X. MUNDO DEL TRABAJO

“La persistente lentitud del crecimiento fragiliza el panorama de los empleos y los salarios” (OIT)

El 12 de julio de 2016, en el marco del “Encuentro de los Ministros de Trabajo del G-20”, el cual tuvo verificativo en China, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que el Director General de dicho organismo internacional manifestó a los Ministerios de Trabajo y de empleo del G-20 su preocupación por la sombría perspectiva de que el pobre crecimiento económico termine enquistándose. A continuación se presentan detalles de la reunión.

Todos los países del G-20 afrontan dificultades para atender a las aspiraciones de amplios sectores de su población activa, en especial, las de los jóvenes, aseveró el Director General de la OIT ante una reunión ministerial sobre trabajo y empleo de los países del G-20 celebrada en Beijing, China.

En su alocución ante los Ministros de Trabajo, el funcionario de la OIT advirtió de que “la persistente lentitud del crecimiento, la desigualdad de los ingresos y la inseguridad en el mercado de trabajo repercuten en la demanda agregada mundial y podrían provocar en las empresas un círculo vicioso de malas expectativas comerciales de crecimiento del mercado, escasa inversión, crecimiento deficiente, e insuficiente recuperación en el mercado de trabajo.”

Manifestó que el promedio de crecimiento del PIB mundial ha rondado 3.8% anual en el período de recuperación de la crisis de 2008, y que ese nivel es inferior a la tendencia registrada en los años previos a la crisis. En 2015, el crecimiento fue de 3.1%, y no se esperan mejoras para 2016 y 2017.

Aseveró la existencia de una gran convergencia sobre la comprensión de los problemas que se plantean a las economías del mundo y del G-20. Entre otros factores, citó las tendencias demográficas; los cambios tecnológicos; la prolongación de la globalización y la competencia cada vez mayor; la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo; la persistencia de la pobreza; y la creciente desigualdad.

Pese a ser conscientes de la situación y a haber adoptado las consiguientes respuestas de política, “aumenta la inquietud por el riesgo de caer en la trampa del crecimiento lento”, añadió.

De conformidad con el responsable de la OIT, el aumento tras la crisis del número de jóvenes que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación (los “ni-nis”), salvo en algunas excepciones, sigue sin resolverse en la mayor parte de los países del G-20. Indicó que las tasas varían desde 30% o más en Turquía, India y Sudáfrica, aunque algunos países, como Japón y Alemania, han logrado reducirlas a menos de 10 por ciento.

Si bien la mayoría de las economías emergentes ha logrado rebajar la incidencia a largo plazo de la informalidad entre los jóvenes, hay indicios de estancamiento (Indonesia), o incluso de cambio en esta tendencia (Argentina, Brasil, Sudáfrica). El alcance del problema sigue siendo significativo en el caso de todas las economías emergentes, y varía desde poco más de una tercera parte de los jóvenes en Sudáfrica, hasta más del 60% en **México**, o incluso más en la India.

El funcionario de la OIT encomió los sistemas de educación, capacitación y apoyo a los jóvenes, proporcionados por muchos países, así como los destinados a mejorar las posibilidades de empleo.

Tomó nota de que muchos países han adoptado medidas nuevas para promover la igualdad de género, como la reducción de las responsabilidades familiares asumidas por la mujer trabajadora, y el fomento del espíritu empresarial femenino, y dijo a los ministros que queda mucho por hacer para llegar a la meta del G-20 de reducir en un 25% las disparidades de género en la representación para 2025.

También ha habido mejoras en muchas naciones respecto de la simplificación y clarificación de leyes y reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), normalmente con el interés explícito de mejorar la SST en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs).

Señaló que los países estaban aplicando una serie de políticas que incluyen: medidas para aumentar la participación en la población activa; políticas activas del mercado de trabajo, como el desarrollo de competencias; mayor rendimiento e inclusividad del mercado de trabajo, para acelerar la transformación del empleo informal al formal; mejorar la calidad del empleo; y centrarse en la productividad y la competitividad de las PyMEs.

Subrayó que si se propiciaba un crecimiento más incluyente también se propiciaría la recuperación del ritmo de crecimiento. Por lo tanto, eran particularmente importantes las medidas para luchar contra la pobreza de los trabajadores; poner fin a la discriminación; reducir las disparidades salariales y de condiciones de trabajo; y mejorar la participación de los grupos infrarrepresentados.

El Director General de la OIT también celebró la iniciativa de los Ministros respecto de un conjunto equilibrado de recomendaciones para los líderes del G-20, para acometer tanto los problemas inmediatos derivados de la lentitud del crecimiento económico, como el empleo en el marco de problemas estructurales a mediano y largo plazo.

