>9</sup> Integran la CONLACTRAHO Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay.

En los últimos años se ha producido una creciente convergencia entre organizaciones sindicales y de las trabajadoras domésticas. El apoyo de las organizaciones internacionales de trabajadores a las demandas de reconocimiento del trabajo doméstico se evidencia en la solicitud de la Confederación Sindical Internacional (CSI) a todos los sindicatos, de procurar el apoyo de sus gobiernos a fin de lograr la aprobación de un Convenio Internacional de Trabajo Doméstico que proteja a las trabajadoras y trabajadores domésticos, bajo el predicamento que deben contar con los mismos derechos que el resto de la fuerza laboral asalariada. Asimismo, la CSA (Confederación Sindical Americana, filial de la CSI en el plano regional) ha apoyado la organización de las trabajadoras domésticas en la región, incorporando sus demandas en el marco de las reivindicaciones del sector sindical.

En la región, la preocupación del mundo sindical por las trabajadoras domésticas no es nueva. En 1986 fue creada la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), cuatro años antes del Tratado de Asunción que dio nacimiento al MERCOSUR. Integrada por 9 centrales sindicales (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), la coordinadora tiene por objeto articular las centrales sindicales de los países del Cono Sur y apoyar la integración social y económica de la región. En 1997 se creó la Comisión de Mujeres de la CCSCS, una de las primeras en incorporar en sus ejes de trabajo la reivindicación de las trabajadoras domésticas, planteando la adopción “en los distintos países [de] normas legales y lograr la plena aplicación de leyes y medidas que equiparen la situación de las trabajadoras domésticas”, además de promover la “erradicación del trabajo precario, ilegal, sin protección de la seguridad social”.

Con el propósito de fortalecer la relación entre las organizaciones de las trabajadoras del hogar y las organizaciones sindicales, la OIT convocó en diciembre de 2005 a un seminario con la participación de representantes de organizaciones sindicales y de trabajadoras del hogar de diez países de la región. El propósito era promover el fortalecimiento de la organización sindical de las trabajadoras del hogar, la incorporación del empleo doméstico en las estrategias de las organizaciones sindicales y el establecimiento de alianzas entre los sindicatos y las trabajadoras del hogar. Un primer encuentro tuvo lugar en 2005, en el Seminario de Trabajadoras Domésticas Migrantes (Montevideo, 2005) y luego, en un seminario sobre el mismo tema realizado en Asunción

(noviembre, 2007), concluyendo con una declaración conjunta (Declaración de Asunción) y un plan de acción común.

La fuerte movilización de todas estas organizaciones durante los últimos años para impulsar el reconocimiento pleno de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, evidenció su rendimiento en la presentación en marzo de 2008 de la solicitud del Grupo de Trabajadores (representando a las organizaciones sindicales de los estados Miembros de la OIT) sobre la adopción de un Convenio Internacional sobre Trabajadoras Domésticas, que fue aprobado por parte del Consejo de Administración de la OIT.

Tal vez el ejemplo más relevante del esfuerzo concertado de los actores sociales lo constituye el proceso de consenso en torno al proyecto de ley sobre trabajo doméstico en Uruguay, aprobado en noviembre de 2006. Esta iniciativa fue impulsada por la comisión tripartita de igualdad de oportunidades de Uruguay con el apoyo técnico de la OIT. El proyecto de ley marcó un importante avance en materia de inclusión y reconocimiento de la actividad como un trabajo, sujeto a las mismas normas laborales que el resto de los asalariados.

Trabajo doméstico, desigualdad social y de género y pobreza están fuertemente relacionados. Enfrentar este fenómeno requiere aumentar el grado de escolaridad de las trabajadoras, mejorar sus condiciones de trabajo, promover en todos los ámbitos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (y las reformas necesarias para asegurarlos), pero además se requieren reinterpretar, socialmente, los elementos simbólicos que atribuyen un significado inferior a las tareas femeninas y al trabajo de la mujer. Esto es un requisito indispensable para superar la dicotomía y jerarquización con que se estructura la división sexual del trabajo en la sociedad y la posición de subordinación que asumen las mujeres, especialmente en ocupaciones como el trabajo doméstico.



## Referencias bibliográficas

Blackett, Adele 1998 Making domestic work visible: the case for specific regulation “Labour law and labour relations Programme”, documento de trabajo No. 2 (Ginebra, OIT, 1998)

Castillo, Gerardo. y Orsatti, Alvaro 2005 (comp.). Trabajo informal y sindicalismo. Serie Sindicatos y Formación /5, OIT-Cinterfor, Montevideo, 2005, p.99.

Cortés, Rosalía 2004 *Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico*, Programa inFocus sobre Repuesta a las Crisis y Reconstrucción, Documento de trabajo No. 9 (Ginebra, OIT).

Hutchinson, Elizabeth, 2001 *Labors appropriate to their sex. Gender, labor and politics in urban Chile, 1990-1930* Duke University Press, Durham

Hutchinson, Elizabeth, s/f “Shifting Solidarities: The Politics of Household Workers in Chile, 1967-1988” manuscrito no publicado

Inman, Samuel Guy, *Latin America: Its place in world life*. Books for Libraries Press, Freeport, New York. 1972, Revised edition.

López, Verónica, Lilian Soto, Hugo Valiente (2005) Trabajo doméstico remunerado en Paraguay (Asunción, OIT)

OIT, 1970 *Revista Internacional del Trabajo* (volumen 82, No.4, octubre)

OIT, 2009 Trabajo Decente para los trabajadores domésticos Informe IV (1) (OIT, Ginebra)

OIT, 2010 Trabajo Decente para los trabajadores domésticos Informe IV (2) (OIT, Ginebra)

Ramírez-Machado, José María (2003) *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspectiva* Geneva, ILO

Rodgers, Janine 2009 *Cambios en el servicio doméstico en América Latina* en ME Valenzuela y C Mora (ed) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente (Santiago, OIT)

Sanches, Solange (2009) *El trabajo doméstico en Brasil* en ME Valenzuela y C Mora (ed) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente (Santiago, OIT)

Pereira, Milena y Hugo Valiente 2007 Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR (Asunción, OXFAM/AFM)

Valenzuela, Maria Elena y Claudia Mora 2009 *Esfuerzos concertados para la revalorización del trabajo doméstico remunerado* en ME Valenzuela y C Mora (ed) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente (Santiago, OIT)

Vega, Maria-Luz (1994) *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina* RELASUR No.3 Montevideo.