Previamente, encomió el compromiso de los Ministros en lo que respecta al "diálogo social en materia de formación e implementación de buenas políticas[1]".

Esto fue manifestado en el mismo proceso del G-20 a través de la participación de representantes de organizaciones de empleadores y sindicatos (B20 y L20), así como de algunos grupos de la sociedad civil en una consulta con los Ministros.

Fuente de información:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_498711/lang--es/index.htm
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_498747/lang--es/index.htm
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/G-20/lang--es/index.htm

[1] http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_498747/lang--es/index.htm

Iniciativa VCT@WORK (OIT)

El 13 de julio de 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a conocer que casi cinco millones de trabajadores fueron alcanzados por la "IniciativaVCT@WORK". A continuación se presenta la información.

La fase inicial de la iniciativa voluntaria de detección y orientación –VCT@WORK– obtuvo resultados alentadores y demuestra que el lugar de trabajo ocupa una posición ideal para reducir las lagunas en las pruebas del VIH.

Un informe de la OIT[2], publicado en vísperas de la Conferencia Internacional sobre el SIDA de Durban[3], muestra que la Iniciativa VCT@WORK de la Organización[4] alcanzó a cerca de cinco millones de trabajadores a través de sesiones educativas sobre los beneficios de la prueba del VIH en su fase inicial. Gracias a ello, entre julio de 2013 y diciembre de 2015, alrededor de tres millones de trabajadores se sometieron a la prueba del VIH, y más de 85 mil que resultaron positivos fueron remitidos a los servicios médicos para recibir tratamiento.

La OIT, ONUSIDA y sus socios presentarán los resultados de la iniciativa[5] en diversas sesiones durante la 21ª Conferencia Internacional sobre el SIDA[6] que tendrá lugar del 18 al 22 de julio en Durban, Sudáfrica.

Al expresar satisfacción por los resultados, el Director General de la OIT declaró: "Por primera vez, obtenemos resultados que claramente ponen de manifiesto la importancia del lugar de trabajo en la respuesta al VIH. Cuando los trabajadores

[2] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_498926.pdf
[3] http://www.aids2016.org/
[4] http://www.ilo.org/aids/WCMS_215902/lang--es/index.htm
[5] http://www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_498926/lang--es/index.htm
[6] http://www.aids2016.org/

poseen información oportuna sobre su estado serológico, pueden tomar el tratamiento adecuado y seguir siendo miembros saludables y productivos de la fuerza laboral".

"El lugar de trabajo ofrece una oportunidad única de expandir los servicios de diagnóstico del VIH", agregó.

La Iniciativa, presentada por la OIT y ONUSIDA[7] en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2013, fue implementada en 34 países gracias a asociaciones y alianzas estratégicas entre los principales actores del mundo del trabajo, el sector privado, las redes de personas que viven con el VIH y los programas naciones sobre SIDA.

"Este es el tipo de innovación necesaria para alcanzar a las personas con servicios sobre el VIH en sus vidas cotidianas", comentó el Director Ejecutivo de ONUSIDA. "Ésta es la respuesta rápida y eficaz: normalizar las pruebas de detección y garantizar que un número mayor de personas conozcan su estado serológico y sean remitidas a los servicios locales de cuidado y apoyo".

Alrededor de 60% de las personas abarcadas son hombres, confirmando que los lugares de trabajo tienen un enorme potencial de llegar a la población masculina, la cual se considera que es más difícil de alcanzar a la hora de facilitar información, realizar pruebas de detección, recibir orientación y tratamiento relacionados con el VIH.

Además, el 62% de las personas que recibieron información sobre el VIH hicieron uso de los servicios de detección. Esta cifra demuestra la eficacia de los esfuerzos de comunicación dirigidos a cambiar la conducta en el lugar de trabajo desplegados por la OIT y sus socios[8].

[7] http://www.ilo.org/aids/WCMS_215902/lang--es/index.htm
[8] http://www.ilo.org/aids/WCMS_319567/lang--es/index.htm

Para el éxito del programa fue determinante que las empresas donde fue implementado estuviesen comprometidas con la no discriminación a través de políticas sobre VIH en el lugar de trabajo. Este enfoque permitió que los trabajadores se sintiesen seguros de que no enfrentarían estigma ni discriminación ni perderían su empleo independientemente del resultado de la prueba y recibirían todo el tratamiento, cuidado y apoyo necesarios si su estado serológico resultaba positivo.

Una buena estrategia de comunicación apoyó la Iniciativa y la campaña "Llegar a cero en el lugar de trabajo" proporcionó una base sólida a la puesta en práctica de a Iniciativa VCT@WORK. La información sobre los beneficios del 'diagnóstico precoz' contribuyó a estimular a los trabajadores a someterse a la prueba de detección voluntaria. También fue muy eficaz la participación de los dirigentes de empresas y de sindicatos, así como de diversas celebridades.

Actualmente, casi la mitad de las personas que viven con el VIH no conocen su estado serológico.

Gracias al éxito inicial del programa, la OIT tiene previsto ampliar la Iniciativa VCT@WORK a lo largo de los próximos cinco años a fin de acelerar la respuesta mundial al VIH. De esta forma se ha contribuido de manera significativa a las metas 90-90-90 de la nueva estrategia de ONUSIDA: que para el año 2021 el 90% de las personas que vivan con el VIH conozcan su estado serológico, que 90% de los diagnosticados tengan acceso a tratamiento, y que 90% de las personas con tratamiento logren suprimir su carga viral.

Fuente de información:
http://www.ilo.org/aids/Whatsnew/WCMS_498965/lang--es/index.htm
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/artworks/news/WCMS_498797/lang--en/index.htm

Novedades sobre el trabajo doméstico (OIT)

El 11 de julio de 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que casi 80% de los 18 millones de personas en trabajo doméstico están en la informalidad en América Latina. A continuación se presenta el comunicado de prensa. Asimismo, del documento de la OIT, "Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe", se presentan los segmentos "Prólogo" y "Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe"; del Capítulo 2: El trabajo doméstico remunerado; un trabajo que aporta, sección 2.3 Avances y pendientes de las reformas normativas, se toma el segmento: "Derecho al **salario mínimo**"; del Capítulo 3. "Estrategias para la formalización del trabajo doméstico, más allá de las reformas legales", se presenta el segmento 3.2: "Seguridad en el ingreso: salario mínimo" y, al final, el Capítulo 4: "Conclusiones y recomendaciones".

Un nuevo estudio de OIT destaca la necesidad de continuar con las reformas legislativas que equiparen los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de trabajadores y las medidas complementarias que las hagan realidad. Doce países de la región han ratificado el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico. Su aplicación, sin embargo, sigue siendo un reto de enormes dimensiones.

En los hogares de América Latina existen 18 millones de personas trabajadoras domésticas, el 7% de todos los ocupados de la región, de las cuales casi 80% están en condiciones de informalidad laboral, sin acceso a seguridad social, con salarios muy bajos y jornadas extenuantes, destaca un informe de la Oficina Regional de la OIT.

"El trabajo doméstico es una de las ocupaciones con mayores tasas de empleo informal en América Latina y el Caribe (ALyC), 8 de cada 10 personas en trabajo doméstico están en condiciones de informalidad. Esto representa 10% del empleo

informal en la región", asevera el Director Regional de la OIT al referirse al nuevo informe.

Añadió que "ésta es una situación de discriminación compleja, con arraigos históricos en nuestras sociedades en regímenes de servidumbre y con actitudes que contribuyen a hacer invisible el trabajo de las mujeres, muchas de ellas indígenas, afrodescendientes y migrantes".

"Mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas es una deuda histórica y una necesidad si queremos dar un salto cualitativo en la erradicación de las desigualdades, la discriminación de género y la pobreza en la región", planteó el Director Regional de OIT.

El informe "Políticas de Formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe[9]" destaca que, si bien la tasa de informalidad entre personas trabajadoras domésticas se ha reducido en más de 2 puntos porcentuales desde 2009, continúa siendo de 77.5%. Esto es unos 30 puntos por encima de la tasa regional para todos los trabajadores no agrícolas, que según los datos más recientes es de 47 por ciento.

El informe también recalca que esta situación de informalidad afecta principalmente a las mujeres, que representan 93% de las personas en trabajo doméstico en la región, es decir alrededor de 16.5 millones de mujeres.

Esta ocupación genera empleo para el 14.3% de las mujeres, es decir, 1 de cada 7 mujeres ocupadas en la región son trabajadoras domésticas. Por lo tanto, mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas es fundamental para la reducción de la desigualdad de género.

---

[9] http://www.ilo.org/americas/temas/economía-informal/WCMS_480352/lang--es/index.htm

El funcionario regional de la OIT resaltó que la organización, la OIT, adoptó en 2011 el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos[10], y que esta norma internacional ha sido ratificada hasta la fecha por 22 países, de los cuales 12 son de América Latina y el Caribe.

Al nivel mundial, América Latina tiene 37% de todas las trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo, lo cual la coloca en segundo lugar después de Asia.

"Durante los últimos años ha habido importantes avances en numerosos países de la región, especialmente a través de la adopción de nuevas leyes para equiparar los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas con los del resto de los trabajadores. Pero las reformas legales por si solas no bastan, y deben ir acompañadas de medidas complementarias que promuevan su cumplimiento", explicó el Director de la OIT.

Por otra parte, dijo, "tampoco podemos olvidar que, a pesar de esas buenas noticias, hay todavía un número importante de países de la región donde el trabajo doméstico sigue teniendo un régimen legal diferenciado y menos garantista, y eso es justamente lo que el Convenio 189 trata de erradicar".

De acuerdo con el informe los países que han tenido más éxito en la formalización son los que han aplicado estrategias multidimensionales.

Esto significa que, junto con las reformas legales para equiparar derechos, hay otras medidas específicas tales como:

[10] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

— Acciones para garantizar el derecho de las trabajadoras domésticas a la seguridad social, reconociendo las especificidades del sector;

— Cobertura e incremento del **salario mínimo** hasta igualarlo al de sectores de similares niveles de cualificación;

— Registro de los contratos en los Ministerios de Trabajo y acciones específicas con la inspección del trabajo para facilitar la fiscalización;

— Incentivos tributarios y económicos;

— Medidas para promover la sindicalización y posibilitar el diálogo social; y

— Campañas de sensibilización e información.

Sólo 28% de las personas que se dedican al trabajo doméstico contribuyen a la seguridad social, comparado con 47% del total de personas ocupadas.

Por otro lado, sigue habiendo países donde el **salario mínimo** no cubre esta ocupación, y otros donde el **salario mínimo** para este grupo es el más bajo de la escala. Ambos fenómenos hacen que el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas esté entre los más bajos de todos los trabajadores y en muchos casos no cubra las necesidades básicas, situando a estas trabajadoras por debajo de la línea de pobreza.

“Esta poca valoración del trabajo doméstico está relacionada con el hecho de que es un trabajo que han realizado históricamente las mujeres en los hogares sin ninguna retribución. Además, este trabajo, insuficientemente regulado y mal pagado, sigue siendo el principal proveedor de cuidados, a falta de políticas públicas universales de cuidado en la mayoría de países de la región”, comentó una especialista de género de la OIT.

Precisó que “enmarcar la mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas en la reflexión más amplia sobre la redistribución del cuidado en nuestras sociedades es vital para el desarrollo sostenible de la región”.

El Convenio 189 de la OIT define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”.

Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe

Prólogo[11]

En América Latina y el Caribe (ALyC), el trabajo doméstico es una de las ocupaciones más afectadas por la informalidad. Se estima que en la región alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las que aproximadamente 77.5% están en la informalidad. Las bajas tasas de afiliación a la seguridad social, los reducidos ingresos, las dificultades para la inspección o la falta de mecanismos para la negociación colectiva desprotegen a este sector frente a la informalidad y lo ubican como una de las ocupaciones con mayores déficit de trabajo decente.

[11] Por José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

El 93% de las trabajadoras domésticas son mujeres, lo que convierte a esta ocupación en una de las más importantes para las mujeres de la región. De hecho, el trabajo doméstico y de cuidados –el trabajo reproductivo– ha sido históricamente un trabajo asignado a las mujeres y realizado en el hogar sin ninguna remuneración, siendo esta una de las razones de su poca valoración social y de las difíciles condiciones de trabajo en que se desarrolla. En el contexto actual, marcado por una importante participación de las mujeres en el trabajo remunerado y significativos cambios demográficos y en la composición de las familias, el trabajo doméstico sigue siendo fundamental para hacer frente a las necesidades de cuidados de los hogares. Por ello, la formalización del trabajo doméstico ha de entenderse en el marco de la discusión más amplia sobre las políticas públicas de cuidado de las personas dependientes y de las políticas para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Ambas discusiones informarán las reflexiones en torno a la iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo.

Este informe forma parte de las acciones del Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), y se enmarca en los esfuerzos para promover la aplicación de la Recomendación 204 “Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal” en la región. Dado que, a pesar de las altísimas tasas de informalidad de este sector, en las últimas décadas la dirección del cambio ha sido positiva en la dirección de una reducción significativa de la informalidad, este informe tiene como objetivo recopilar las medidas que se están tomando en los países de la región para impulsar la formalización del trabajo doméstico remunerado, así como los resultados que se han obtenido hasta el momento.

Buena parte de los avances que se registran tienen que ver con la reforma de normativas obsoletas que colocaban a las trabajadoras de este sector en situación de desventaja. La aprobación del Convenio número 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y su posterior ratificación en 12 países de la región dinamizó está tendencia reformadora iniciada años antes, logrando normativas más garantistas en gran parte de la región.

Las reformas legales, necesarias para garantizar la equiparación de derechos con el resto de trabajadores y trabajadoras, requieren de medidas específicas en diversos ámbitos que promuevan su aplicación en la práctica. El informe muestra que los países que han obtenido mayores y más rápidos resultados son aquellos que han optado por estrategias multidimensionales, buscando incidir en todos los ámbitos. Estas estrategias han colocado el acceso efectivo a la seguridad social en el centro de las intervenciones, pero las han complementado con iniciativas para mejorar los ingresos, impulsar la inspección, crear diferentes incentivos, garantizar la negociación colectiva o difundir los derechos de las trabajadoras.

La OIT espera que este reporte, que sintetiza las medidas tomadas hasta el momento, pueda dinamizar la discusión acerca de los retos que como región enfrentamos para la formalización del trabajo doméstico y pueda también orientar las estrategias de los países a futuro.

Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe

El Convenio número 189 en su artículo 1 define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Este trabajo incluye “limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar y atender a personas dependientes (niñas, niños, personas adultas mayores y personas con alguna discapacidad), hacer

jardinería, vigilar la casa, ser chofer de la familia, e incluso cuidar animales domésticos”[12].

Por sus características, esta labor tiene algunas particularidades con relación a otras ocupaciones. Por ejemplo, puede llevarse a cabo en una jornada de tiempo completo o de tiempo parcial, para un solo empleador o varios, residiendo o no en el lugar de trabajo con o sin retiro (OIT 2011). Justamente por esas particularidades y por tratarse de una ocupación desarrollada principalmente por mujeres, el trabajo doméstico remunerado representa aproximadamente 10% del empleo informal en América Latina (OIT 2015a: 12)[13]. Con el propósito de transformar esa realidad la Organización Internacional del Trabajo impulsa el Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe, FORLAC.

Uno de los componentes estratégicos de este Programa es generar y difundir conocimiento sobre la transición a la formalidad del trabajo doméstico remunerado. En este contexto se desarrolla el presente documento, que sistematiza información sobre la situación de las trabajadoras domésticas y sobre las principales medidas que han tomado los gobiernos para formalizar y mejorar sus condiciones de trabajo.

En la **primera** sección de este informe se caracteriza el trabajo doméstico a partir de la participación de personas migrantes, por sexo, por nivel educativo, condiciones salariales y del acceso a la seguridad social. En la **segunda** sección se describen los principales aportes del Convenio número 189 y la Recomendación 201 para formalizar

[12] OIT (2011): 1.

[13] Las características particulares del trabajo doméstico impiden aplicar los criterios ordinarios que se utilizan para estimar el empleo informal dentro del sector informal (organización jurídica de la unidad de producción; registro contable de las transacciones de la unidad de producción; registro de acuerdo a las disposiciones administrativas establecidas en la legislación). En el caso servicio doméstico no se estima en el “sector informal” o en el “sector formal”, ya que los hogares que utilizan sus servicios lo hacen como consumidores finales y no para producir bienes y servicios destinados al mercado. Debido a estas consideraciones la informalidad en el servicio doméstico se define entonces tomando en consideración las características del puesto de trabajo, en donde uno de los criterios es el acceso a la seguridad social producto de la relación de trabajo.

el trabajo doméstico, y se hace un recuento de las diferentes estrategias utilizadas por los países para promover la formalización de esta ocupación. Para esto, se llevó a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica del marco normativo laboral de 21 países de América Latina y el Caribe (códigos de trabajo y otra legislación pertinente)[14]. En la **tercera** sección se han sistematizado diferentes estrategias que han utilizado los países para promover la formalización de las personas trabajadoras domésticas, más allá de los cambios formales que se reflejan en el marco normativo. Este capítulo se elaboró con base en informes de evaluación, documentos para la rendición de cuentas, así como materiales de divulgación elaborados por los Ministerios de Trabajo. También se consultaron memorias sobre el cumplimiento del Convenio número 189 e investigaciones realizadas a nivel nacional, subregional o regional. Por último, se recogen las conclusiones y recomendaciones planteadas para ahondar en los esfuerzos de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe.

Capítulo 2: El trabajo doméstico remunerado; un trabajo que aporta

2.3 Avances y pendientes de las reformas normativas

Derecho al salario mínimo

De los países analizados, 17 han establecido un **salario mínimo** para quienes laboran en el trabajo doméstico (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, Jamaica, **México**, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela). Este **salario mínimo** en la mayoría de los países es igual al general o tiene un reconocimiento similar a trabajadoras y trabajadores de equivalente calificación; excepto en Costa Rica, Paraguay y Trinidad y

[14] Los países son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Tobago donde el **salario mínimo** para el trabajo doméstico es menor al de otras ocupaciones de similar cualificación.

Con relación al pago en especie, la legislación de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador y Jamaica no lo permite. En Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, **México**, Nicaragua, República Dominicana y Uruguay han establecido que esta forma de pago represente entre el 20 y el 60% según cada país. En el caso de El Salvador, Panamá y Perú la legislación reconoce esta forma de pago, pero no establece mínimos ni máximos; mientras que en Guyana no está permitido salvo que sea solicitado por la persona trabajadora y el valor que represente se acuerde entre ambas partes. Por lo reciente de la entrada en vigor de la Ley N° 5407, en Paraguay aún la aplicación del salario en especie es confusa, esta Ley señala que dicho pago es obligatorio, pero no establece un mínimo ni un máximo.

3. Estrategias para la formalización del trabajo doméstico, más allá de las reformas legales

Las reformas legales no logran por sí mismas alcanzar la formalización de las personas que se ocupan en el trabajo doméstico si no van acompañadas de políticas que promuevan su cumplimiento. Las medidas a adoptarse deben contemplar acciones para promover la afiliación a la seguridad social, iniciativas para cerrar la brecha de ingresos entre éste y otros sectores mediante el ajuste de los **salarios mínimos**, acciones de inspección, medidas para garantizar el derecho a la organización sindical y la negociación colectiva, y campañas de información y sensibilización. Asimismo, algunos países han optado por establecer políticas de incentivos tributarios o económicos para favorecer la formalización de estas trabajadoras.

3.2 Seguridad en el ingreso: salario mínimo

El trabajo doméstico, vinculado a actividades que se han asignado a las mujeres por largo tiempo de manera no remunerada, sigue siendo mal valorado. El recuento de la normativa regional revela esta situación, ya que aún hay países donde no se establece un **salario mínimo** para estas trabajadoras o donde se establecen **mínimos** muy por debajo de otras actividades, incluidas las no calificadas.

En este tema, las reformas han ido dirigidas a equiparar el salario de estas trabajadoras con el salario previsto para otras actividades. En Chile, Uruguay, Ecuador y Argentina, que son los países que han promovido iniciativas de este tipo, el aumento del salario se ha dado siempre bajo el prisma de la progresividad.

En Chile, el proceso de aumento sostenido inició en 2000, lo que permitió que entre 2000 y 2011 el **salario mínimo** aumentara 71%. Sin embargo, fue en 2008 que se dio el impulso definitivo al proceso para la equiparación del salario en el trabajo doméstico[15]. Ese mismo año, una reforma legal estableció un monto igual al 100% del **salario mínimo** para el cálculo de cotización a la seguridad social para todos los trabajadores y trabajadoras[16], incluyendo a quienes se ocupan en el trabajo doméstico. A partir de este paso previo, se planteó igualar en forma gradual el salario de las trabajadoras domésticas con el **mínimo** mensual general. Dicho aumento progresivo se realizó entre 2008 y 2011, de manera que en 2008 el salario fijado para las trabajadoras domésticas representaba 75% del salario general, 83% en 2009, 92% en 2010 y finalmente el 100% en 2011 (Velázquez y Loyo 2013: 12-15).

La reforma supuso un aumento de 47.1% del **salario mínimo** para las trabajadoras de este sector en 4 años. Sin embargo, las cifras no dan aún cuenta de la eficacia de esta

[15] Esta reforma se realizó mediante la Ley 20.279, que reajusta monto del **ingreso mínimo** mensual (2008).
[16] Ley 20.255, que establece reforma previsional (2008).

medida. De hecho, el incumplimiento del pago del **salario mínimo** a las trabajadoras domésticas aumentó, pasando de representar 8.1% en 2000 a 13.6% en 2011. Esto, además, en un contexto general en el que el cumplimiento general de la norma del **salario mínimo** mejora para toda la economía (Velázquez y Loyo 2013: 24). Sin embargo, es pronto aún para valorar el impacto de la medida, que podría acompañarse en el futuro de acciones de difusión e inspección que contribuyan a mejorar su impacto.

Ecuador ha seguido un proceso similar al de Chile, de manera que el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) estableció entre 2007 y 2010 la equiparación gradual del **salario mínimo** de las trabajadoras domésticas con el **salario mínimo** general. Así, en 2008 se realizó un aumento de 41.7%, en 2009 de 17.6% y en 2010 de 20%. A partir de ese año el **salario mínimo** de las trabajadoras domésticas se ha mantenido igual al general (MRL 2012: 21).

Por otro lado, Uruguay también concretó la fijación del **salario mínimo** para las trabajadoras domésticas mediante normativa que asignó esta responsabilidad al Consejo de Salarios en 2006[17]. En cualquier caso, antes de la aprobación de dicha normativa, ya se habían impulsado algunas iniciativas para la inclusión del trabajo doméstico en este sistema de fijación de salarios. En la primera ronda del recién reinstalado Consejo de Salarios en 2005, se convocó al grupo de trabajo doméstico. Sin embargo, en aquel momento se presentó el sector de las trabajadoras y los trabajadores, pero no acudió ninguna representación de la parte empleadora (MTSS 2013: 26).

Finalmente, en 2008, el Consejo de Salarios convocó el *Grupo Salarial n° 21 – Trabajo Doméstico*, logrando en esta ocasión representación de ambas partes. Así, se

[17] Ley 18.065. Trabajo Doméstico. Normas para su regulación (2006).

aumentó el **salario mínimo** nacional para estas trabajadoras[18], y se realizó la previsión de los ajustes semestrales correspondientes hasta julio de 2010.

Desde ese momento, en cada ronda del Consejo de Salarios se continuó actualizando el **salario mínimo** para este sector. Este sistema prevé aumentos no solo para quienes reciben un salario igual al **mínimo**, sino también para quienes reciben salarios superiores. De esta forma, se establecen porcentajes diferenciados de aumento según el salario que se recibe, procurando aumentos mayores para quienes tienen menores salarios dentro del sector. Según la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), las disposiciones adoptadas por el Consejo Salarial han implicado un aumento real de 97% en el **salario mínimo** para el trabajo doméstico entre 2008 y 2014[19].

Según la información disponible, para 2012 más del 73.1% de las personas ocupadas en esta actividad recibían salarios por encima del **mínimo** (MTSS 2013: 24). La política salarial también ha contribuido a estrechar la brecha de ingreso entre el trabajo doméstico y otros sectores de ocupación. Esta tendencia ha tenido un mayor impacto en la remuneración de quienes trabajan por horas, que pasaron de una remuneración que representaba el 55.5% de la remuneración promedio del total de las personas ocupadas en 2006, a contar con una remuneración equivalente al 70.1% en 2012. Si bien el impacto ha sido menor entre quienes laboran a tiempo completo, la evolución también ha sido positiva pasando de 44.9% en 2006 a 46.1% en 2012 (MTSS 2013: 25).

En Argentina, el **salario mínimo** por tipo, modalidad y categoría profesional debe ser fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares

[18] Mediante el Decreto N° 670/008 de fecha 22/12/2008 Grupo 21 - Servicios Domésticos.
[19] (MTSS 2014: 35). Considerando la variación del IPC para el mismo período.

(CNTCP)[20]. Hasta la creación en esta Comisión en septiembre de 2015, esta responsabilidad recayó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTySS).

4. Conclusiones y recomendaciones

En las últimas dos décadas se han realizado reformas legales para la equiparación de derechos de quienes se ocupan en el trabajo doméstico con los reconocidos para el resto de trabajadoras y trabajadores. Estas medidas han contribuido a cerrar las brechas en el reconocimiento formal de los derechos de las trabajadoras domésticas. Es de destacar, que tanto la discusión previa, como la adopción del Convenio número 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en 2011 y su ratificación en algunos países, ha incentivado la realización de este tipo de reformas. De manera que gran parte de los países de la región, especialmente en América del Sur, ya cuentan con una normativa acorde a los mandatos del Convenio.

Sin embargo, hay países que aún no se han sumado a esta tendencia y mantienen un rezago importante. En este sentido, es urgente que estos países revisen la normativa laboral para eliminar todos los elementos que discriminan a las trabajadoras domésticas y actualizarla de acuerdo a los estándares del Convenio número 189.

Se ha constatado que las reformas legales no logran mejorar las condiciones y formalizar el trabajo doméstico por sí mismas. De hecho, en países donde no se han realizado acciones para acompañar el cambio normativo, se observa un avance muy lento hacia la formalización. Esto evidencia la necesidad de acompañar la actualización de la normativa de políticas públicas activas para la promoción de la formalización del trabajo doméstico.

[20] Ley N°26844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013).

Son cada vez más los países que están implementando este tipo de políticas o impulsando acciones dirigidas a la formalización. Estas medidas comprenden acciones para garantizar el acceso a la seguridad social, acciones de inspección para garantizar el cumplimiento de la normativa o acciones de promoción de la organización sindical y la negociación colectiva. Asimismo, también se desarrollan diferentes tipos de campañas de información y sensibilización.

Son los países que han optado por esquemas de acción multidimensionales los que han logrado mayores avances. El caso de Uruguay es uno de los más claros en este sentido. Este país ha implementado durante una década una estrategia sostenida que busca incidir en diferentes ámbitos como la seguridad social, el **salario mínimo**, la negociación colectiva y la fiscalización del cumplimiento de los derechos reconocidos para estás trabajadoras a través de la inspección del trabajo. Para ello, se han desarrollado una gran diversidad de medidas que involucran a diferentes instituciones del Estado. Estas acciones tienen como resultado una mejora constante de las condiciones en el trabajo doméstico, que implica también una mayor formalización.

La incorporación de las trabajadoras domésticas a la protección de la seguridad social es esencial para la formalización del sector. Éste no es el único aspecto a considerar, pero sí es fundamental por diferentes motivos. Como se ha evidenciado en el apartado dedicado a las condiciones de las trabajadoras domésticas en América Latina, el acceso a la seguridad social es uno de los ámbitos donde el rezago es mayor y los avances están siendo más lentos. Por ello, es necesario poner especial énfasis en las medidas dirigidas a atender esta situación. Incorporar a las trabajadoras domésticas a la seguridad social es un proceso que implica un cambio significativo con respecto a la situación previa, significa un cambio cultural y simbólico que permita reconocer el valor de este trabajo. Por ello, se debe prever además que éste será un esfuerzo de largo aliento.

Por otro lado, el aseguramiento se vincula también con el cumplimiento de otros derechos como el **salario mínimo**, la jornada, las vacaciones, etcétera. Así, la afiliación puede encadenar el cumplimiento de otros derechos también indispensables para la formalización.

Finalmente, una mayor afiliación permite también una mejor fiscalización, ya que a partir de la inscripción a la seguridad social se puede obtener información acerca de los hogares con trabajadoras domésticas remuneradas y las condiciones de trabajo de éstas.

La universalidad de los sistemas de seguridad social es un elemento central a la hora de garantizar el acceso a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, además de buscar la universalidad los sistemas de seguridad social deben considerar la especificidad del trabajo doméstico. Por ejemplo, países como Costa Rica que cuentan con sistemas que tienden a la universalidad, tienen una amplia cobertura de salud para las trabajadoras domésticas. Sin embargo, no logran su inserción a través del trabajo asalariado. Es decir, son pocas las que cotizan a partir de su relación laboral como trabajadoras domésticas y tienen acceso a prestaciones como la jubilación, la incapacidad o la licencia por maternidad.

Esto se debe a que los esquemas de aseguramiento no contemplan adecuadamente las especificidades del trabajo en este sector, particularmente la parcialidad y la multiplicidad de patronos. De hecho, países como Uruguay, que sí disponen de opciones efectivas de aseguramiento para quienes tienen empleos con estas características, han logrado mayores índices de afiliación.

Son pocos los países que han aplicado políticas de incentivos tributarios y económicos hasta el momento. Argentina es el país que cuenta con una mayor trayectoria en este sentido, ya que desde hace una década implementa medidas de reducción fiscal y de

rebajos en las cuotas a la seguridad social. Estas medidas han logrado dinamizar la afiliación de las trabajadoras domésticas, a pesar de que aún son muchas las trabajadoras que no acceden a este derecho.

La inspección del trabajo doméstico plantea en todos los países de la región el reto de crear mecanismos que no interfieran con el derecho a la inviolabilidad del domicilio privado. Por otro lado, en un contexto en el que las reformas normativas son recientes, intensificar la fiscalización de su cumplimiento es esencial. En este sentido, hay que destacar las novedosas estrategias que se están empleando en algunos países de la región. En primer lugar, son cada vez más los países que establecen la obligatoriedad de la inscripción de los contratos de trabajo en registros habilitados para ello. Esta práctica permite tener un mayor control y favorece la fiscalización.

Por otro lado, la realización de inspecciones para solicitar la documentación que da cuenta de las condiciones de trabajo de la trabajadora, permite constatar la formalidad de la relación laboral sin tener que ingresar al lugar de trabajo. Esta práctica podría hacerse extensiva a otros países de la región.

Generar las condiciones adecuadas para el diálogo social es un aspecto pendiente en casi todos los países de la región. Tan solo en Uruguay y Argentina existen las condiciones para la negociación colectiva en este sector. En Bolivia se han realizado algunos avances en este sentido en años recientes. Por ello, es necesario que en el resto de países se realicen las reformas necesarias para garantizar la posibilidad real de inscripción de sindicatos de trabajadoras domésticas. Asimismo, es esencial generar los espacios para el diálogo social.

Son muchos los países que desarrollan acciones para la divulgación de información acerca de los derechos de las trabajadoras domésticas. Esta labor informativa es de particular importancia para dar a conocer los cambios en la legislación y para

sensibilizar a la población. Sin embargo, muchos de estos esfuerzos se realizan de forma puntual o aislada. En este sentido, deben planificarse estrategias de comunicación a corto y mediano plazo, considerando diferentes medios de comunicación, alcanzando a públicos diversos e involucrando a diversos actores institucionales y de la sociedad civil.

Finalmente, a pesar de que son muchas y muy variadas las medidas que se han implementado en la región en los últimos años, es poca la información que se ha generado acerca de sus impactos. Por ello, es necesario que los países destinen recursos para la sistematización y la evaluación de las iniciativas impulsadas. Esto permitirá realizar los ajustes necesarios para mejorar la eficacia de las acciones y brindar experiencias de buenas prácticas que puedan inspirar a otros países.

Fuente de información:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_498779/lang--en/index.htm
Para tener acceso al texto "Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe" visite:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm