



REGÍMENES JURÍDICOS  
SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO  
REMUNERADO EN COLOMBIA,  
ECUADOR, PERÚ Y VENEZUELA



AFM

SERIE - DERECHOS LABORALES



Oxfam



# Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela

## **Responsable de la investigación**

IVONNE MACASSI LEON

## **Equipo de campo:**

Cecilia Serrano Aleman: Síntesis

Clea Guerra Romero: Ecuador y Venezuela.

Maritza Yupanqui Valderrama: Colombia y Perú.

Brenda Alvarez Alvarez: Elaboración de cuadros.



# Índice

Prólogo	
Invisibilidad y discriminación del Trabajo Doméstico Remunerado(TDR) en América latina - Magdalena León	<b>3</b>
I. Introducción	<b>23</b>
II. Condiciones laborales para el Trabajo Doméstico	<b>27</b>
III. Derecho a la seguridad social	<b>49</b>
IV. Regímenes de vigilancia	<b>63</b>
V. Régimen de Trabajo Doméstico de adolescentes	<b>73</b>
VI. Propuestas Legislativas para mejorar la tutela en materia de Trabajo Doméstico	<b>89</b>
VII. Conclusiones	<b>91</b>



# Invisibilidad y discriminación del Trabajo Doméstico Remunerado en América latina

Magdalena León<sup>1</sup>

## **Introducción**

Una pregunta inicial en relación con el título de este prólogo se refiere al por qué del nombre de Trabajo Doméstico Remunerado (TDR). El uso de la nominación TDR y no otras acepciones, tales como servicio doméstico, trabajo del hogar, trabajo en casa particular, no es gratuita y no es un capricho terminológico. Se quiere, con el nombre de TDR, identificar y criticar la subvaloración que lleva a la invisibilidad y evidenciar que es un trabajo remunerado, que está mediado por una relación laboral en la que existe la figura del salario. Además, con las palabras trabajo y doméstico se quiere dejar claro que es un trabajo y no un servicio, y que es esencial para la reproducción social.

También surge la inquietud de por qué se habla de invisibilidad y discriminación en el título. Frente a esta inquietud hay diferentes respuestas. Haré referencia a cinco aspectos: 1) el TDR como parte del trabajo del cuidado, 2) la relación del TDR con el trabajo doméstico de la mujer ama de casa, 3) el grupo social y étnico de las mujeres que lo ejercen, 4) las relaciones en el ejercicio del oficio con el resto de la clase trabajadora, y 5) la normatividad que lo rige.

---

<sup>1</sup> Socióloga feminista, profesora titular (J), Universidad Nacional de Colombia. De 1981 a 1990 dirigió el proyecto "Acciones para transformar las condiciones socio-laborales de las trabajadoras domésticas de Colombia". En octubre de 2005, participó como ponente en "Workshop on Gender and Migration: Domestic Workers in Asia and Latin America", convocado por Naciones Unidas, en Tokyo, Japón, y en agosto de 2007, fue ponente en la sección "La mesa está servida", organizada por la AFM en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, de la CEPAL, en Quito, Ecuador.

**1) El TDR como parte del trabajo de cuidado.** Para entender el sentido del TDR es importante tener en mente la división sexual del trabajo, las esferas pública y privada, y sus vínculos y el trabajo doméstico no remunerado o trabajo del cuidado que se hace en el hogar.

La división sexual del trabajo, como construcción cultural, remite a los roles sociales diferenciados por sexo, dando paso a uno de los núcleos de la desigualdad de género. A las mujeres se les asigna las tareas de la reproducción social en lo privado, y a los hombres, las de la producción en lo público<sup>3</sup>. Esta división implica una profunda asimetría y establece relaciones jerárquicas en las que las tareas de las mujeres no tienen visibilidad ni reconocimiento social, a pesar de garantizar la oferta de mano de obra para el mercado con bienes y servicios, que de no ser por el trabajo reproductivo de las mujeres tendrían que ser resueltos por el mercado y el Estado<sup>4</sup>. El trabajo del cuidado que las mujeres hacen en el contexto familiar, tiene un carácter obligatorio, desinteresado, o sea, se hace por amor, lo que le otorga una dimensión moral y emocional. El TDR que reemplaza a la mujer en el trabajo reproductivo es por lo tanto parte del trabajo del cuidado y tiene una serie de características específicas.

**2) La relación del TDR con el trabajo doméstico de la mujer ama de casa.** El trabajo doméstico es aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, del que también hacen parte las relaciones sociales del hogar dirigidas a mantener el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros. Ha sido asignado a las mujeres como su papel fundamental y es por ello que a las mujeres se las define principalmente como amas de casa, madres o esposas. El trabajo doméstico de las mujeres amas de casa, como servicio prestado al esposo, hijos/as y otros, que se ejerce sin remuneración, como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es definido como “rol propio de las mujeres”.

Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la “población económicamente activa”<sup>5</sup>. Esta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico. El mandato cultural ve el rol reproductivo de la mujer dentro del hogar como un deber y un aprendizaje necesarios a su condición de mujer. Es un trabajo sin prestigio social y desvalorizado económica y socialmente.

---

3 La marca cultural del trabajo reproductivo de las mujeres en lo privado se traslada a los trabajos de las mujeres en la esfera de lo público, donde muchas de ellas ejercen trabajos precarios y con baja remuneración. La frontera que separaba las tareas de mujeres y hombres en lo privado y público se ha ido modificando, y las mujeres han salido del enclaustramiento doméstico a estudiar y trabajar.

4 Este Trabajo No Remunerado de las mujeres y funcional al sistema productivo, también se le llama “economía del amor”, que las cuentas nacionales no contabilizan, las estadísticas visibilizan escasamente y que no es objeto de políticas de protección social. Ver Henderson, 2005, citado por Cepal, “Aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe”, X Conferencia Regional sobre la Mujer der América Latina y el Caribe, Quito, 6 al 9 de agosto, 2007, LC/L.2738.(CRM.10/3) agosto de 2007, p. 61.

5 Para la teoría marxista que se ocupó del tema del trabajo y la acumulación, el rol económico y social del trabajo doméstico de la mujer fue invisible, es decir, el rol de la reproducción en la fuerza de trabajo. El concepto tradicional de trabajo fue asignado a la actividad humana que produce valores de cambio en la esfera pública, y la esfera de lo doméstico se ve como un servicio privado que produce valores de uso sin valor en el mercado. Esta postura ha sido ampliamente criticada por la teoría feminista. Para revisión de estos debates ver: Carrasco Bengoa, María Cristina, El trabajo doméstico. Un análisis económico, Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Colección Tesis Doctorales, No. 31, 1991.

Cuando el ama de casa delega o transfiere parte de los oficios domésticos que le han sido asignados socialmente, generalmente en una mujer que busca una remuneración en casa ajena, trabajando para una familia diferente a la suya, el trabajo doméstico se convierte en trabajo doméstico remunerado. La trabajadora reemplaza a la mujer dueña de casa en el trabajo que ésta debería hacer. El TDR, por ser ejercido casi exclusivamente por mujeres, hereda socialmente la subvaloración del trabajo doméstico de las amas de casa. La CEPAL dice: “la discriminación contra la empleada doméstica es causa y resultado de la discriminación contra las mujeres”<sup>6</sup>.

**3) El grupo social y étnico de las mujeres que lo ejercen.** El TDR es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia la subvaloración e invisibilidad. La presencia de mujeres indígenas y afrodescendientes es importante y varía según países. En el TDR se identifican además de los sesgos de género, los de clase, etnia y raza, dando paso a la articulación de los elementos de la trenza de dominación. Mediante esta articulación se naturaliza y racializa la posición de ciertos grupos sociales como destinados a servir mientras otros aparecen como dignos de ser servidos.

Además, por ser una relación que a nivel micro generalmente se hace entre mujeres, se ponen en evidencia las relaciones de desigualdad intragénero femenino, apuntando a relaciones de desigualdad que pueden rayar con la explotación entre mujeres.

**4) Las relaciones en el ejercicio del oficio con el resto de la clase trabajadora.** Una característica muy peculiar del TDR, por ser ejercido dentro de un hogar o casa particular, es que su contexto de trabajo se reduce “a las cuatro paredes” de la vivienda de los empleadores o patronos. Por no tener un lugar común de trabajo, se ejerce aislado de otras trabajadoras domésticas y de la clase trabajadora. Este aislamiento lo hace invisible para la sociedad y aún para las mismas trabajadoras.

**5) La normatividad que lo rige.** El TDR es discriminatorio porque entre las normas laborales que lo rigen, que con frecuencia son diferenciadas de las del resto de trabajadores a pesar de los avances que se han logrado, se encuentran violaciones al principio de igualdad que afecta especialmente a mujeres de sectores populares, con fuerte presencia de mujeres de origen indígena y afrodescendiente. Según informe de CEPAL, esta discriminación “profundiza tanto la brecha social dentro del universo femenino, como la brecha de género dentro de los trabajadores de los sectores populares”<sup>7</sup>.

La discriminación en la norma pone en evidencia la particular vulnerabilidad de las mujeres más pobres de la región e implica una explotación legitimada en la normatividad laboral, entre otros temas en formalidades de contratación, remuneración en salarios, aguinaldo o gratificaciones, horas extra de labor, jornada laboral, descansos diarios y semanales, y terminación del contrato de trabajo.

---

6 CEPAL, op cit, p. 71.

7 Pautassi Laura, Faul Eleonor y Gheradi Natalia, Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mejor equidad, Santiago de Chile: CEPAL, Unidad de Mujer y Desarrollo, Serie Ejecutiva, mayo 2004.



El contenido de este libro sobre las condiciones laborales, la seguridad social, los regímenes de vigilancia y el régimen del trabajo doméstico adolescente para Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, permite confirmar los avances y las violaciones consagradas en las normas en el mundo andino. Entre los avances, vale la pena destacar las normas sobre seguridad social. Sin embargo, se registra una inadecuada supervisión del cumplimiento de la norma, quedando la trabajadora y su núcleo familiar desprotegido. El Cuadro No. 25, del Capítulo VII de este libro, resume 14 temas de la normatividad vigente para los cuatro países. En el 52% de los casos, la norma es desfavorable para el TDR y en ningún caso la favorece más que a otros trabajadores.

En el desarrollo de este prólogo, a continuación se hace referencia a la especificidad del TDR, a aspectos de género, migración y TDR, y a la necesidad de delinear una agenda futura y su contenido.

## **Especificidad del TDR**

En relación con la especificidad del TDR se presentarán seis subtemas: 1) el proceso de trabajo, 2) las condiciones sociales, 3) la situación de la trabajadora, 4) la organización y las relaciones con el movimiento de mujeres y el feminismo, 5) el trabajo infantil y 6) las instituciones que tienen o han tenido programas para el TDR.

## **El proceso de trabajo**

En el TDR no hay cooperación, ni división del trabajo y lo más frecuente es que en cada hogar lo ejecute una sola trabajadora. Las secuencias y horarios de las actividades obedecen a las rutinas y gustos de los miembros de la familia, y se caracterizan por la simultaneidad de tareas distintas. Unas se pueden interrumpir y quedar en espera para avanzar en otras.

## **Condiciones sociales**

Éstas se diferencian según se ejerza como trabajadora interna que reside dentro del hogar (puertas adentro, cama adentro, residente, trabajadora de casa particular) o trabajadora de por días (puertas afuera, cama afuera, no residente, entrada por salida, por horas). Para las primeras, buena parte las condiciones que se mencionan son más agudas con relaciones sociales más atrasadas y con más elementos serviles.

El TDR, en especial para la trabajadora interna, representa la máxima expropiación del tiempo. Se señala que vende su disponibilidad de tiempo, sacrificando su vida personal y privada. En general, como se señaló, es una reclusión dentro de las cua-

tro paredes que forman el hogar y trabaja en un aislamiento exacerbado de otras trabajadoras del gremio y del resto de la fuerza laboral. Es fundamental señalar que este aislamiento no es sólo laboral, sino que va acompañado de soledad y de carencias afectivas y emocionales. En su trabajo y en su vida personal se detecta una aguda ausencia de privacidad. La vida sexual es restringida y dificulta separar en la sexualidad la reproducción del placer. Su reclusión en las cuatro paredes del hogar las expone al maltrato físico, a la violencia y al acoso sexual, y a inestabilidad en las relaciones de pareja, cuando ésta llega a conformarse. Es un trabajo con rasgos serviles, entre ellos la disponibilidad sin límites de horario, aunque se registran avances en la normatividad. La disponibilidad de la persona, junto con la elasticidad de las tareas, son herencia del rol femenino e incluye elementos de sacrificio y abnegación. En este trabajo coexisten dos tipos de vida en el mismo espacio: el de la familia de los empleadores o patronos y el de la trabajadora. Para los primeros, el hogar es el lugar de vida, de descanso, de consumo, de encuentro familiar, de privacidad e intimidad, y para la segunda, es el espacio de trabajo, consumo y vida.

Se establecen relaciones en las que lo laboral se mezcla con lo afectivo y personal (cuidado). Sin embargo, el lugar de vida (más agudo para la interna) está restringido a un espacio físico diferente al de la familia, que hace explícita la diferencia de clase. Por ser el lugar de trabajo el mismo lugar de vida es imposible que la relación sea impersonal. El afecto se permite mientras no vaya más allá de las líneas divisorias que enmarcan la relación, esto es el afecto dentro de las diferencias, que a su vez operan dentro del sistema afectivo de la trabajadora para interiorizar la inferioridad y por este medio la formación de una conciencia que permita ver con claridad las contradicciones de la relación laboral. En esta mezcla de relaciones laborales, afectivas y personales, la identidad de la trabajadora se vive en una confusión entre identidad de género e identidad profesional<sup>8</sup>, que oscurece la adscripción de las mujeres a las tareas del hogar y las asimetrías de las relaciones de poder que definen la posición de clase diferente entre patrona y trabajadora.

## **La situación de la trabajadora**

El TDR se caracteriza por concentrar un alto número de mujeres dentro de la “población económicamente activa femenina” (PEAF), y se constituye en la principal fuente de empleo para las mujeres de la región. Los registros señalan que la proporción del TDR dentro del empleo femenino ha tendido a disminuir. Estudios de las décadas del setenta y ochenta registraban porcentajes alrededor del 25%, lo que llevó a llamar a las trabajadoras domésticas: “el cuarto mundo del desarrollo. La CEPAL<sup>9</sup> señala para el 2005 un promedio regional de mujeres en el TDR de 13.5% en el sector urbano y

---

8 Esta idea la presenta Luz Gabriela Arango, “Género e identidad en el trabajo del cuidado: entre la invisibilidad, la profesionalidad y la servidumbre”, ponencia presentada en el Seminario Internacional “El trabajo y la ética del cuidado”, Bogotá, 22 y 23 de octubre de 2008, Escuela de Estudios de Género, Universidad Nacional de Colombia.

9 CEPAL, “El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe”, X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, 6-9 de agosto de 2007, LC/L.2738(CRM.10/3), agosto 2007.

de 10.7% en el sector rural. Hay un debate sobre la naturaleza de la disminución y sobre si sigue disminuyendo cada vez más, aunque en algunos lugares se registran aumentos<sup>10</sup>. En el corazón de este debate hay un problema de medición. El paso del TDR interno al TDR por días ha facilitado esconder parte del fenómeno, en razón que parte de las integrantes del segundo grupo están subestimadas en los registros. Al mismo tiempo, no se registra el TDR intraregional e internacional. Por otro lado, se ha identificado que como efecto negativo del modelo neoliberal, que ha llevado a una precariedad en el empleo femenino, una enorme fuerza de trabajo queda dispuesta por necesidad a ocuparse en el TDR. Se señalan las escasas oportunidades de inserción laboral de las mujeres, sobre todo las que tienen bajos niveles educacionales.

El trabajo doméstico representa un número alto de mujeres que se inician jóvenes, tradicionalmente de origen rural o de pequeñas localidades, muchas de ellas indígenas y/o afrodescendientes. Más reciente es la tendencia a ocuparse en el TDR de mujeres adultas y nativas del mundo urbano. Es posible que parte de estas mujeres sean separadas o divorciadas, que durante su vida de pareja fueran amas de casa y que por la necesidad de un ingreso y por su baja educación se ocupan en el TDR. Muchas de las mujeres en el sector, incluidas las jóvenes, tienen hijos que se convierten en la razón de sus vidas. Enfrentan una vejez incierta por la falta de seguridad social y la casi nula posibilidad de jubilación.

El salario del TDR es más bajo que el de otras trabajadoras y en buena medida está por debajo del salario mínimo del respectivo país. Aunque la información es parcial, este aspecto es más agudo en las trabajadoras por días. Además, una parte del salario es monetario y otra es en especie. Así, la brecha salarial intragénero es evidente, puesto que, según CEPAL, ganan el equivalente al 40% del de las mujeres ocupadas en otros trabajos<sup>11</sup>.

No siempre hay un máximo de horas en la jornada laboral, y cuando es regulada, en particular para la trabajadora por días, tiende a ser superior al del resto de la clase trabajadora. Además, cuando las normas establecen la jornada, es muy común que la regulación sea violada y no se cumpla. Los descansos diario y semanal no siempre se regulan, especialmente el diario, y son limitados.

Como se mencionó, la cobertura en seguridad social para este grupo de trabajadoras es baja<sup>12</sup>. Por lo tanto, la gran mayoría de las mujeres en el trabajo doméstico y sus familias no tienen cubrimiento en salud, no hay protección para la enfermedad profesional o los accidentes laborales, ni posibilidades de jubilación.

---

10 Un estudio para Bogotá señala que entre el 1996 y 2004 la población empleada en el servicio doméstico aumentó significativamente. Ver: Cárdenas, Mauricio y Arturo, Harker, Determinantes del Empleo y de los Ingresos del Servicio Doméstico en Bogotá, Bogotá: Ministerio de Protección Social y Fedesarrollo, 2006.

11 CEPAL, op cit, p. 81.

12 El estudio para Bogotá acusa una cobertura alta. Es importante señalar que en Colombia se llevó a cabo el proyecto “Acciones para transformar la condiciones socio-laborales del servicio doméstico”, y uno de sus logros fue la norma en seguridad social para el gremio de las trabajadoras domésticas. Este logro formal fue acompañado de diferentes estrategias para impulsar la afiliación.

Aunque la modalidad en que predominantemente comenzó el TDR fue la trabajadora interna, con el paso del tiempo y una serie de cambios sociales, la modalidad de la trabajadora por días ha tendido a aumentar cada vez más. Entre los cambios que se asocian con esta transformación se encuentran el paso de la familia extensa a la familia nuclear y a la monoparental, la reducción de las tasas de fecundidad, la limitación financiera de las clases medias urbanas para contratar trabajo doméstico permanente y el cambio en los diseños de vivienda de casa a apartamento, con tendencia a espacios cada vez más limitados.

Las mujeres en el TDR presentan un promedio de educación más bajo que el resto de la población económicamente activa femenina y están sobrerrepresentadas entre las solteras, separadas o divorciadas. El TDR tiene normas laborales discriminatorias, que en buena medida – para bien o para mal - no se cumplen. Esta fragilidad en la legislación produce la sensación de indefensión en cuanto a la protección legal. Y esto, a pesar de que ha existido y existe un nivel de organización del gremio, que ha contado con organizaciones propias que han reclamado sus derechos.

## **Organización del TDR**

A pesar de ser un gremio tan disperso en cuanto a sus lugares de trabajo, a pesar de verlo como un paso en su vida laboral y a pesar de la indefensión en la protección de sus derechos, tiene trayectoria de organización, en los diferentes países. Por ejemplo, el rastreo bibliográfico permite registrar la constitución del primer Sindicato Autónomo de Empleados de Casa particular, en 1929, en Chile; en Argentina, en 1944, se crea el Sindicato del Personal de Casas de Familia, en la Capital Federal, y en 1963, el sindicato en Córdoba; en Perú, en 1972, y en Brasil se menciona una historia de 70 años con presencia actual de 45 sindicatos a nivel nacional, aglutinados en una Federación Nacional. En 1998, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) tiene su Primer Encuentro y declara el 30 de marzo como Día Internacional de las trabajadoras del hogar<sup>13</sup>. Su V Seminario Congreso se llevó a cabo en abril de 2006, en Perú.

Esta Confederación se propone la unidad de todas las organizaciones que han formado las trabajadoras e impulsar la constitución de nuevas organizaciones. Entre sus principios está luchar para defender los derechos de las trabajadoras y defender la autonomía de las organizaciones frente a los Estados, gobiernos, instituciones religiosas, políticas y de empleadores. La Confederación también ha adelantado estudios hechos por sus participantes para dar a conocer la realidad de la vida diaria de las trabajadoras, y para mostrar, en palabras de Casimira Rodríguez, secretaria General de CONLACTRAHO, en 2006, “que la dignidad y los derechos humanos de nuestras compañeras son vulnerados cotidianamente”<sup>14</sup>.

---

13 Esta Confederación fue integrada por organizaciones de diez países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú y República Dominicana.

La organización del gremio en diferentes países y momentos se ha logrado gracias a la fortaleza y esfuerzo de diferentes lideresas que, a pesar de las grandes dificultades buscan mantener a nivel local, nacional y regional la lucha por la organización y la reivindicación de sus derechos. La creación y presencia de la Confederación es un logro muy significativo, que ha permitido el intercambio regional y las alianzas entre países. Al mismo tiempo, es preciso señalar que, en razón de las condiciones del trabajo, en general, las organizaciones presentan escasa afiliación y audiencia, y menos aún participación activa. Algunas organizaciones se han caracterizado por su entusiasmo y activismo, otras han sobrevivido sin mayores ejecutorias, y algunas más aparecen como cascarones vacíos. El proceso de trabajo, las condiciones sociales y la situación de las TDR conlleva inmensas dificultades para la formación, permanencia y éxito de las organizaciones. En otras palabras, determina en gran medida el comportamiento y la conciencia de la trabajadora y a través de éstas, de sus organizaciones. No es un problema de voluntad sino un problema estructural. Sus logros significativos representan una ardua lucha contra la corriente.

Entre las dificultades se puede mencionar la baja autovaloración de su trabajo por la misma trabajadora, lo que le acarrea el deseo de dejarlo y cambiar. Para la mayoría, es un trabajo que no se elige, se hace por necesidad económica, para tener un ingreso. Existe la expectativa de cambiar hacia un oficio mejor, y para las internas, de tener una familia propia. Este cambio se percibe más como un cambio individual, identificado con el deseo de salir del trabajo y no con un cambio grupal dirigido a la transformación del proceso, condiciones y situación del TDR.

En razón del aislamiento en que ejercen el oficio, hay dificultad de captar el mundo público, el que ven ajeno y sin incidencia en su vida. La trabajadora vive una aplastante desconexión con el mundo político y cultural, especialmente la interna, por el escaso contacto con el exterior, la relación y comunicación exclusiva con el pequeño grupo con el que tiene contacto y la deformante información de los medios masivos de comunicación a que tiene acceso. Por todo ello, su nivel de conciencia y participación en los asuntos públicos es escasa y en ocasiones, nula.

La trabajadora doméstica vive una aguda limitación de medios financieros para apoyar cuotas u otras erogaciones del proceso de organización.

---

14 CONLACTRAHO, "Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de la Paz, Bolivia", Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 3. En el Perú, se han hecho dos estudios por la Red de Autorganizaciones de Trabajadoras del Hogar de Perú, así: "Estudio de la realidad de las trabajadoras del hogar", 1998, y "Aproximaciones a la situación de la trabajadora del hogar en el Perú", 2006.



## Relación con el movimiento de mujeres y el feminismo

Es insoslayable que la presencia del TDR, como ya se mencionó, implica relaciones de poder entre mujeres, lo cual plantea contradicciones en la discusión sobre la liberación femenina. El TDR permite que las mujeres de clase media y alta salgan al mercado de trabajo remunerado, sin que por ello desaparezcan todas sus responsabilidades como amas de casa. O sea, las mujeres con un pie en lo público y otro en lo privado viven una “jornada redonda” de trabajo. Así, el debate señala que para las mujeres en su proceso de liberación entrar al mercado laboral puede ser una condición necesaria pero no suficiente, por cuanto éste requiere de otras mediaciones. Por otro lado, la presencia del TDR anula, oculta o retrasa que el rol de responsabilidad del trabajo doméstico o del cuidado asignado a la mujer ama de casa, sea compartido equitativamente con corresponsabilidad con otros miembros de la familia. Sin duda, es un velo para la liberación de la mujer, por cuanto el trabajo reproductivo sigue siendo asignado a las mujeres como rol natural, ya sea como TDR o como amas de casa. Por lo tanto, oculta el cuestionamiento social a la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres. Como señala Lilian Celiberti, “mientras las mujeres sigamos siendo suplidas en las tareas de cuidado por otras mujeres, no cambiará la distribución de tareas entre hombres y mujeres en la sociedad”<sup>15</sup>.

Estos debates presentes en la teoría feminista han tenido entrada cada vez más en el movimiento de mujeres y feminista de la región. La reivindicación del TDR no entró históricamente en las demandas prioritarias de la agenda del movimiento que surgió con la segunda ola del feminismo. Existió una relación limitada y a veces contradictoria con el movimiento de mujeres y feminista, compuesto en buena medida por mujeres de clase media que se apoyan en el TDR, para ellas mismas poder trabajar, delegar el cuidado de sus hijos/as, organizar la reproducción del hogar y disfrutar de la recreación y ocio. En 1993, Chaney y Castro, en su trabajo síntesis sobre las trabajadoras domésticas señalan que “se plantean dudas por las ambivalencias de algunas feministas, que no desean alterar la actual relación patrona/empleada... Tampoco grupos feministas, salvo raras excepciones, han asumido la causa de las trabajadoras domésticas”<sup>16</sup>. Hoy en día, el movimiento feminista en la región, por medio de la Articulación Feminista MARCOSUR, señala la necesidad de una integración con las trabajadoras domésticas, “no como ‘asesoras’ de los sindicatos, sino en un pie de igualdad... construyendo una alianza política... entre mujeres de diferentes vertientes porque tenemos objetivos comunes... porque en torno al trabajo doméstico se anuda y se expresa la división sexual del trabajo. El trabajo doméstico remunerado descansa sobre un universo cultural que asigna y naturaliza las tareas de cuidado a las mujeres... El punto de unión es la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres”<sup>17</sup>.

---

15 Celiberti Lilian, Sindicalistas y Feministas: estableciendo alianzas, Cotidiano Mujer /AFM, presentado en el seminario “Fortalecimiento de los Sindicatos de Empleadas Domésticas para la incidencia en el MERCOSUR. Montevideo 1,2 y 3 de noviembre de 2008.

Al mismo tiempo, es de fundamental importancia que la CEPAL en su X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, celebrada en agosto de 2007, haya recogido el tema del TDR como prioritario y lo haya puesto en el centro de la discusión como parte de la contribución de las mujeres a la economía y a la protección social. Por este canal, se espera que los gobiernos de la región, vía las oficinas de la mujer, impulsen políticas públicas para el TDR, según los acuerdos firmados en la Conferencia.

## **El trabajo infantil doméstico (TID)**

Este trabajo es considerado a menudo como asunto menor frente a otros trabajos infantiles con más “riesgo”, sin embargo, ha empezado a dimensionarse en su magnitud real. En parte, porque el número de menores involucrado en el TID es amplio y alarmante y por la comprensión de las negativas condiciones en que se desarrolla, perjudicando la salud y la seguridad del sector infantil involucrado. Es importante diferenciarlo de las tareas domésticas que los menores hacen en su propio hogar. Con el TID se está hablando de trabajo doméstico para terceros.

La ausencia de datos estadísticos confiables hace difícil conocer su verdadera magnitud, las características de los menores que trabajan en TID y las edades en que se inician en esas prácticas. Hay subestimación en la información que existe por no ser declarado por los patrones o quedar subsumido en otras categorías, como trabajo familiar no remunerado, ayudante familiar sin remuneración o trabajador por cuenta propia. Los estudios de caso evidencian que es una actividad marcadamente femenina, al igual que el trabajo de la mujer ama de casa no se considera un trabajo pro-

---

16 Elsa M. Chaney y Mary García Castro (Ed.), *Trabajadoras Domésticas en América Latina y el Caribe*, Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 13. Este trabajo es una excelente compilación que buscó una primera síntesis acerca de la situación de las trabajadoras domésticas en las Américas. También hay que destacar que la academia feminista en las décadas de los setenta, ochenta y tempranos noventa le dio gran importancia a la investigación sobre el tema. Sus publicaciones contenían recomendaciones para cambiar las condiciones del gremio. Entre estas publicaciones están: Comité regional de Educación sexual para América Latina y el Caribe, CRESALC. *Identidad trabajo y sexualidad en trabajadoras del servicio doméstico: una experiencia demostrativa en Colombia, Perú y México*. Bogotá: CRESALC 1985; Gálvez, Thelma y Todaro, Rosalba. *Yo trabajo así... en casa particular*. Santiago de Chile: Ediciones CEM, 1985; Gálvez, Thelma y Todaro, Rosalba. *Trabajo doméstico remunerado: conceptos, hechos y datos*. Santiago de Chile: Ediciones CEM, 1987; Gálvez Thelma y Todaro Rosalba. *Las trabajadoras de casa particular en la década 1970-1980 empleo y características*. Santiago de Chile: Ediciones CEM, 1984; León, Magdalena. “El servicio doméstico: trabajo de la mayoría de las mujeres en América Latina”. En: *El Cid informa*, v. 13, No. 2, 1984, pp. 6-7; León, Magdalena. *La formulación de una política pública: la seguridad social de la trabajadora del hogar*. Bogotá : [s.n], 1989; León, Magdalena. *El servicio doméstico también es Colombia*. Bogotá : [s.n.], [1990]; León, Magdalena. “Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”, en Chaney Elsa M y García Castro Mary, *Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Caracas: Nueva Sociedad, 1993, pp 281-302; Rostagnol, Susana. *Las trabajadoras en el servicio doméstico*. Montevideo: CIEDUR, 1988; Zurutuza, Cristina y Bercovich, Clelia Bercovich. *Yo trabajo en casa de familia*. Buenos Aires: Ediciones CEM, 1986; Zurutuza, Cristina y Bercovich, Celia. *Muchacha se necesita: situación de la empleada doméstica en la Argentina*. Nicaragua: Centro de Estudios de la Mujer, 1987. 644359; Zurita, Carlos. *El servicio doméstico en Argentina entre 1914 y 1970: una estigmatización a partir de datos censales*. Santiago del Estero (Argentina): Universidad Católica de Santiago del Estero / Instituto central de Investigaciones INCIC, 1980.

17 Celiberti, op. cit.

ductivo, por lo tanto, su contribución es invisible. La madre enseña, principalmente a sus hijas, labores “tradicionalmente femeninas”, que luego éstas ejercen en su propio hogar o como TID. En gran medida, se hace sin remuneración, y cuando es remunerado está mal pago y muchas veces en especie.

Por todo ello, es aún más oculto e invisible que el de las trabajadoras domésticas adultas. El TID es invisible ante la sociedad porque culturalmente no se ve como un problema y se justifica bajo ciertas creencias, tales como que las niñas desde pequeñas deben aprender las labores del hogar que las prepara como madres y esposas; se cree que no es peligroso porque se desarrolla dentro de un hogar y no en la calle; se considera una acción protectora y como un favor a quienes tienen escasos recursos económicos; se considera que es fácil porque no exige formación especial.

Es, en síntesis, un trabajo violatorio de los derechos a la educación, la salud, el uso creativo del tiempo libre y el desarrollo personal de los niños y niñas. Es violatorio de las convenciones y convenios de Naciones Unidas y de la OIT<sup>18</sup>. El análisis que presenta el libro muestra que los cuatro países estudiados han firmado la Convención Internacional de los Derechos del Niño y que la OIT ha avanzado en instrumentos para la protección del trabajo infantil. Esto se refleja en medidas de protección adoptadas, tales como la edad mínima para admisión en el empleo, la jornada máxima de trabajo, regulaciones sobre vacaciones y seguridad social, y prohibición de trabajos peligrosos. Sin embargo, es marcadamente insuficiente la supervisión en el cumplimiento de las normas y se registra ausencia de protección contra la violencia física, psicológica y sexual.

## **Instituciones con programas para el TDR**

Los programas para el TDR provienen de las políticas públicas, de entidades gubernamentales y de políticas privadas. La información sobre el tema es limitada y dispersa. De manera muy general se puede llegar a las siguientes apreciaciones.

- En cuanto a políticas nacionales gubernamentales, en el 2005 se adelantó la revisión de los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) en ocho países de la región, y los datos permitieron concluir que no contemplaban al TDR, en forma explícita en sus contenidos y/o en las políticas y acciones. Esto significa que se ha dado una marcada ausencia en las políticas públicas gubernamentales explícitas para el TDR. En relación al TDR, los PIO lo cubren de manera implícita, por cuanto su situación entra dentro de la descripción de la situación general laboral de las mujeres, principalmente dentro de la noción de vulnerabilidad. Al mismo tiempo, cuando se identifican instituciones públicas con políticas o acciones para el gremio, éstas son principalmente a nivel de los gobiernos locales.

---

18 Entre ellas, la Convención Internacional de los Derechos del Niño de 1989; del convenio 138 de 1973 de la OIT y del 182 de esta misma organización. Es importante resaltar que la OIT ha mostrado, desde su creación en 1919, interés a nivel internacional en promover medidas para la eliminación del trabajo infantil, y en América Latina ha impulsado proyectos para la prevención y erradicación del TID en hogares de terceros en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú.

- En cuanto a instituciones privadas, se identificaron entidades de la Iglesia, de ONG y del mismo gremio, orientadas a la asesoría legal y/o desempeño del oficio o profesionalización. Se encontró muy poca preocupación por procesos de empoderamiento de las trabajadoras como personas y como grupo.

## **Género, migración y TDR**

El TDR tiene estrecha relación con los flujos migratorios nacionales e internacionales. Estos últimos pueden ser intraregionales, o con países de Europa, Estados Unidos y Canadá, principalmente.

Los flujos migratorios nacionales aparecen como un “rito de pasaje” a la vida adulta para las mujeres rurales jóvenes, que salen de la familia nuclear de origen a otra “familia” urbana de otra clase social, etnia y cultura para conocer otro mundo y otras experiencias. En las décadas de los setenta y ochenta, se dio una ola de estudios por parte de la academia feminista sobre el TDR<sup>19</sup>. En estos trabajos, fueron analizados los procesos migratorios nacionales. Este tipo de estudios no se han repetido con la misma dinámica en épocas recientes.

La migración intraregional está en aumento. Los flujos más destacados se identifican de Nicaragua a Costa Rica, de Bolivia y Perú a Chile y de Paraguay a Argentina. Por otro lado, el TDR es una de las ocupaciones más comunes entre mujeres trabajadoras migrantes fuera de la región.

Sobre la migración internacional vale la pena destacar algunos temas.

En primer lugar, la feminización de la migración internacional desde América latina es relativamente reciente y se da con predominio de TDR como forma de inserción laboral de las mujeres migrantes que, además de los trabajos de cocina, limpieza y cuidado de menores, se ha incrementado en el cuidado de personas mayores. La feminización de la migración en la región se da en el marco de los efectos sociales y políticos de la globalización, como parte de la privatización de la reproducción social y la globalización del trabajo del cuidado<sup>20</sup>. Aquí hay que resaltar dos procesos que son simultáneos. Por un lado, en los países de origen de las mujeres que migran, los Estados nacionales de la región prestan poca o ninguna atención a la reproducción social, y el empleo acusa agudas condiciones de precariedad. Por el otro, en los países de destino se detecta una disminución de los programas del cuidado o sea un achicamiento del Estado de bienestar.

Hay que señalar que las trabajadoras que migran no son un grupo homogéneo y reflejan la diversidad y las desigualdades sociales de los países de origen. Algunos

---

19 Ver nota de pie No. 14.

20 Ver Herrera, Gioconda, “Mujeres ecuatorianas en las cadenas globales del cuidado”, en Gioconda Herrera; María Cristina Castillo y Alicia Torres (Eds.), La migración ecuatoriana. Transnacionalismo, redes e identidades, Quito: Flacso, 2005.

estudios señalan que migran mujeres con calificación, educación y destrezas profesionales más altas que las que se encuentran en el TDR nacional. Esto significa que para los países de origen la migración internacional representa pérdida de capital humano.

Frente a visiones catastróficas de los resultados de la experiencia migratoria para las mujeres, trabajos empíricos señalan la experiencia individual migratoria en la vida de las mujeres como un proceso contradictorio. Se menciona que se da una mayor conciencia individual de sus derechos, pero al mismo tiempo se señala la reproducción de marcas de dominación.

Las causas y consecuencias de la migración han tenido una magra atención hasta hace poco tiempo en la investigación por países, más aún en la migración femenina. Los análisis de tipo comparativo son escasos y recientes. Hoy en día, ocupan la atención de varios grupos de investigadores<sup>21</sup>. El uso del enfoque de género no ha sido la característica de estos estudios, y solo gracias a académicas/os sensibles a la problemática se ha avanzado en el tema.

La invisibilidad y discriminación ya señalada del TDR a nivel nacional se traslada a nivel intraregional e internacional y se potencia debido a cuatro circunstancias: 1) el estatus de extranjeras de las mujeres migrantes, muchas no documentadas y racializadas, 2) las persistencia de las desigualdades de género en los países receptores, 3) la falta de monitoreo de las condiciones de trabajo en los países de destino y 4) las notorias dificultades de organización.

Los estudios indican que se dan diferentes tipos de inserción laboral entre las trabajadoras domésticas, que pueden operar como una cadena y que va desde el trabajo como interna al de por días, al trabajo por horas en diferentes casas, hasta ser contratadas por una empresa y trabajar en diferentes lugares. En los dos primeros tipos, lo personal y laboral se mezcla constantemente como sucede al TDR nacional, y en los dos últimos, que representan una división más clara entre trabajo y hogar propio, se da a costa de mayor vulnerabilidad en términos de estabilidad y seguridad laboral.

La contribución del TDR migrante internacional a la economía de sus países de origen es significativa, especialmente en aquellos que cada vez dependen más de las remesas. También hay evidencia que señala que el destino de las remesas al hogar, cuando son manejadas por mujeres, van a gastos de reproducción social, como salud, educación y alimentación.

Es importante, sin caer en estereotipos homogeneizantes, tener presente la transformación en la estructura y dinámica familiar, tanto en las familias de los países de origen, como en las familias de los países de destino. En estos últimos, por ejemplo, la patrona al contratar una mujer migrante para el trabajo doméstico, también puede salir a ser parte del mercado laboral y usar su tiempo en actividades diferentes a la

---

21 La sede Flacso, en Quito, ha sido líder de la investigación sobre migración internacional, no sólo del Ecuador sino que ha propiciado encuentros y seminarios regionales e internacionales para avanzar en el análisis comparativo.



de ser madre y esposa en exclusividad. La presencia de la trabajadora doméstica representa un proceso de interculturalidad, en el sentido de que puede introducir sus valores y normas individuales a los menores que cuida, dando puntos de vista diferentes de los de la cultura de los padres del menor.

En los países de envío, los cambios en la estructura familiar son muy variados. Las remesas apoyan la subsistencia y pueden alterar, entre otros, los patrones de jefatura del hogar y de paternidad y maternidad. Por ejemplo, el sostenimiento de la familia pasa del marido-esposo-compañero, si existe, a la esposa-mujer. La mujer se convierte en una “madre transnacional”, que busca permanecer con el cuidado a distancia de sus hijos, mientras delega en otras mujeres de su familia el cuidado de éstos y en su propia cotidianidad se ocupa de la familia de otra mujer que es su empleadora. Este fenómeno de familias transnacionales se conoce como cadena global o transnacional del cuidado o como ecología humana del cuidado, y se refiere a la división internacional del trabajo del cuidado, marcada por la globalización de la reproducción social.

El impacto de la ausencia de la madre en los hijos/as que quedan en el país de origen ha tendido a verse de manera catastrófica desde la lógica patriarcal, como abandono y desintegración familiar. Otros estudios, desde la crítica feminista, señalan que el impacto puede tener un doble efecto: por la contribución económica pueden darse mejores oportunidades para los hijos, garantizándoles educación y un mejor futuro, pero al mismo tiempo se pueden producir procesos de recomposición o arreglos familiares diferentes para el cuidado de hijos/as.

Es muy poca o ninguna la protección al TDR migrante internacional en los países de destino, y aún menos en los de origen. No existen mecanismos o instrumentos a nivel internacional que protejan específicamente al TDR. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias no ha sido ratificada por todos los países, y el TDR no es considerado entre los grupos vulnerables por la convención.

## **Agenda Futura**

Para el desarrollo de la agenda se propone, siguiendo los planteamientos de Nancy Fraser, una política pública dirigida a un mejor bienestar del TDR, que integre aspectos de redistribución referidos a condiciones materiales con aspectos de reconocimiento referentes a condiciones culturales y simbólicas.

**Redistribución.** En relación con la redistribución se señalan cinco aspectos prioritarios.

1) Tomar medidas que generen instancias para la garantía de los derechos del TDR dentro de las políticas económicas y sociales de los países. La pobreza es causa estructural de su situación desfavorable y de su migración nacional, intraregional e internacional, por lo tanto, son indispensables reformas estructurales contra la pobreza, lo mismo que los diferentes aspectos de las políticas de redistribución.

2) Es fundamental incluir el TDR en marcos regulatorios amplios internacionales, que se puedan tutelar independientemente de que su estatus sea de migrantes nacionales o internacionales.

3) Es crucial revisar las normas laborales discriminatorias para el TDR, en horarios, jornada laboral y de descanso, indemnizaciones, ingresos-salarios, período de prueba, licencias y fueros maternos, y que la seguridad social otorgue las mínimas garantías de los demás trabajadores. La legislación que aplica a nivel nacional, debería en principio aplicarse en la región para el TDR internacional, siempre que sea la más adelantada.

4) Se deben crear o reforzar instancias específicas para tutelar los derechos existentes e impulsar su efectivo cumplimiento.

5) Es prioritario posicionarse en las discusiones para la eliminación del trabajo doméstico infantil, de una manera radical.

**Reconocimiento.** En relación con el reconocimiento se señalan cinco aspectos prioritarios.

1) Impulsar cambios culturales sobre la subvaloración del trabajo doméstico asignado a las mujeres como amas de casa, en razón de que esta subvaloración es heredada por TDR. Esto significa, ni más ni menos, que impulsar cambios en la división sexual del trabajo que está en la base de la discriminación de las mujeres en la sociedad. Las políticas de conciliación y de corresponsabilidad que implican nuevas prácticas sociales y de género son parte de estos cambios culturales.

2) Es importante un tratamiento específico de la violencia y el maltrato que acusa el TDR y un apoyo especial a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en este gremio.

3) Es necesario un reconocimiento y promoción de las organizaciones del TDR y que éstas tengan autonomía y no queden atadas al sindicalismo tradicional. La agenda de política pública para el TDR se debe desarrollar estableciendo un vínculo lo más cercano posible con sus organizaciones.

4) Tener en cuenta que estas organizaciones deben atender necesidades particulares. Por lo tanto, además de las demandas reivindicativas, se debe dar apoyo a servicios tales como actividades de esparcimiento, hogar de paso cuando no hay trabajo, cooperativas de ahorro, crédito y vivienda, información y asesoramiento en aspectos legales, y asesoramiento y acompañamiento a los hijos/as.

5) Es prioritario el impulso a procesos de empoderamiento del TDR como mujeres y como trabajadoras.

Las propuestas señaladas requieren vinculación de diferentes actores e instituciones. En el ámbito internacional, por su perfil de relación con el tema, son claves organizaciones como la OIT, la OIM, la CEPAL y UNIFEM. A estas entidades les

cabe una gruesa responsabilidad y es necesario que aumenten su atención al TDR nacional y migrante, que mejoren la coordinación de su trabajo en el tema y que amplíen sus esfuerzos para facilitar la discusión y acción conjunta con los gobiernos nacionales y las organizaciones de la sociedad civil.

Es fundamental, también, la participación del ámbito legislativo, mediante alianzas que permitan los cambios normativos. En el ámbito ejecutivo, encargado de diseñar e implementar políticas, son importantes las oficinas nacionales de la mujer para que emprendan un trabajo de transversalización con el resto de la administración pública.

Además, los sindicatos y organizaciones del gremio y otras organizaciones no gubernamentales son básicas para el monitoreo, acompañamiento y seguimiento de las acciones para el avance en situación del TDR. Observatorios que cumplan esta labor serían muy deseables.

Fuera de ello, son necesarias instancias de justicia en el plano del litigio para cerrar la brecha que existe entre los derechos y su cumplimiento, como también que en las instancias de formación de profesionales en derecho en las universidades, el tema del TRD sea explícito.

Al mismo tiempo, son importantes instancias que agrupen a las personas y/o familias para las que laboran el TDR, con miras a crear conciencia sobre sus obligaciones y derechos. Con las patronas hay que discutir la relación entre el trabajo doméstico que ellas mismas realizan y su delegación en sus trabajadoras.

Es fundamental establecer o reforzar nexos con el movimiento de mujeres y con el feminismo.

Por último, los centros de producción académica y las universidades son espacios claves para impulsar una agenda de investigación que profundice las causas y consecuencias del TDR nacional, intrarregional e internacional para las mujeres, sus familias y sus sociedades, con especial atención a la migración interregional e internacional. Son necesarios, entre otros, estudios sobre flujos migratorios en un período amplio de tiempo y nuevos patrones migratorios. También, incorporar el análisis de género como elemento central de las teorías migratorias tradicionales, profundizar los cambios en la estructura y dinámica familiar, y estudiar en los países de destino las percepciones y situaciones de la “otra”, o sea, la mujer extranjera migrante.

# I. Introducción

El trabajo doméstico remunerado es una actividad que en un porcentaje importante es ocupada por las mujeres migrantes y de un origen étnico diferente al hegemónico (indígenas, negras) en América latina. Así para los países de la región andina, en especial Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, del total de mujeres empleadas representan el 11.2%, 9.8%, 11.1% y 5.2% respectivamente, para el año 2006.

El porcentaje de hombres que laboran realizando trabajos domésticos, es mínimo. De los cuatro países, la menor incidencia la encontramos en Venezuela y los mayores en Colombia y Perú.

**Cuadro 1: Mano de obra ocupada en el servicio doméstico en América latina (Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) por sexo en porcentaje del empleo no agrícola.**

	1995	2006*
<b>América Latina</b>		
Total	8.0	7.7
Mujeres	19.2	17.0
Hombres	0.8	0.7
<b>Colombia(**)</b>		
Total	5.2	5.2
Mujeres	11.2	11.2
Hombres	0.5	0.5
<b>Ecuador</b>		
Total	4.8	4.2
Mujeres	11.4	9.8
Hombres	0.6	0.4
<b>Perú</b>		
Total	4.7	4.9
Mujeres	10.9	11.1
Hombres	0.5	0.5
<b>Venezuela</b>		
Total	2.1	2.0
Mujeres	6.2	5.2
Hombres	0.1	0.1

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2007. (\*) Los datos corresponden al 2000. (\*\*)

La regulación jurídica de estas relaciones laborales, no siempre es la más favorable a las trabajadoras, en muchos casos ha significado, incluso, el reconocimiento de situaciones jurídicamente desventajosas para ellas, como es el establecimiento de beneficios por debajo de los reconocidos a otros trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, gratificaciones al 50%, jornadas mayores a 8 horas, no pago de horas extras, etc. En otros casos en que se establece iguales beneficios como es el acceso a la seguridad social, podemos apreciar en el siguiente cuadro que la cobertura aún es muy limitada, prácticamente un tercio del sector asalariado (a excepción de Colombia) y por debajo de los mínimos como Venezuela.

**Cuadro 2: Población ocupada urbana con protección en salud y pensiones, por sexo en porcentaje sobre total (año 2006).**

	Sector Asalariado	Servicio doméstico	Sector No Asalariado	Total
<b>América Latina</b>				
Total	74.8	35.4	21.9	60.8
Mujeres	79.6	35.7	22.8	61.4
Hombres	71.8	43.1	21.4	60.4
<b>Colombia</b>				
Total	88.9	72.7	42.4	82.4
Mujeres	91.8	73.0	44.5	84.6
Hombres	86.8	67.9	40.9	80.6
<b>Ecuador</b>				
Total	47.0	24.0	7.8	32.3
Mujeres	58.3	24.2	8.2	34.6
Hombres	41.5	21.4	7.4	30.7
<b>Perú</b>				
Total	58.5	17.3	10.6	40.7
Mujeres	61.5	16.4	13.4	41.3
Hombres	56.7	32.2	8.5	40.3
<b>Venezuela</b>				
Total	60.0	2.0	33.7	63.0
Mujeres	59.7	5.2	33.2	59.7
Hombres	65.1	0.1	34.0	65.1

Fuente: OIT Panorama Laboral 2007

Esto se debe entre otras razones, a la poca valoración del trabajo doméstico, ya que a pesar de ser una actividad productiva que genera bienes y servicios, se desarrolla en condiciones precarias y en no pocos casos en situaciones de explotación. Evidenciando el valor que la sociedad le da a las tareas de reproducción remuneradas o no que casi siempre están a cargo de las mujeres.



Es por ello que parte de las demandas planteadas por la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar - CONLACTRAHO<sup>1</sup>, se han centrado en plantear la urgencia de modificar las condiciones de trabajo del sector doméstico, para que éstas sean dignas y reconocidas como un servicio importante que aporta al desarrollo de los países.

Principalmente llaman la atención sobre la necesidad de prohibir el trabajo “puertas adentro” debido a que se basa en un viejo sistema de servidumbre, que hace que las trabajadoras, no sean dueñas de su tiempo, de su vida e intimidad y que a la vez favorece la discriminación cotidiana en sus centros de labores, estando sometidas a maltratos físicos y/o psicológicos, careciendo de los mínimos derechos de todo trabajador o trabajadora.

Esta situación también es destacada en las pocas investigaciones realizadas sobre la situación de las trabajadoras domésticas, así, señalan que ser trabajadora del hogar significa: una jornada de trabajo larga, muy poca paga (a veces sólo a cambio de comida), pocas horas de sueño, casi ningún descanso, carecer de coberturas más elementales en asuntos de salud, con frecuencia, estar aislada de su familia, sin oportunidades de acceso a la cultura e integración social e ignorancia acerca de recursos que podrían ampararlas<sup>2</sup>.

Ante esta situación algunas legislaciones han tratado de abordar estas situaciones y han empezado a adoptar medidas para mejorar la protección jurídica del trabajo doméstico; sin embargo ello no es suficiente en un marco democrático de igualdad, desde los países se debe procurar implementar políticas positivas que atiendan de manera diferenciada a este sector, encaminado a modificar los patrones culturales que propicien de manera más asertiva un cambio en las relaciones humanas, libre de discriminación, partiendo por problematizar las relaciones de género, revalorizando la actividad doméstica, como punto importante para el logro de la igualdad.

## **1. El Derecho a la no Discriminación y las leyes Sobre Trabajo Doméstico**

En las constituciones de los cuatro países de estudio, se establece como uno de los derechos el de la no discriminación. En el caso de Colombia, reconoce que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar,

---

1 Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar – CONLACTRAHO, iniciativa conjunta de organizaciones sindicales de instituciones autónomas de trabajadoras del hogar de América latina, sustentada en la articulación, a través de su estructura, entre sindicatos y asociaciones. Integrada por organizaciones de diez países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana.

[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind\\_for/castillo/pdf/exp\\_sec.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf)  
2 “Las ciudadanas más marginadas”, publicación de la Asociación Grupo de Trabajo Redes (AGTR), en el marco del proyecto “Cuidado y derechos de las trabajadoras del hogar”, julio 2005.

lengua, religión, opinión política o filosófica”<sup>3</sup>, sobre el trabajo este mismo cuerpo legal señala que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”<sup>4</sup>. La misma regulación se considera en la Constitución Política del Perú<sup>5</sup>, la que señala como uno de los principios fundamentales, la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Además de considerar una serie de derechos a los y las trabajadoras.

En Ecuador, la reciente Constitución aprobada en septiembre último, refiere que el ejercicio de los derechos, se regirán por los siguientes principios “(...) todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”<sup>6</sup> y la codificación laboral establece la no discriminación en términos remunerativos<sup>7</sup>.

A la vez Venezuela establece en su articulado que “el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley”<sup>8</sup>.

El análisis que se hace en este documento, brinda la información comparativa acerca del tratamiento que a nivel normativo se viene dando al trabajo doméstico remunerado, asimismo señala los vacíos y/o dificultades que aun se presentan en los cuatro países estudiados. Los datos hallados nos enfrentan a uno de los principales desafíos en la construcción de la democracia, lograr la equidad social, y nos enfrenta a una de las deudas que la democracia tiene con su ciudadanía.

---

3 Artículo 13°.

4 Artículo 25°.

5 Artículo 2°; artículos 22 y siguientes (sobre trabajo).

6 Artículo 11° inc. 2.

7 Artículo 79 del Código del Trabajo: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.

8 Artículo 88°.

## II. Condiciones laborales para el Trabajo Doméstico

### 1. Definición del trabajo doméstico: categorías abarcadas y excluidas

La normatividad de los cuatro países estudiados, contienen definiciones sobre el trabajo doméstico. Señalan en general, que se trata de aquellas labores o servicios, desarrollados por una persona natural, a favor de otra y/o de su familia, a cambio de una remuneración.

En Ecuador, Perú y Venezuela se especifican algunas exclusiones a la definición del trabajo doméstico. En Ecuador a cualquier trabajo o actividad similar que se realice en hoteles, fondas o bares, a pesar de que la labor puede ser semejante. En Perú, quedan excluidas aquellas actividades que se presten para empresas o si el empleador obtiene con ellas algún beneficio económico. En Venezuela, la exclusión opera si el trabajo se desarrolla indistintamente en el hogar del empleador y en la empresa que éste administre, en este caso se considera que es trabajador de la empresa.

Colombia no excluye ninguna actividad explícitamente de la definición de trabajo doméstico, además las define como labores “inherentes al hogar”.

En Ecuador no se hace una enumeración de las labores o tareas específicas que se pueden realizar, en Venezuela se enumeran los oficios, y en el caso de Colombia y Perú se mencionan las actividades.

Venezuela considera explícitamente como trabajo doméstico, al realizado por los choferes particulares.

#### **Cuadro 3: Definiciones de trabajo doméstico en las legislaciones de los 4 países.**

<b>País</b>	<b>Definición de trabajo doméstico</b>	<b>Oficios excluidos</b>
<b>Colombia</b> Decreto 0824 (29 de abril de 1988)	La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar.	No contempla

<p><b>Ecuador</b> Código de Trabajo (16 de diciembre de 2005)</p>	<p>Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.</p>	<p>Servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.</p>
<p><b>Perú</b> Ley 27986 (02 de junio de 2003)</p>	<p>Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.</p>	<p>Están excluidas de los alcances de la Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.</p>
<p><b>Venezuela</b> Ley orgánica del Trabajo (19 de junio de 1997)</p>	<p>Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole.</p>	<p>Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.</p>

#### **Cuadro 4: Similitudes y diferencias en la definición del trabajo doméstico en las legislaciones de los 4 países.**

<b>Definición expresa de trabajo doméstico</b>	Los cuatro países contemplan definiciones expresas en su legislación.		
<b>Elementos comunes en la caracterización legislativa del trabajo doméstico</b>	<p>Actividad referida al servicio personal a favor del empleador o su familia.</p> <p>Finalidad no lucrativa expresamente declarada (Ecuador y Perú).</p> <p>Trabajo es desarrollado en el hogar o casa del empleador.</p> <p>Mencionan actividades u oficios a modo de ejemplo (excepto Ecuador).</p>		
<b>Colombia</b>	<b>Ecuador</b>	<b>Perú</b>	<b>Venezuela</b>
Tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar.	El que se presta mediante remuneración para beneficio de una persona o su familia.	Labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar.	Choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, labores en una casa habitación para servicio de una persona o su familia.

#### **Labores excluidas del régimen de trabajo doméstico**

<b>Colombia</b>	<b>Ecuador</b>	<b>Perú</b>	<b>Venezuela</b>
No contempla	Las actividades que se realiza en hoteles bares, fondas, hospitales o análogos.	Las actividades señaladas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.	Los que trabajen además en la explotación o faena que administre el empleador, se consideran empleados de la empresa.

## **2. Contrato de trabajo**

El Contrato de Trabajo es una de las principales herramientas que se utilizan como base de regulación laboral entre quienes ofertan empleo y quienes desarrollan un trabajo. Es el acuerdo de voluntades, que puede constar en un documento en el cual se resumen las condiciones a las que el empleador y el trabajador o trabajadora se comprometen, es decir donde constan las obligaciones de las partes.

En los cuatro países estudiados Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, no se especifica con claridad que el contrato de trabajo doméstico deba ser realizado de manera escrita y tampoco se señala si debe ser registrado ante una autoridad. Esta situación dificulta el control del cumplimiento de las obligaciones laborales y la posibilidad de probar la existencia del contrato. La definición del contrato de trabajo en el régimen general laboral en los cuatro países establece que este puede ser verbal o escrito, salvo el caso de Perú y Ecuador, para algunas modalidades especiales de contrato. En general, también la inscripción frente a la autoridad de trabajo es optativa.

Las mismas reglas se aplican al trabajo doméstico, además el plazo de contratación es por acuerdo de partes y sujeto a las necesidades del empleador.

En Colombia y Venezuela, no se contempla marco jurídico especial para la formalidad del contrato, sea en el régimen general como en el doméstico.

En el caso de Ecuador se establece que el contrato de trabajo doméstico es libre, y solo si tiene una duración mayor a un año, debe ser por escrito bajo la autorización del juez del trabajo.

El Perú también especifica que el contrato doméstico puede ser escrito o verbal, sin embargo no contempla donde y cómo se realiza la inscripción.

En conclusión se puede afirmar que para el régimen general de los países estudiados, se contemplan formalidades específicas, mientras que para el contrato doméstico, hay mucha flexibilidad en la regulación de parte de los Estados.

**Cuadro 5: Forma de contratación del trabajo doméstico e inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo en los 4 países.**

<b>País</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna.  Registro interno si no hay contrato escrito, ni expedición de carné interno.  Inscripción no obligatoria	No contempla régimen especial, se entiende igual que el régimen general.
<b>Ecuador</b>	El contrato es expreso (escrito o verbal) o tácito.  Los contratos que deben celebrarse por escrito (los señalados por ley) se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo	Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año y bajo autorización del juez de trabajo.

	del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción	
<b>Perú</b>	<p>Se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo, por escrito.</p> <p>También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.</p> <p>Los contratos de trabajo sujetos a modalidad, necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p> <p>Obligatoriedad de registrar los contratos sujetos a modalidad y a tiempo parcial, no especifica demás casos.</p>	<p>El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.</p> <p>No contempla inscripción.</p>
<b>Venezuela</b>	<p>Se hará por escrito de preferencia. Puede ser verbal, pero deberá de probarse su existencia.</p> <p>Si es escrito se extenderán dos ejemplares.</p>	<p>No contempla un régimen especial, se entiende que sigue el régimen general.</p>

### 3. Derecho a una remuneración mínima

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC, reconoce que constituye una de las condiciones justas y equitativas de trabajo, una “remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores... un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”

La remuneración o ganancia, es un derecho, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

1 artículo 7 inciso a. i)



### **3.1. Salario mínimo**

El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador o trabajadora un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Ecuador, que fija salario mínimo general y salarios mínimos sectoriales, ha establecido esta obligación también para el trabajo doméstico. En Venezuela se reconoce un derecho similar al de la regulación general<sup>2</sup>, así establece la obligación de un sueldo mínimo para el trabajo doméstico, a pesar de no haber ratificado el Convenio 131 de la OIT.

En Perú y Colombia está contemplado salario mínimo para el régimen general, no se establece para el trabajo doméstico.

En relación al pago en especie específicamente en la contratación para trabajo doméstico, en ningún caso esta contemplado. En la legislación de Perú se obliga a proporcionar al empleado alimentación y alojamiento, sin que se considere parte de la remuneración. En Ecuador, se debe pagar la alimentación y el albergue, con la salvedad que puede haber pacto en contrario.

### **3.2. Aguinaldo (gratificaciones)**

Los aguinaldos o gratificaciones, constituyen sumas de dinero que el empleador da a sus trabajadores/as de manera complementaria a su remuneración ordinaria. Puede tener como origen una ley, un pacto colectivo o individual, o la voluntad del propio empleador.

El pago de este beneficio, para el trabajo doméstico está contemplado en la legislación de Ecuador, Perú y Venezuela. Tanto en el caso de Perú como Venezuela, el monto es menor que el previsto para el régimen general. En Colombia no está previsto el pago de aguinaldo para este sector.

En Ecuador se reconoce el derecho a dos aguinaldos, uno señalado como decimotercera remuneración o bono navideño y otro denominado como decimocuarta remuneración, pagadera en abril o septiembre, de acuerdo al régimen escolar de la región de la que se trate. En ambos casos, no son computables para efectos de la seguridad social, ni para reserva de jubilación.

### **3.3. Pago de horas extraordinarias de trabajo**

Las horas extraordinarias, son aquella que se realizan antes o después del horario de trabajo, es decir que exceden la jornada ordinaria, sea diaria o semanal.

---

<sup>2</sup> Establecido por el Decreto 4446 del año 2006.

Como concepto, el trabajo en sobretiempo es voluntario y debe ser remunerado extraordinariamente en la forma que la legislación de cada país indique.

En Colombia, está contemplado el pago de horas extras, la sobre tasa por trabajo nocturno y días feriados. En Ecuador se le denomina horas suplementarias, cuyo pago es diferenciado en 50% de recargo cuando es hasta las 12 de la noche, y entre esta hora y las 6 de la mañana, se considera 100% de recargo.

En el caso de Perú se le denomina sobretiempo, y se establecen mínimos de pago, así se hace la distinción de: “para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes”<sup>3</sup>. En el caso de Venezuela, la jornada diaria no puede ser mayor a 10 horas, es decir un máximo de dos horas extraordinarias por día, también se señala que éstas no pueden exceder de diez horas a la semana y cien por año.

Para el trabajo nocturno cada uno de los países contempla pagos adicionales diferenciados: Colombia 35% y en sobre tiempo 75%, Ecuador 25%, Perú 35% y Venezuela 30%.

La regulación del trabajo doméstico en tres de los cuatro países, no contemplan el pago adicional por horas extraordinarias, salvo el caso de Colombia que fue establecido mediante sentencia de la Corte Constitucional C-372 de 21 de julio de 1998, la que a su vez también estableció la jornada máxima de 10 horas diarias.

Ninguno de los países estudiados reconoce pago por trabajo nocturno. En Perú, se reconoce el pago o compensación por la labor realizada en día feriado, con una tasa equivalente al 50% del salario habitual.

**Cuadro 6: Salario mínimo, aguinaldo y pago de horas extraordinarias de labor en relación con el trabajo doméstico en los 4 países.**

País	Régimen general	Trabajadora doméstica adulta
<b>Colombia</b>	Salario mínimo existente, obligación de respetarlo. En especie no puede ser más del 50%, si es sueldo mínimo no puede exceder del 30%. Derecho a prima de servicios (aguinaldo). Derecho a pago de horas extras, sobre tasa por trabajo nocturno y de días feriados.	Salario mínimo, no previsto expresamente.  Tiene jornada máxima de trabajo, establecida por la sentencia de la Corte Constitucional, máximo 10 horas. No goza de prima de servicios No tiene remuneración adicional por trabajo en feriados, sólo compensación con otro día.  Sí, pago de horas extras.

3 Artículo 13º

<b>Ecuador</b>	<p>Se fija un salario mínimo general y salarios mínimos sectoriales. Se acepta el pago de parte de la remuneración en especie, mas no se fija el porcentaje.</p> <p>Décimo tercera remuneración o bono navideño.</p> <p>Décimo cuarta remuneración por escolaridad.</p> <p>Derecho al pago de horas suplementarias, si tuvieran lugar hasta las 24H00, 50%de recargo; entre las 24H00 y las 06H00, 100% de recargo.</p> <p>El trabajo que se ejecute el sábado o el domingo (días de descanso obligatorio) debe ser pagado con el 100% de recargo.</p> <p>La jornada nocturna es la comprendida entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración que la diurna, aumentada en 25%.</p> <p>Derecho al pago por compensación de transporte.</p> <p>Derecho al fondo de reserva.</p>	<p>Se fija salario mínimo. Aparte de la remuneración, es obligación del patrono el pago de la alimentación y albergue salvo pacto en contrario.</p> <p>Décimo tercera remuneración o bono navideño.</p> <p>Décimo cuarta remuneración básica mínima unificada por escolaridad.</p> <p>No se establece taxativamente el pago de horas extras.</p>
<b>Perú</b>	<p>Salario mínimo obligatorio. Todo concepto en especie, también se considera remuneración, no especifica límite.</p> <p>Derecho a gratificaciones, en diciembre y julio; equivalente a 30 días de salario o un mes de remuneración</p> <p>Sí pago de horas extras, por trabajo nocturno y feriados.</p>	<p>No salario mínimo. Obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento, adecuados al nivel económico del empleador. No se considera parte integrante de la remuneración.</p> <p>Gratificación en julio y diciembre; equivalente al 50% de una remuneración mensual.</p> <p>Pago de 50% o compensación por trabajo en días de descanso y feriados, no sobre tiempo nocturno.</p>
<b>Venezuela</b>	<p>Se fija un mínimo. La remuneración comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos,</p>	

	<p>bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Asimismo se consideran parte de la remuneración los bienes y/o servicios que se entregue para mejorar la calidad de vida del trabajador(a) y/o su familia. El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.</p> <p>Se debe pagar un recargo del 50% cuando se trabaje los días feriados y un 30% en el trabajo de horas nocturnas.</p> <p>Derecho al pago de horas extras.</p> <p>Horas extras no podrán exceder de 2 diarias ni 10 horas por semana o 100 por año.</p> <p>Para el desarrollo de las horas extras se realizan previa autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>Derecho al pago de una bonificación equivalente a 15 días de salario a fin de año.</p> <p>Derecho al pago de una prestación de antigüedad luego de 3 meses de servicio.</p>	<p>Fija salario mínimo, para los trabajadores del servicio doméstico, mediante el Decreto 4446 del 25 de abril del 2006.</p> <p>Tienen derecho a una prima de Navidad en la primera quincena de diciembre correspondiente al tiempo de servicios:</p> <p>a) Después de tres meses de servicio, de cinco días de salario;</p> <p>b) Después de seis meses de servicio, de diez días de salario; y</p> <p>c) Después de nueve meses de servicio, de quince días de salario.</p> <p>No se contempla pago de horas extras.</p>
--	---	--

**Cuadro 7: Cuadro resumen remuneratorio del trabajo doméstico en los 4 países.**

	Régimen general	Trabajo doméstico			
		Colombia	Ecuador	Perú	Venezuela
<b>Salario mínimo</b>		No específica	Sí salario mínimo unificado por su categoría	No hay salario mínimo	Si salario mínimo
<b>Pago en especie</b>	<b>Colombia:</b> Hasta 50% y hasta 30% si es salario mínimo.	No especifica.			

	<b>Ecuador:</b> Sí considera. No especifica límite	Obligación de proporcionar alimentación y alojamiento.
	<b>Perú:</b> Sí considera. No especifica límite	Obligación de proporcionar alimentación y alojamiento, no se considera parte de la remuneración.
	<b>Venezuela:</b> Sí considera. No especifica limite	No especifica
<b>Aguinaldo</b>	<b>Colombia:</b> Sí	No
	<b>Ecuador:</b> Si	Sí
	<b>Perú:</b> Si	Sí, pero menor que general
	<b>Venezuela:</b> Si	Si, pero menor que el general
<b>Pago de horas extraordinarias en días comunes</b>	<b>Colombia:</b> 25%	10 horas la jornada máxima, con pago de horas extras.
	<b>Ecuador:</b> 50% hasta las 24 H luego el 100%	No especifica
	<b>Perú:</b> 25% en dos primeras horas y 35% las siguientes	No especifica
	<b>Venezuela:</b> Sí al pago pero no especifica un recargo.	No tiene pago por horas extras
<b>Trabajo en días feriados</b>	<b>Colombia:</b> 75%	No especifica
	<b>Ecuador:</b> 100%	No especifica
	<b>Perú:</b> 100%	50% o compensación
	<b>Venezuela:</b> 50%	No especifica
<b>Trabajo nocturno</b>	<b>Colombia:</b> 35%. En sobre tiempo: 75%	No especifica
	<b>Ecuador:</b> 25%	No especifica
	<b>Perú:</b> 35%	No especifica
	<b>Venezuela:</b> 30%	No especifica

## **4. Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y derecho al disfrute del tiempo libre**

Los cuatro países materia del estudio han suscrito el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mientras que el Protocolo de San Salvador, solo no ha sido ratificado por Venezuela. Estas normas internacionales, reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias, que le aseguren, entre otras “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”

En cuanto a las jornadas laborales, los regímenes generales de los cuatro países regulan, de conformidad con la OIT, una jornada de 8 horas diarias.

### **4.1. Jornada máxima**

La jornada máxima de ocho horas diarias, es reconocida como un derecho de los trabajadores y trabajadoras, sujetos al régimen general de los cuatro países analizados; sin embargo la jornada semanal en Colombia y Perú es de 48 horas, en Ecuador de 40 y Venezuela de 44. Para este último, también se precisa que la jornada nocturna no debe ser mayor a 7 horas diarias y 40 semanales.

Para el caso del trabajo doméstico las jornadas laborales sólo están reguladas en las leyes de Perú, la normatividad reconoce una jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo, que se asemeja al régimen general, lo difícil es lograr que ello se cumpla. En Colombia, se encuentra regulada por el mandato de la Corte Constitucional recaída en la sentencia C-372 de julio de 1998, que estableció en 10 horas la jornada máxima para el trabajo doméstico.

En los demás países no hay normativa que regule la jornada del trabajo doméstico. La ausencia de legislación, permite en muchos casos el abuso en las horas de labor, sobretodo cuando las trabajadoras habitan en el hogar donde prestan sus servicios, donde no hay forma de controlar la jornada.

### **4.2. Descansos diarios y semanales**

Los descansos previstos en los regímenes generales de cada país para la jornada laboral y los descansos diarios durante las horas de trabajo, son distintos en cada legislación, porque no todas lo han establecido y cuando sí lo prevén, difieren en los tiempos concedidos.

En relación a los descansos diarios sólo Colombia y Ecuador explícitamente señalan que se debe dividir la jornada en dos secciones, que se adapte a las necesidades del trabajo y de los trabajadores, así luego de 4 horas de jornada, habrá un descanso máximo de 2 horas.

En lo que se refiere al descanso semanal, se establece para el régimen general, en Ecuador, un descanso de 48 horas, en Perú y Colombia 24 horas continuas y en Venezuela solo menciona que el trabajador deberá tener un descanso semanal.

Para el régimen del trabajo doméstico, las legislaciones no contemplan un tiempo de descanso diario, solo en Venezuela se hace referencia a un descanso mínimo continuo de diez horas cuando la persona que presta sus servicios habita en el mismo lugar de trabajo.

En Colombia, Perú y Venezuela, se establece un descanso de un día a la semana. En Ecuador se reconoce el derecho a un día de descanso cada dos semanas.

**Cuadro 8: Jornada máxima y descansos obligatorios comparados para el trabajo doméstico y el régimen general en los 4 países.**

<b>País</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	<p>Jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.</p> <p>Se debe dividir la jornada en dos secciones con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.</p> <p>Descanso diario no especificado, aunque no se puede trabajar más de diez horas.</p> <p>Descanso semanal mínimo de 24 horas.</p>	<p>Derecho de jornada máxima de 10 horas para trabajador que habita en la casa del empleador. (Corte Constitucional en la sentencia C-372 de 21 de julio de 1998)</p> <p>No especifica.</p> <p>No especifica.</p> <p>De 24 horas continuas.</p>
<b>Ecuador</b>	<p>Jornada máxima 8 horas diarias máximo de 40 semanales.</p> <p>Descanso luego de las primeras cuatro horas de trabajo de la jornada ordinaria hasta por un máximo de dos horas.</p> <p>Derecho al descanso los días sábados y domingos salvo que por la razón de la actividad deban trabajarse esos días.</p>	<p>No especifica.</p> <p>No especifica.</p> <p>Derecho a un día de descanso cada dos semanas de trabajo.</p>



	Derecho a un mínimo de 48 horas continuas de descanso semanal.	No especifica.
<b>Perú</b>	<p>La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.</p> <p>Descanso por refrigerio no inferior a 45 minutos, no forma parte de la jornada de trabajo.</p> <p>Descanso diario no contempla</p> <p>Descanso semanal mínimo de 24 horas continuas.</p>	<p>No puede exceder de ocho horas diarias efectivas y cuarenta y ocho semanales (modalidad cama adentro).</p> <p>No especifica.</p> <p>No especifica.</p> <p>Descanso semanal de 24 horas continuas.</p>
<b>Venezuela</b>	<p>Jornada máxima diurna 8 horas diarias o 44 semanales.</p> <p>Jornada máxima nocturna 7 horas diarias o 40 semanales.</p> <p>Jornada mixta máxima 7y ½ diarias o 42 semanales de trabajo.</p> <p>Por acuerdo se puede extender la jornada a 9 horas diarias, sin exceder el máximo de 44 horas semanales pero brindando dos días de descanso.</p> <p>Derecho a un descanso semanal.</p> <p>Las horas de comida y reposos se entenderán como trabajo efectivo de su jornada de trabajo cuando no pueda ausentarse del centro de trabajo. Mas si se realizan en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo.</p>	<p>Las que habitan en la casa donde prestan servicios no están sujetas a horario.</p> <p>Las que no habitan en la casa donde prestan servicios, sujetos al régimen general.</p> <p>Para trabajadora que habite en la misma casa, descanso mínimo de 10 horas diarias.</p> <p>Derecho por lo menos a un día de descanso a la semana.</p>

### 4.3. Vacaciones

Las vacaciones se definen como la interrupción de las actividades laborales por un período de tiempo determinado, siendo el tiempo de ausencia pagado. Este derecho se alcanza luego de un año sin interrupciones en el trabajo.

Las vacaciones anuales pagadas, están contempladas en el régimen general de los cuatro países investigados. En Colombia, Ecuador y Venezuela se establece 15 días sucesivos de vacaciones y en Perú 30 días.

En el caso de Ecuador considera que los 15 días incluyen los días no laborables, después de los cinco años, para el mismo empleador o empresa, se debe dar un día adicional remunerado, hasta llegar a 15 días adicionales, salvo que las partes en contrato individual o colectivo lo amplíen.

En Venezuela se establece que después de un año, se debe dar un día adicional remunerado, hasta llegar a 15 días hábiles, además se reconoce el pago adicional equivalente a siete días de bonificación, más un día adicional por año trabajado hasta un límite de 21 días.

En todos los países se contempla el derecho de vacaciones para el régimen del trabajo doméstico. Se prevén 15 días de vacaciones luego del año de trabajo, excepto en Colombia que no especifica la cantidad de días,

#### **Cuadro 9: Vacaciones anuales remuneradas para las trabajadoras domésticas.**

<b>País</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	A partir de un año: quince (15) días hábiles consecutivos.	No especifica.
<b>Ecuador</b>	15 días de descanso anual, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.	Luego de un año de servicios se tiene derecho a 15 días de vacaciones con remuneración íntegra.

	Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.	No especifica.
<b>Perú</b>	Treinta días calendario por cada año completo de servicios. Si la jornada es de seis días a la semana, haber laborado por lo menos 260 días. Si es de 5 días haber laborado por lo menos 210 días.	Luego de un año continuo de servicios, tiene derecho a 15 días de vacaciones
<b>Venezuela</b>	A partir de un año de trabajo interrumpido 15 días hábiles de vacaciones remuneradas, los años sucesivos tendrán derechos a un día adicional por cada año de servicio hasta un máximo de 15 días hábiles.  El pago de las vacaciones deberá hacerse al inicio de las mismas y si abarcase alimentación y/alojamiento también deberá incluirse.  Derecho al pago de una bonificación para el disfrute de las vacaciones disfrute equivalente a un mínimo de siete días de salario más un día por cada año hasta un total de veintiún días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de la bonificación adicional de un día de salario por año de servicio.	A partir del año tienen derecho a vacaciones anuales de 15 días continuos con pago de salario. La oportunidad es fijada por mutuo acuerdo con el empleador.

**Cuadro 10: Resumen jornada máxima y descansos obligatorios para el trabajo doméstico en los 4 países.**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajo doméstico</b>
<b>Jornada máxima.</b>	Ocho horas diarias y 48 horas semanales en todos los países.	<b>Colombia:</b> Máximo 10 horas diarias. <b>Perú:</b> Ocho horas diarias efectivas y cuarenta y ocho semanales. <b>Ecuador:</b> No especifica <b>Venezuela:</b> No especifica.
<b>Descansos durante la jornada.</b>	Derecho reconocido en todos los países.	No especifica.
<b>Descanso mínimo diario.</b>	No especifica en ningún país.	No especifica, salvo caso de Venezuela, que señalan 10 h. si habita en la misma casa.
<b>Descanso semanal.</b>	Derecho reconocido en todos los países	<b>Colombia:</b> No especifica <b>Ecuador:</b> 1 día cada dos semanas <b>Perú:</b> 24 horas continuas <b>Venezuela:</b> 1 día semanal

## 5. Derecho a la estabilidad en el empleo

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, establece en el inciso d) del artículo 7º, que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”.

Sin embargo, a la estabilidad laboral se le ha atribuido ser la causa de los altos costos laborales, relacionada directamente con el pago por indemnización. Asimismo se ha considerado que por este derecho, no crece el empleo, ya que se estaría inhibiendo la libertad de contratar por parte del empleador.

La descripción de la legislación aplicable en los cuatro países, hará notar que ello no es así, porque los estados comprometidos, han generado normas, que establecen condiciones favorables a la libertad de contratación, al haber generando modalidades de contratos, que permiten flexibilidad en el manejo de este concepto.

## **5.1. Preaviso**

Tiene como objeto comunicar, con un tiempo prudencial, el propósito de disolver el contrato de trabajo, sea por parte del empleador o de la persona que presta sus servicios.

En el caso de todos los países estudiados, se prevé en el régimen general, un preaviso en el supuesto que el empleador decida poner término a la relación laboral.

Así, en Colombia es de 15 días, en Ecuador 30 días en los casos de contratos a plazo fijo. En el Perú, según la modalidad contractual y tipo de causal que se alegue, varían los plazos. En Venezuela, si se trata de causa justificada se establece diferentes plazos (una semana, una quincena, un mes, dos meses, tres meses) dependiendo del tiempo ininterrumpido que tenga el trabajador y además establece el requisito de que el empleador debe participar al Juez de Estabilidad Laboral. Cuando se alega causa justificada, no hay preaviso. De otro lado, el preaviso de parte de los trabajadores y trabajadoras del régimen general que deseen dar por terminada la relación laboral, también se encuentra establecido en todos los países.

En los regímenes especiales del trabajo doméstico de Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, se aprecia que el preaviso es menos favorable que el previsto para el régimen general. En el caso de Colombia, se establece el preaviso por parte del empleador de 7 días. En Ecuador de 3 días (en período de prueba). En Perú y Venezuela 15 días o abono de una remuneración equivalente.

## **5.2. Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral es la permanencia en el empleo garantizada legalmente por el mismo contrato, ésta puede ser relativa (permite al empleador la cancelación del contrato de trabajo, abonando las indemnizaciones previstas legalmente) o absoluta (el empleador no puede terminar el contrato).

En el régimen general, Ecuador considera un año de estabilidad para los contratos a plazo fijo, si no se notifica con anticipación de 30 días, se convierte en indefinido.

El resto no considera en su normatividad general la estabilidad absoluta; sin embargo describen expresamente las causales de despido, no reconocen el despido sin justificación.

En el Perú, el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

El régimen general de Colombia, señala que, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización.

En cuanto este derecho ninguno de los cuatro Estados mencionan en sus leyes una protección para el régimen del trabajo doméstico.

### 5.3. Indemnizaciones

La indemnización es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador al poner término al contrato de trabajo, cuando es señalada por la ley o cuando se ha estipulado este beneficio en el propio contrato de trabajo. El pago de indemnización no corresponde, si la causa de despido es justificada según cada legislación. La indemnización se encuentra prevista en el régimen general de los cuatro países analizados, en cada uno de los cuales el legislador ha establecido diferentes montos indemnizatorios de acuerdo a las causales y al tipo de contrato firmado por el trabajador.

Para el trabajo doméstico no se contempla indemnización alguna, tampoco se necesita de expresión de causa para el despido, contrastando con lo que prevé el régimen general.

#### **Cuadro 11: Preaviso y estabilidad laboral con relación al trabajo doméstico.**

<b>País</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	Preaviso de 15 días cuando es por el empleador. 30 días por el trabajador.	Empleador: siete días
<b>Ecuador</b>	El desahucio o preaviso en caso de los contratos a plazo fijo se deberán hacer con una anticipación de 30 días, sino se notifica, se convierte en uno indefinido. Estabilidad mínima, establece un año como tiempo mínimo de todo contrato por tiempo fijo.	Período de prueba (15 primeros días) solo necesita preaviso de 3 días.

		<p>Se considera el desahucio. En este caso el empleador debe otorgar dos horas semanales para que la trabajadora consiga una nueva colocación.</p> <p>El empleador tiene 15 días para conseguir un reemplazo.</p> <p>La trabajadora debe dar un aviso de 15 días.</p> <p>No hay estabilidad mínima en la duración del contrato.</p>
<b>Perú</b>	<p>Preaviso de 30 días para trabajador, en caso de retiro voluntario.</p> <p>Período de prueba de 3 meses, luego sólo se puede despedir por causa justa.</p>	<p>Preaviso en caso del trabajador de 15 días. Igual en caso del empleador, o sin aviso se le paga los 15 días.</p> <p>No contempla estabilidad laboral.</p>
<b>Venezuela</b>	<p>Establece un periodo de prueba de 3 meses luego de lo cual solo puede despedirse por causa justa. Los trabajadores por tiempo determinado están protegidos por el tiempo que dure el mismo o el necesario para su labor.</p> <p>Cuando exista causa justificada no es necesario el preaviso de ninguna de las partes.</p> <p>En caso de despido injustificado el empleador debe dar un preaviso de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una semana, después de un mes de trabajo ininterrumpido,</li> <li>Una quincena de anticipación después de seis meses de trabajo ininterrumpido,</li> <li>Un mes después de un año de trabajo ininterrumpido,</li> <li>Dos meses después de cinco años de trabajo ininterrumpido; y</li> <li>Tres meses después de diez años de trabajo ininterrumpido.</li> </ol>	



	<p>En caso de retiro voluntario del trabajador este deberá dar un preaviso conforme a las reglas siguientes:</p> <p>a) Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;</p> <p>b) Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y</p> <p>c) Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación;</p> <p>Cuando el patrono despida a uno o a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá concurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada.</p>	
--	---	--

**Cuadro 12: Régimen indemnizatorio para el trabajo doméstico en los 4 países.**

País	Régimen general	Trabajadora doméstica adulta
<b>Colombia</b>	<p>Despido: contrato fijo, indemnización no será menor a 15 días.</p> <p>Sueldo menor a 10 salarios mínimos: -Contrato indefinido, no mayor a un año, 30 días de indemnización.</p> <p>-Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán adicionalmente a los 30 días, 20 días más de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>Remuneración mayor a 10 salarios mínimos: - Contrato indefinido, no mayor a un año, 20 días de salario.</p>	No especifica.

	<p>- Más de un año de servicio continuo, se le pagarán quince días adicionales de salario sobre los veinte días básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p>	
<b>Ecuador</b>	<p>Bonificación por desahucio equivalente al 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.</p> <p>Ante el despido intempestivo se deberá indemnizar según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, tres meses de remuneración. Más de tres años, un mes de remuneración por cada año de servicio, máximo 25 meses.</p> <p>La fracción de un año se considerará como año completo.</p> <p>Los que excedieran veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrán derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.</p> <p>En caso de contratos a plazo fijo el trabajador podrá escoger entre una indemnización equivalente al 50% de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado o las establecidas para el contrato a plazo indefinido</p>	No especifica
<b>Perú</b>	<p>En caso de despido, la indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.</p>	<p>El empleador puede despedir sin expresión de causa.</p> <p>Derecho de preaviso de 15 días o una remuneración equivalente a dicho tiempo.</p>
<b>Venezuela</b>	<p>En caso de despido el patrono, deberá pagarle adicionalmente a la prestación por antigüedad los salarios que hubiere deja-</p>	<p>En caso de terminación de la relación de trabajo por razón de</p>

<p>do de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:</p> <p>10 días de salario por una antigüedad mayor de 3 meses y menor a 6 meses. 30 días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de 6 meses, hasta un máximo de ciento 150 días de salario.</p> <p>Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso, en los siguientes montos y condiciones:</p> <p>15 días de salario, cuando la antigüedad sea entre uno y seis meses. 30 días de salario, cuando la antigüedad sea entre 6 mese y un año; 45días de salario, cuando fuere igual o superior a un año; 60 días de salario, cuando fuere de 2 a 10años; y 90 días de salario, si excediere del límite anterior.</p> <p>El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.</p>	<p>despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento de contrato, o por otra razón ajena a la voluntad, las trabajadoras domésticas tienen derecho a una indemnización equivalente al 50% del salario devengado en el mes anterior por cada año de servicio prestado.</p>
---	---

### III. Derecho a la seguridad social

La seguridad social es un derecho humano<sup>1</sup> reconocido en diferentes normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

De igual manera es considerado en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador, los mismos que reconocen que toda persona tiene derecho a la seguridad social y al seguro social, la que cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Adicionalmente también se reconoce que cuando se trate de mujeres, ésta cubrirá la licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto.

Los cuatro países: Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, han ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, garantizando el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

Las legislaciones de los países estudiados concuerdan al señalar que todo trabajador tiene derecho a la seguridad social, garantizándoles la salud y asegurando la protección en contingencias de maternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, entre otros.

Respecto al trabajo doméstico veremos que se encuentran comprendidos como asegurados obligatorios en todos los países.

#### **1. Asistencia médica**

En el régimen general, la cobertura frente al riesgo de enfermedad no profesional está contemplada otorgándoles a los trabajadores y trabajadoras el acceso a diferentes facilidades médicas como asistencia quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, etc. Las prestaciones de salud se realizarán a través del sistema de seguro social de cada uno de los países.

---

<sup>1</sup> La Seguridad Social como Derecho Humano - Luis Anderson-Víctor Báez-Carmo Teixeira - ORIT/CIOSL, 1999

En Perú, Ecuador y Venezuela el aseguramiento obligatorio esta previsto de manera expresa para las personas que se dedican al trabajo doméstico. En el caso de Colombia se consideran incluidas en el seguro social igual al régimen general, según la Ley 100 que estableció un sistema único de seguridad social, así como sentencias de la Corte Constitucional.

En el caso de Ecuador, la Ley N° 2001-55, Ley de Seguridad Social considera como principios rectores del Seguro General Obligatorio que forma parte a su vez del sistema nacional de seguridad social, que su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Para el caso de las personas que trabajan en el servicio doméstico también se encuentran comprendidos como asegurados obligatorios.

En el Perú el seguro social en salud es obligatorio para los trabajadores y trabajadoras que laboran bajo relación de dependencia y comprende la atención médica integral, y está a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas.

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27986<sup>2</sup>, “los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. (...)”. Asimismo se señala en el artículo 10<sup>o</sup> de su reglamento<sup>3</sup>, que los trabajadores del hogar, “son considerados beneficiarios del Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias (...)”.

En Venezuela, en el artículo 17 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social<sup>4</sup> se establece que “el Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley” (...). Las trabajadoras domésticas también cuentan con este derecho cuando cuentan con seguridad social.

### **Cuadro 13: Cobertura frente al riesgo de enfermedad no profesional**

<b>ASISTENCIA MÉDICA</b>		
<b>País</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	Derecho a auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días. A la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, seguro de vida obligatorio. Sistema General de Riesgos Profesionales Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y	Igual que el régimen general

2 Artículo 18° de la Ley 27986

3 Artículo 10° del D.S. N° 015-2003-TR

4 Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002.

	<p>farmacéutica, servicios de hospitalización, odontológico, suministro de medicamentos, servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda, rehabilitaciones física y profesional, gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.</p>	
<b>Ecuador</b>	<p>En caso de enfermedad, el afiliado tendrá derecho a: La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación, Un subsidio monetario de duración transitoria, cuando la enfermedad produzca incapacidad en el trabajo. Los familiares del afiliado no tendrán derecho al subsidio.</p>	<p>Comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios.</p>
<b>Perú</b>	<p>Seguro Social obligatorio: Las prestaciones de prevención y promoción de la salud comprenden la educación para la salud, evaluación y control de riesgos e inmunizaciones. Las prestaciones de recuperación de salud comprenden la atención médica, análisis médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles y servicios; y rehabilitación.</p>	<p>Comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, siempre que laboren por lo menos cuatro horas diarias o jornada mínima.</p>
<b>Venezuela</b>	<p>Se entienden como prestaciones de la atención médica integral las actividades de promoción de la salud, prevención de las enfermedades, curación y rehabilitación de los pacientes afiliados por las enfermedades existentes en el país así como las patologías emergentes o reemergentes en el futuro; las enfermedades de alto costo, riesgo y largo plazo; el tratamiento de las emergencias; la atención integral de la maternidad y la planificación familiar; la atención médica y quirúrgica; ambulatoria y hospitalaria; odontológica que comprenden obturaciones y extracciones; productos biológicos; medicamentos para los tratamientos ambulatorios y hospitalarios; los servicios de laboratorio e imagenología; procedimientos diagnósticos y terapéuticos invasivos y no invasivos; prótesis, órtesis, e implantes no odontológicos. La cotización se reparte 75% a cuenta del empleador y 25% por cuenta del afiliado.</p>	<p>Comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios.</p>

## 2. Protecciones y prestaciones por maternidad

En el régimen general de los cuatro países estudiados, se contemplan medidas de protección a la maternidad de las trabajadoras con relación de dependencia. Entre estas medidas destacan, la prohibición del despido en razón del embarazo, previéndose, indemnizaciones extraordinarias cuando estos hechos se presenten. Descansos prenatales y postnatales, asistencia médica y subsidios.

Para el caso de las trabajadoras domésticas en ninguna de las legislaciones se menciona explícitamente por ejemplo la prohibición al despido en razón del embarazo; sin embargo se debería asumir que están incluidas en esta protección, aplicando el principio de no discriminación.

El período de duración por descanso de maternidad se aplica en el régimen general de los 4 países analizados, quienes prevén un descanso de 3 meses, excepto en el caso de Venezuela que otorga a las trabajadoras 4 meses y medio de descanso. Estos períodos incluyen el pre como post parto.

En ninguno de los países estudiados, se regula explícitamente este descanso a las trabajadoras domésticas, se debe asumir su aplicación por el hecho de ser consideradas aseguradas obligatorias (Perú, Colombia, Venezuela, Ecuador) y por consiguiente con los beneficios que la seguridad social otorga en caso de maternidad.

Los cuatro países han considerado para el régimen general una indemnización, si se produce el despido por razón del embarazo o maternidad, en el caso de Venezuela y Perú, se considera nulo dicho despido.

**Cuadro 14: Protección de las trabajadoras domésticas contra el despido por maternidad: contenido y período de protección.**

País	Régimen general		Trabajadora doméstica adulta
	Contenido	Período de protección	
<b>Colombia</b>	Prohibición de despedir. Nulidad en caso del mismo. Presunción de despido por razón de embarazo o maternidad. Indemnización equivalente a los salarios de 60 días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato	Período de protección: durante todo el embarazo y tres meses después. Extensivo para la madre adoptante del menor de 7 años.	No especifica; pero se entiende igual al régimen general.



	de trabajo y, además, el pago de las 12 semanas de descanso remunerado si no lo ha tomado. Extensivo para la madre adoptante del menor de 7 años.		
<b>Ecuador</b>	<p>Prohibición del despido intempestivo y desahucio, salvo causas justificadas del mismo.</p> <p>En caso de despido o desahucio se pagará una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.</p>	Durante el embarazo y hasta 10 meses posteriores al parto. Si enferma a raíz del embarazo o parto entonces no podrá ser despedida hasta luego un año.	No especifica; pero se entiende igual al régimen general. No especifica; sin embargo, en el Capítulo VII del Código de Trabajo señala este derecho para todas las trabajadoras, pero en el Capítulo referido al trabajo doméstico no se precisa.
<b>Perú</b>	<p>Nulidad en caso de despido por razón de embarazo.</p> <p>Indemnización igual que cualquier despido arbitrario (equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos). Pero puede optar por la reposición en el empleo.</p>	Período de protección: 90 días anteriores al parto y hasta 90 días después. La madre adoptante tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales.	No especifica; pero se entiende igual al régimen general.
<b>Venezuela</b>	Prohibición de traslado de la trabajadora a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez,	Durante el embarazo y hasta un año después del parto o adopción (de un/a menor de tres años). Descanso 6 semanas	No especifica; pero se entiende igual al régimen general.

	<p>sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.</p> <p>Conservación del trabajo y derecho a una indemnización en caso de enfermedad producida por el embarazo o parto que la incapacite para el trabajo.</p> <p>En caso de concurrir en causa de despido previamente deberá ser evaluado su caso por el inspector de trabajo.</p> <p>Nulidad del despido en caso de embarazo.</p>	<p>antes y 12 luego del parto o hasta tiempo mayor si a raíz de embarazo surge enfermedad que la incapacite para trabajar.</p> <p>Si se da la adopción de un menor de 3 años tiene derecho a un descanso máximo de 10 semanas desde la colocación.</p>	
--	--	--	--

Como se ha señalado, en relación al descanso por maternidad en el régimen general de los cuatro países, se reconocen éstos aún cuando los períodos son diversos. Sin embargo, en los cuatro países no se especifica explícitamente este beneficio para el caso de las trabajadoras domésticas. En la medida que son consideradas aseguradas obligatorias, se entiende que será de aplicación las normas generales de la seguridad social a este sector de trabajadoras.

En Colombia, fue considerado originalmente en el artículo 12 del Decreto 0824 de abril de 1988, reglamento del Régimen de Seguridad Social de las Trabajadoras del Servicio Doméstico (Ley 11 de 1988), el mismo que indicaba que “los trabajadores amparados por el presente Reglamento quedarán cubiertos contra los riesgos de Enfermedad General y Maternidad (EGM), Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (AT - EP) e Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)”, y además señalaba en el artículo 25 que “sin perjuicio de lo establecido en este reglamento, los servicios de salud y las demás prestaciones económicas se otorgarán en la misma forma y términos establecidos en el Reglamento General del Seguro de Enfermedad General y Maternidad”, estas normas fueron derogadas, por la Ley 100 de 1993 y sentencias de la Corte Constitucional de Colombia, que precisaron que estos beneficios para las trabajadoras domésticas es igual al régimen general.

Es decir las trabajadoras domésticas, al igual que lo establecido en el régimen general, tienen derecho<sup>5</sup> a “12 semanas de licencia remunerada, con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutar del descanso. De eso se hará cargo la EPS, o el empleador en caso de que no esté afiliada. También tiene derecho durante los 6 primeros meses de edad de su hijo a dos descansos de 30 minutos dentro de la jornada laboral para amamantarlo, sin descuento en el salario. La trabajadora no puede ser despedida por estos motivos durante el embarazo y los tres meses posteriores al mismo. La única posibilidad de despido requiere de la autorización del Ministerio”.

5 De acuerdo a lo que señala el Ministerio de Protección Social, en su página Web: [atencionalciudadano@minproteccionsocial.gov.co](mailto:atencionalciudadano@minproteccionsocial.gov.co)

Asimismo se señala que<sup>6</sup> Colombia, es uno de los países que menos días otorga de licencia por maternidad, es un lapso que dura 84 días, asumiendo el sistema de seguridad social, el compromiso de pagar la totalidad del salario.

En Perú, la calidad de asegurada obligatoria de las trabajadoras domésticas fue establecida por el Decreto Supremo 015-2003-TR, en ese sentido a pesar que la norma especial sobre el trabajo doméstico no especifica el beneficio de descanso por maternidad, se entiende que se aplicaría el mismo régimen general, para las trabajadoras domésticas, siempre que se encuentren inscritas en el sistema de seguridad social – Seguro Social de Salud del Perú - es decir tienen derecho a 45 días de descanso prenatal, y 45 días de postnatal, el goce del descanso prenatal puede ser diferido parcial o totalmente y acumulado con el postnatal, según decida la trabajadora. En el caso de adopción la licencia es de 30 días naturales.

En el caso de Venezuela, se ha establecido un período de descanso de 6 semanas antes del parto y 12 después, aplicable tanto al régimen general, como a las trabajadoras domésticas, siempre que se encuentre asegurada. Asimismo la Ley de Igualdad de Oportunidades<sup>7</sup>, señala que “el sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, darán una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad a la mujer trabajadora”.

Por otro lado la Ley del Seguro Social<sup>8</sup>, establece que “el Ejecutivo Nacional, aplicará el régimen del Seguro Social Obligatorio a los trabajadores a domicilio, domésticos, temporeros y ocasionales”. Además precisa que: “las aseguradas tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción establecidos legalmente, la cual no podrá ser inferior al salario normal devengando por la beneficiaria en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos o a la fecha en que estos debieron otorgarse de conformidad con esta Ley”.

### **Cuadro 15: Descanso por maternidad en los 4 países: período de duración**

<b>País</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	Doce semanas en la época del parto (no especifica momento exacto). Extensivo para la madre adoptante del menor de 7 años.	Igual al régimen general

6 En un artículo: Déficit en Colombia hacia las Cuestiones relacionadas con la Maternidad, de la institución TuSalario.org/Colombia.

7 Ley de Igualdad de Oportunidades, aprobada por Decreto N° 428 25 de octubre de 1999, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, Caracas, 26 de octubre de 1999 N° 5.398 Extraordinario.

8 Ley del Seguro Social, Número 4.322 Extraordinario, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, Caracas, jueves 3 de octubre de 1991.

<b>Ecuador</b>	2 semanas anteriores al parto y las 10 posteriores.	Igual al régimen general.
<b>Perú</b>	45 días de prenatal y 45 días postnatal. El descanso prenatal puede ser diferido parcial o totalmente y acumulado al postnatal, según decida la trabajadora (tiene que poner en conocimiento al empleador). La madre adoptante tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales.	Igual al régimen general.
<b>Venezuela</b>	6 semanas antes del parto y 12 semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia y que la incapacite para el trabajo En caso de adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar	Igual al régimen general.

Las normas de los cuatro países en materia de protección contra el despido y descanso por maternidad, así como asistencia médica, no son explícitos en señalar régimen aplicable para las trabajadoras domésticas, pero en las normas generales de seguridad social, desarrollan los diferentes aspectos, que tienen las personas que gozan de la seguridad social en cada uno de los países, y si la trabajadora doméstica se encuentra asegurada, goza de los beneficios.

**Cuadro 16: Cuadro resumen protección contra el despido y descanso por maternidad, asistencia médica pre y post parto y subsidio por maternidad en relación con el trabajo doméstico en los 4 países.**

<b>Protección contra el despido por causa de maternidad</b>		<b>Descanso por maternidad</b>		<b>Asistencia médica pre y post-parto</b>		<b>Subsidio por maternidad</b>	
<b>RG*</b>	<b>TD*</b>	<b>RG*</b>	<b>TD*</b>	<b>RG*</b>	<b>TD*</b>	<b>RG*</b>	<b>TD*</b>
<b>Colombia</b> Prohibición de despedir	Igual al régimen general	12 semanas	Igual al régimen general	Sí	Igual al régimen general	Equivalente al salario que percibe al ingresar al descanso.	Igual al régimen general

\* Régimen General - Trabajadoras Domésticas

<b>Ecuador</b>	<b>TD*</b>	<b>RG*</b>	<b>TD*</b>	<b>RG*</b>	<b>TD*</b>	<b>RG*</b>	<b>TD*</b>
Prohibición de despido.	Igual al régimen general	12 semanas	Igual al régimen general	Sí	Igual al régimen general	Sí.	Igual al régimen general
				Embarazo, parto y puerperio			
<b>Perú</b>	Igual al régimen general	90 días.	Igual al régimen general	Sí	Igual al régimen general	Sí.	Igual al régimen general
Prohibición de despedir							
<b>Venezuela</b>	Igual al régimen general	18 semanas (embarazo)	Igual al régimen general	Sí	Igual al régimen general	Sí.	Igual al régimen general
Prohibición de despedir		10 semanas (adopción de menor de 3 años)					

### 3. Asignaciones familiares

Las asignaciones familiares consisten en una prestación de carácter económico que se da por los/as hijos/as menores de edad que se encuentran bajo dependencia del trabajador/a y a veces se reconoce a otros familiares, cuando tienen relación de dependencia. Los montos de las asignaciones varían en cada una de las legislaciones de los países estudiados.

Las asignaciones familiares dentro del régimen general de trabajo están contempladas en Perú, Colombia y Venezuela, la norma regula el pago de las mismas, a trabajadores/as con hijos/as menores de 18 años o que estén cursando estudios superiores. En el caso de Colombia va más allá, incluye en su normativa asignaciones por personas mayores de 60 años a cargo del trabajador, siempre que no perciban un sueldo.

Para el caso de Ecuador, sólo se pueden estipular mediante convenio entre las partes.

Para el caso particular de las trabajadoras domésticas, en ninguno de los países se señalan de manera expresa.

### Cuadro 17: asignaciones familiares.

País	Régimen general		Trabajadora doméstica adulta
	Prestaciones vistas	Cargo de la pre-obligación	
<b>Colombia</b>	Sociedad conyugal no debe ganar más de 6 smlmv. Hijos menores de 18 años, hermanos huérfanos de padre que dependan económicamente del trabajador, padres mayores de 60 años si no reciben salario, Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos dan derecho a doble subsidio.	Caja de Compensación Familiar	No especifica.
<b>Ecuador</b>	Mediante convenio colectivo se puede estipular el subsidio familiar	El empleador.	No tienen derecho.
<b>Perú</b>	Hijos menores de 18 años o que sigan estudios superiores	El empleador.	No especifica.
<b>Venezuela</b>	Asignación económica por las cargas derivadas de la familia	Instituto Nacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas	No especifica.

## 4. Cobertura contra contingencias de largo plazo: jubilación ordinaria, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional

La jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador o una trabajadora, activo/a, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Para compensar la pérdida de ingresos que se derivan del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en un pago mensual. La prestación es vitalicia por lo general, salvo que el régimen operante en cada país posibilite otro modo. Es el caso de Perú, para aquellas personas que se encuentran en el sistema privado, se faculta al trabajador o trabajadora a optar por un retiro o pago programado o vitalicio.

El cese en el trabajo en los países analizados, concuerdan que deben llegar a una edad determinada. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en las diversas legislaciones, debido a que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones. Todos los países contemplan la jubilación ordinaria luego de que el trabajador cumpla con la edad prevista y un número determinado de aportaciones a las instituciones que competen de cada país. La invalidez también está prevista en la normativa de todas estas legislaciones, otorgándose una pensión determinada en cada caso, en cuanto a monto y plazos.

En los cuatro países se reconoce los mismos derechos del régimen general, para el régimen del trabajo doméstico, en la medida que se considera el seguro obligatorio.

En el caso de Colombia, además de los derechos establecidos en la Ley 100 de 1993, que contempla la jubilación, pensión de vejez, el retiro por invalidez, pensión por accidente de trabajo, desde la dación del Código Sustantivo de Trabajo en 1950, se señaló como regla general que<sup>9</sup>: “las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicten el mismo instituto”.

En Ecuador, podemos destacar que en la normatividad establecida en el Código del Trabajo (1997), se señala que la jubilación es un derecho, de cargo de empleadores, cuando los trabajadores hayan prestado veinticinco o más años de servicios, continuada o interrumpidamente. Asimismo son de cargo del empleador, las Indemnizaciones<sup>10</sup> y prestaciones, todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, planeándose excepciones, en caso haya sido intencional del trabajador o familiar.

También se considera en la Ley Reformatoria de la Seguridad Social, Ley 2005-6 - R.O. No. 73<sup>11</sup>, que “ el Fondo Presupuestario de Pensiones financia las prestaciones básicas de Invalidez, Vejez y Muerte del régimen de jubilación por solidaridad inter-

---

9 Artículo 259, que forma parte del título de las Prestaciones Patronales Especiales.

10 Artículo 359 de la Codificación del Código del Trabajo.

11 Promulgada el 2 de agosto de 2005. se refiere al artículo 166.

generacional, con la aportación obligatoria de los afiliados, personal y patronal; y, con los recursos provenientes de la contribución financiera obligatoria del Estado”, asimismo en el caso de los “afiliados voluntarios gozarán de los mismos beneficios y prestaciones que se otorgan a los afiliados obligados, en lo referente a los Seguros de Invalidez, Vejez, Muerte, Riesgos del Trabajo y asistencia por enfermedad y maternidad”<sup>12</sup>. Explícitamente establece que el seguro general de riesgos protege al afiliado de “los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”.

En el caso del Perú, también se aplican a las trabajadoras domésticas aseguradas, los mismos derechos contemplados en el régimen general, en el párrafo in fine del artículo 18 de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadoras del Hogar, señala: “en cuanto a sus pensiones, pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones”<sup>13</sup>. Asimismo en el segundo párrafo del artículo 10° del Reglamento de esta norma<sup>14</sup>, se establece que “para lo efectos de las aportaciones al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones, la condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar. El aporte correspondiente se calculará en base a la remuneración mínima vital”.

Venezuela ha consignado los derechos reconocidos, de manera explícita en su Constitución<sup>15</sup>, en la parte de los Derechos Sociales y de la Familia, cuando señala en el artículo 86° que: “ toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas (...) El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial”.

Por ello en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social<sup>16</sup>, especialmente en el artículo 18°, se señala que dicho sistema garantizará una lista de prestaciones, entre las cuales se encuentra las de promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de

---

12 Artículo 154 de la misma norma Ley Reformatoria de la Seguridad Social.

13 El Sistema Privado de Pensiones fue creado en diciembre de 1992 y tomó como modelo al modelo chileno de capitalización individual. El sistema se sustenta en cuentas individuales, las que se encuentran conformadas por los aportes del trabajador activo y el rendimiento obtenido por la inversión de los recursos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MINTRA.

14 Decreto Supremo N° 015-2003-TR

15 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N°5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.

16 Gaceta Oficial N°37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002.



la salud y la rehabilitación; oportuna, adecuada y de calidad, así como la atención integral en caso de enfermedades catastróficas, pensiones por vejez, sobrevivencia y discapacidad, así como prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad, entre una larga lista, que este sistema irá cubriendo paulatinamente.

**Cuadro 18: Jubilación ordinaria, pensiones por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional en relación con el trabajo doméstico en los 4 países.**

<b>País</b>	<b>Régimen general Requisitos y organismos responsables</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Colombia</b>	<p>Jubilación ordinaria.  Cotizar 1000 semanas.  57 años mujeres y 62 hombres.  Pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente en 1993 (año de la Ley), reajustado anualmente.  Retiro por invalidez: Perdido el 50% o m de su capacidad laboral.  Pensión por accidente de trabajo y enfermedad profesional.  Sistema General de Pensiones y Sistema General de Salud Social en Salud.</p>	Mismo régimen
<b>Ecuador</b>	<p>Derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad.  A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, no podrá ser inferior a sesenta (60).  La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de sesenta (60) imposiciones mensuales, de las cuales seis (6) como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad; y,</p>	Mismo régimen

<b>Ecuador</b>	La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que el asegurado hubiere acumulado ciento veinte (120) imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniera del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia.	
<b>Perú</b>	Jubilación ordinaria: 65 años de edad y 13 de aportaciones. Retiro por invalidez. Atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Seguro obligatorio si es considerado trabajo de riesgo. Oficina de Normalización Previsional O Sistema Privado de Pensiones.	Mismo régimen
<b>Venezuela</b>	Pensión mínima vital uniforme a aquellos afiliados que hayan cumplido 60 años de edad y hayan cotizado el número mínimo de cotizaciones. El monto de la pensión mínima vital garantizada por el Estado no será menor al cincuenta por ciento (50%) del salario promedio de cotización al alcanzar doscientas cuarenta (240) cotizaciones, al sesenta por ciento (60%) al alcanzar trescientas (300) cotizaciones y al setenta por ciento (70%) al alcanzar trescientas sesenta (360) cotizaciones. En caso de muerte 2 años de remuneración hasta un máximo de 25 sueldos mínimos; igual en caso de incapacidad absoluta y permanente. Incapacidad absoluta y temporal el salario de 1 año Cuando sea parcial y temporal, se calculará en razón del detrimento sin que exceda 1 año de salario o 15 mínimos. El monto de la pensión de invalidez garantizada por el Estado será el equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario promedio de cotización.	Mismo régimen

## IV. Regímenes de vigilancia

En las normas internacionales, se considera que la inspección del trabajo, permite el control y cumplimiento de los derechos laborales, para ello es importante que<sup>1</sup>: “el trabajador y las organizaciones profesionales conozcan sus derechos y obligaciones y se conviertan en un coadyuvante o auxiliar de los inspectores de trabajo, para que denuncien las violaciones a su derechos”.

Asimismo el informe de la OIT<sup>2</sup> se plantea que “hay enormes diferencias en la relación inspectores/trabajadores en todos los niveles de desarrollo (...)” agrega que los presupuestos para la inspección del trabajo han sido reducidos en muchos países como resultado de medidas de austeridad, a pesar que según la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración, se trata de “servicios que hacen un aporte importante al desarrollo económico, a la cohesión social y a la buena gobernanza”. El Convenio N° 81 sobre inspección del trabajo de la OIT, cuenta con 135 ratificaciones, siendo uno de los diez convenios de la OIT con mayor número de ratificaciones y sirve como una guía internacional para garantizar la aplicación de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones laborales y la protección de los y las trabajadoras.

Uno de los temas que sigue siendo un problema para las inspecciones laborales es el de la visitas sin previa notificación, es por ello que se establece<sup>3</sup> en el artículo 12 del Convenio número 81, que se debe garantizar que los inspectores puedan efectuar controles en todo momento oportuno, sin previa notificación, y con la libertad necesaria para asegurar la mayor eficacia procurando no interferir inútilmente en los trabajos que se están realizando. Así también en la Conferencia Internacional del Trabajo 95<sup>o</sup>, sobre Inspección del trabajo, se establece en el último párrafo del numeral 264, que “en muchos países, los inspectores también están autorizados para entrar en otros locales que no sean los establecimientos sujetos a la inspección siempre que tengan motivos para sospechar que se ejerce una actividad asalariada que entra en el ámbito de sus competencias. Cuando se trata de un domicilio privado, generalmente se exige el acuerdo del empleador, del ocupante o de una autoridad judicial. La Comisión recalca que, teniendo en cuenta la amplitud de la definición de los locales que pueden ser objeto de inspección los inspectores del trabajo deben observar un estricto respeto de la privacidad. Es también necesario

1 La inspección del trabajo: Institución garante de los Derechos Humanos Laborales, En Revista Latinoamericana de Derecho Social. N° 6, enero-junio de 2008. pp. 29-48.

2 La OIT pide fortalecer la inspección del trabajo en el mundo. Comunicado de Prensa del 16 de noviembre de 2006.

3 Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, 2006, Informe III (Parte 1B). Inspección del Trabajo. Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133) Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (Artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

destacar que muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos o que son trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres”.

Este es uno de los temas que no está definido con claridad en las legislaciones, y que podría facilitar el cumplimiento de las condiciones laborales y por consiguiente garantizar el ejercicio de derechos de las trabajadoras domésticas.

## **1. Registro de trabajo doméstico**

El registro de trabajadores/as en el régimen general Colombia, Ecuador y Perú deben realizarlo en sus respectivos ministerios o autoridad de trabajo competente. En Venezuela no hay referencia del registro de trabajadores/as, sólo se refiere a la obligatoriedad, si el contrato es por escrito y se cuente con dos copias.

El registro para trabajadoras domésticas no está contemplado en ninguna de las legislaciones revisadas para esta investigación. Destacaremos algunos aspectos de la situación de este tema en los países.

En Colombia, se ha establecido en la Ley 789 de 2002, Ley laboral de Protección social, en el artículo 12, sobre capacitación para inserción laboral, que “para efecto de construir y operar el sistema nacional de registro laboral de que trata el artículo 42º de la presente ley, en los términos y condiciones que se fijen en el reglamento, el SENA<sup>4</sup> apropiará un cero punto uno por ciento (0.1%) del recaudo parafiscal mientras sea necesario”.

Asimismo en el artículo 42º, de esta misma norma, sobre el Sistema Nacional de Registro Laboral, se establece que “el gobierno nacional expedirá el régimen de organización, administración y funcionamiento del sistema nacional de registro laboral cuya función será el control de la vinculación y desvinculación al trabajo y condición previa para el otorgamiento de los subsidios a que se refiere la presente ley, en los casos y las condiciones que determine el Gobierno Nacional”.

Sin embargo este Sistema Nacional de Registro Laboral, no ha sido reglamentado, por lo cual, otras normas como el Decreto 2340 de agosto del 2003, que trata sobre el Subsidio Nacional de Registro Laboral, ha cobrado importancia, señalando, los requisitos para acceder al Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo con vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar. Entre estos requisitos se encuentra: estar inscrito como demandante en el Sistema Nacional de Registro Laboral, una vez se cree, conforme la Ley 789.

---

4 SENA – Servicio Nacional de Aprendizaje. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) presta el servicio de Formación Profesional Integral gratuita. Está presente en todas las regiones del país, dispone de una amplia infraestructura de talleres y laboratorios para beneficiar a empresas de todos los niveles tecnológicos. En los Consejos Directivos y en los Comités Técnicos de sus Centros de Formación, participan los empresarios y los gremios productivos. Indaga permanentemente las tendencias del mercado laboral a través de 25 Centros de Servicio Público de Empleo y renueva su oferta de formación en consulta directa con el sector productivo.

Asimismo está funcionando el Observatorio Laboral y Ocupacional colombiano, en el SENA, al que puede accederse a través de Internet<sup>5</sup>, como un instrumento de consulta que le permite a empresarios y empleadores conocer la dinámica de las ocupaciones en Colombia (las más demandadas, las menos demandadas, y aquellas donde se presenta equilibrio entre la oferta y la demanda). Así mismo, le sirve a las instituciones educativas y de formación para el trabajo para que diseñen o ajusten sus programas educativos y de formación, y a quienes buscan trabajo, ubicar las posibilidades de empleo. No se ha establecido limitaciones, por lo tanto las trabajadoras domésticas accederían a los mismos derechos.

En Ecuador es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, el que debe llevar un registro de la historia laboral del asegurado, que permitirá hacer un adecuado cálculo de pensiones y fuente válida para la determinación del derecho de prestaciones (Art. 249 y 250 de la Ley de Seguridad Social Ley 2001-55-RO). En dicho registro se establecen una serie de datos, y son obligados a declarar para el registro, las mismas personas que están obligadas a pagar las aportaciones, en los plazos que se establezcan. Así también el IESS, cada año debe remitir al trabajador la información contenida en su registro, y es un derecho del asegurado conocer dicha información.

Según el Código del Trabajo, (numeral 7 y 34, del Art. 42) es obligación del empleador llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se actualizará con los cambios que se produzcan. Asimismo deben inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores.

Estas mismas normas se aplican para el régimen del trabajo doméstico en la medida que se encuentra establecida la obligatoriedad de inscripción como asegurados/as al sistema de seguridad social, y el sistema de beneficios de pensiones y los cálculos, se realizan a partir de las historias laborales que se llevan por el IESS.

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, de acuerdo a lo establecido en el inciso d) del artículo 4 de la Ley N° 27711<sup>6</sup>, tiene como finalidad, entre otras, supervisar, mediante la inspección del trabajo, el cumplimiento de las normas laborales de los regímenes laborales privado y público, y desde el subsector empleo establecer sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social.

Para el registro de trabajadores, se estableció la obligación del empleador de llevar planillas de pago de remuneraciones y otros derechos sociales de sus trabajadores<sup>7</sup>. Esta norma es modificada por el Decreto Supremo N° 001-98-TR, y en diciembre del año 2005 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>8</sup>, mediante el

---

5 La dirección electrónica es <http://observatorio.sena.edu.co>,

6 Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7 Decreto Supremo N° 015-72-TR de 28 de setiembre de 1972.

D.S. N° 015-2005-TR<sup>9</sup>, (crea el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios -RTPS), y se encarga a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria –SUNAT-, la recepción de la información. El Decreto Supremo N° 014-2006-TR, estableció que el contenido del RTPS debía ser definido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y luego la SUNAT establecería el cronograma de presentación de las planillas.

El MTPE en enero 2007, emitió la Resolución Ministerial N° 003-2007-TR, aprobando la información mínima del RTPS y las tablas que debían utilizarse para su elaboración y estructura de archivos. El 28 de agosto de 2007, con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, derogan el D. S. N° 015-2005-TR y sus modificatorias, estableciendo nuevas disposiciones sobre las “Planillas Electrónicas”. Los aspectos a destacar en esta norma son:

- Define los términos legales de: empleador, trabajador, pensionista, prestador de servicios, prestador de servicios–modalidad formativa, personal de terceros, derechohabientes y planilla electrónica.
- Establece los supuestos de que empleadores se encuentran obligados a llevar la “Planilla Electrónica”: que cuenten con más de 3 trabajadores; 1 o más prestadores de servicios y/o personal de terceros; obligados a efectuar retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría, etc.).
- Dispone que la SUNAT: se encargue de emitir normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico de las planillas y de su envío, así como el cronograma de su presentación, y que el MTPE se encargará de definir la información que deberá contener la planilla electrónica y regula el procedimiento mediante el cual la SUNAT pondrá a su disposición las planillas.
- El D. S. N° 001-98-TR, que sigue regulando las Planillas de Pago (mecánicas), mantendrá su vigencia sólo respecto de los siguientes aspectos: a) Empleadores no obligados a llevar y presentar planillas electrónicas que cuente con por lo menos 1 trabajador con vínculo laboral, y b) El pago de la remuneración, entrega y conservación de las boletas de pago para todos los empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Ha entrado en vigencia la obligación de llevar Planillas Electrónicas desde el 1 de enero del 2008. Los empleadores obligados deberán cerrar las planillas elaboradas según el D. S. N° 001-98-TR mediante una comunicación a la autoridad laboral, adjuntando copia de la última planilla utilizada e indicando que el cierre se produce por el inicio del llevado de la Planilla Electrónica. Cierran las planillas, pero subsiste la obligación de conservar las mismas, así como las boletas de pago por el plazo de cinco años de efectuado el pago.

---

8 Es el ente rector en materia de trabajo y de empleo, que entre otras acciones normativas, regula la forma en que se podrán llevar las planillas de pago del régimen laboral de la actividad privada; e igualmente es competente para requerir información en materia de empleo y seguridad social en el sector público y privado.

9 Promulgada el 24 de diciembre de 2005.

El Decreto Supremo N° 018-2007-TR, está vigente desde el 29 de agosto de 2007, salvo lo dispuesto en su artículo 2º (Ámbito de aplicación de la norma), la Segunda y Sexta Disposición Complementarias y Finales (que se refiere a la vigencia del D. S. N° 001-98-TR y el Libro Especial de Beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales, respectivamente), que son obligatorios desde el 1 de enero del 2008.

En la Cuarta Disposición Final de esta norma, se repite lo señalado en las anteriores, para las trabajadoras del hogar que “no existe obligación de llevar la Planilla Electrónica a que se refiere el presente Decreto Supremo. Los trabajadores del hogar deberán extender la constancia de los pagos que reciben según las normas que regulan la materia”.

En el Perú para el trabajo doméstico, se aplicó la Resolución de Superintendencia N° 080-99/SUNAT (del 15 de julio de 1999), que aprobó las normas referidas a declaraciones y pago correspondientes a tributos vinculados a trabajadores y/o pensionistas, por la cual la Ley N° 27038, que modifica el Código Tributario, en la 9ª Disposición Final autoriza a la SUNAT, a ejercer las facultades que las normas legales le hayan conferido al EsSALUD y a la ONP, en relación a la administración de las aportaciones en general, y lo convenios por adeudos de pagos.

El Seguro Social de Salud – EsSalud - tiene como obligación desde su creación<sup>10</sup>, mantener un registro actualizado de entidades empleadoras, asegurados y derechohabientes, pudiendo delegar la operatividad de este registro en entidades públicas o privadas, lo que hace mediante esta norma, delegando en la SUNAT la recaudación, control de aportaciones y registro de las entidades empleadoras, de los asegurados y sus derechohabientes ante la seguridad social.

Esta norma ha sido modificada por la Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT, que establece el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes<sup>11</sup>. En ella se definen los conceptos: trabajador del hogar, empleador, derechohabiente, DNI, centro laboral, RENIEC, registro, y CIR, que es el comprobante de información registrada emitido por la SUNAT. Además se trabajan diversos aspectos, tales como: quiénes son los sujetos obligados a inscribirse, los documentos que se requerirán para la inscripción, las modificaciones y la baja de inscripción, los documentos que acreditan la identidad del empleador, el trabajador del hogar y sus derechohabientes, el código de inscripción, el plazo para la inscripción en el registro, el lugar de inscripción, modificaciones, actualizaciones, baja de inscripción u otras circunstancias en el registro, toda la información que requiere ser comunicada por los empleadores, las comunicaciones sobre modificaciones en el registro, cuando se puede dar de oficio la baja de inscripción del registro, la actualización de la información en el registro, la información a ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las sanciones aplicables.

---

10 Artículo 6º del Reglamento de la Ley de Creación del Seguro Social de Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-99-TR.

11 Esta norma fue publicada el 01.10.2005 y vigente a partir del 10.10.2005



## 2. Inspección del trabajo

Las inspecciones de igual forma la realizarán las autoridades de trabajo correspondientes, para verificar la veracidad y cumplimiento de los contratos de los trabajadores.

En Colombia, quien ejerce la labor de inspección del trabajo es el Ministerio de la Protección Social, que enfrenta dificultades, para realizar una labor adecuada, éstas se ubican desde: el reducido número de inspectores, los diversos temas que se atienden que van desde la vigilancia y control permanente, que prevenga la evasión de las obligaciones laborales legales, recepción de denuncias sobre asuntos relacionados a la violación a uno o a varios de los derechos laborales<sup>12</sup>.

En las zonas rurales este trabajo de inspección se hace más difícil, porque la mayoría de los trabajadores de las fincas no tienen contrato, no se les afilia a la seguridad social y tampoco reciben el salario mínimo legal, es decir no se cumple con las normas laborales. En el caso de las empleadas domésticas el porcentaje que goza de derechos laborales es menor al 5%.

La política del Estado en relación con la labor de inspección del trabajo, considerando que Colombia ratificó los convenios 81 de 1947 y 129 de 1969, relativos a la inspección del trabajo, es contradictoria: por un lado el número de inspectores del trabajo resulta completamente mínimo respecto al grave problema de ilegalidad y de evasión de las normas vigentes, a pesar de lo señalado en el Convenio 81. Según informe del propio Ministerio de la Protección Social: “para realizar la función de inspección, vigilancia y control del trabajo (en 1.094 municipios y cuatro distritos) el ministerio cuenta con dos niveles de gestión: el central y el territorial, compuesto por 32 direcciones territoriales en las capitales de departamento, dos oficinas especiales, y 112 sedes de las inspecciones del trabajo con jurisdicción sobre la totalidad de los municipios a las que se les ha asignado 273 inspectores para operar un sistema de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo”<sup>14</sup>.

Esa situación, hace que sea muy difícil que se cumpla la labor de inspección que tiene la obligación de realizar el Ministerio, que consiste “en entrar libremente y sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección”; “proceder a cualquier prueba, investigación o examen que considere necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente; exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales”<sup>15</sup>.

Por otro lado la normatividad vigente<sup>16</sup>, exige que también se vigilen los empleados domésticos y jornaleros, así como los trabajadores independientes, que son más de dos millones, sin embargo no aparecen en sus informes.

---

12 Escuela Nacional Sindical: Empleo y Calidad de Empleo en Colombia.

13 Héctor Vásquez Fernández, Profesional de Área de Educación y Fortalecimiento Sindical: “La función de inspección del trabajo”. Publicado el 26/01/2007. Escuela Nacional Sindical. Colombia.

14 Ministerio de la Protección Social. Informe de actividades 2005-2006. Julio de 2006, Pág. 106.

15 De conformidad con lo establecido en Convenio 81, artículo 12.

16 Carlos Ernesto Molina. Abogado y consultor en materia laboral. La Inspección del Trabajo, en Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 6. Enero – Junio de 2008.



En Ecuador, el Código de Trabajo<sup>17</sup> señala que el empleador está obligado a “facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y dar los informes que para ese efecto sean indispensables”. También se establece que el contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, quien mantendrá un registro específico para ello. Se establecen multas para el empleador que no cumpla con ello.

Asimismo se establece que se “ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud”. Los inspectores del trabajo serán provinciales, y sus atribuciones están referidas a verificar que se cumpla con la seguridad e higiene en los centros de trabajo, que en las relaciones laborales se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones de empleadores y trabajadores. Son parte de sus atribuciones también, hacer visitas, observaciones que consten en los informes que se eleven, evaluar las solicitudes de despido o separación, y comunicar los desahucio de acuerdo a ley, así como establecer multas de acuerdo al código de trabajo.

Además se establece que los inspectores llevarán la estadística del trabajo señalando que, el ámbito de esta estadística comprenderá “las ramas de agricultura, industrias, comercio, transportes, trabajo a domicilio, servicio doméstico y artesanos”. Explícitamente se prohíbe a los inspectores intervenir en caso de huelga y proponer condiciones de trabajo inferiores a las que rigen en cada localidad.

El trabajo doméstico, forma parte de las normas establecidas para los inspectores de trabajo.

En las legislaciones de Perú y Venezuela, se contempla la figura de la inspección previa autorización de los dueños de casa.

En el Perú es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el competente para realizar las inspecciones de trabajo<sup>18</sup>.

Se precisa que el ámbito de aplicación comprende<sup>19</sup> a “jóvenes en formación, trabajadores, extrabajadores, organizaciones sindicales y empleadores, sean estos últimas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales de carácter legal o convencional, de promoción y formación para el trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, sujetas al régimen laboral de la actividad privada”. Además establece, que ese ámbito “se extiende a las Cooperativas de Trabajadores y a sus socios trabajadores, y a las personas naturales o jurídicas que prestan servicios como agencias de empleo o de colocación de trabajadores del hogar y a los que laboran como trabajadores del hogar”.

---

17 En el numeral 17, del artículo 42, sobre obligaciones del Empleador.

18 Decreto Legislativo N° 910.

19 Numeral 1.1., del artículo 1° del D. Leg. 910, modificado por la Ley 28292.

De otro lado, define a la Inspección de Trabajo como un “servicio público”, que tiene por objeto “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores”, estableciendo las acciones a través de las cuales se ejecuta este servicio. Es importante señalar que entre las facultades destacan el “ingresar libremente a los centros de trabajo y en general a los lugares en los que exista prestación de servicios sujetos a inspección, sin previo aviso y a cualquier hora del día o de la noche, según el objeto de la inspección como lo determinará el reglamento. Para iniciar la diligencia inspectiva debe comunicar su presencia al empleador o su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, según corresponda”.

Para el caso del trabajo doméstico, se considera que el ámbito de actuación de los servicios de inspección, se ejerce en los domicilios en los que presten servicios trabajadores del hogar. En este supuesto, el ingreso del Inspector del Trabajo requiere autorización expresa del titular del domicilio o, en su defecto, de autorización judicial<sup>20</sup>.

### **Cuadro 19: Registro de trabajadores e inspección del trabajo doméstico**

<b>País</b>	<b>Registro de trabajadores</b>		<b>Inspección</b>	
	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica</b>
<b>Colombia</b>	Sistema Nacional de Registro Laboral.	No hay referencia especial.	Sección de trabajo e inspección y vigilancia regional Autoridades Administrativas de Trabajo	No especifica.
<b>Ecuador</b>	En la Dirección de Trabajo y Recursos Humanos	No especifica, sin embargo se aplicaría el sistema general.	Las Inspectorías de trabajo.	No especifica.
<b>Perú</b>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (específica para contratos sujetos a modalidad)	Registro para fines de Seguridad Social en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.	Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)	Es igual, pero necesita autorización expresa de dueño de casa o mandato judicial.

20 (\*) Artículo adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

<b>Venezuela</b>	No especifica.	No especifica.	Las inspectorías del trabajo dependientes del Ministerio Popular del Trabajo.	Igual que régimen general pero requiere el permiso del jefe de familia u orden judicial.
------------------	----------------	----------------	---	--

En Venezuela la Inspección del trabajo, inicialmente estuvo a cargo de la Oficina Nacional del Trabajo, luego del Ministerio de Trabajo y Comunicaciones y actualmente del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Lo que ha sido permanente es que la administración del trabajo, es una actividad que la ha ejercido el gobierno nacional.

Actualmente se encuentra a cargo del Despacho del Viceministerio del Trabajo y específicamente de la Dirección General de Relaciones Laborales, quien debe velar por el cumplimiento de las Inspectorías de Trabajo, las mismas que funcionan como unidades desconcertadas denominadas Coordinaciones de Zona, a cargo de un Director de Línea.

Los aspectos que abarcan las Inspectorías de Trabajo son múltiples<sup>21</sup>, teniendo mucha carga de demandas contencioso administrativas, que podrían ser definidas para ser vistas por los tribunales y las cortes regionales, así tienen la responsabilidad de ver: reclamos, despidos masivos, registro de organizaciones sindicales, fuero sindical, conflictos colectivos y la función de la administración del trabajo, negociación de convenciones colectivas de trabajo, referéndum sindical, reunión normativa laboral, sanciones, solvencia laboral, cálculo de prestaciones sociales. En materia normativa ha sido desarrollado ampliamente en la Ley Orgánica del Trabajo<sup>22</sup> y su reglamento, así como en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo<sup>23</sup>.

Como en los demás países, para todas estas funciones, no hay el número suficiente de funcionarios, ni recursos del Estado, para que puedan desarrollar su trabajo de manera adecuada.

21 Francisco J. Marín Boscán. Jefe del Departamento del Trabajo. Universidad de Zulia Venezuela: Aspectos de la Inspección del Trabajo en Venezuela, en Revista Latinoamericana de derecho Social, número 6, enero-junio 2008, pp. 49-63.

22 Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997 y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006.

23 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 3.850 de Fecha 18 de julio de 1986.



# V.- Régimen de Trabajo Doméstico de adolescentes

## 1. Medidas de protección especial en el empleo doméstico de niñas y adolescentes

Los regímenes jurídicos de los cuatro países en este tema específico, tienen como referentes normativos internacionales la Convención sobre los Derechos del Niño, que entró en vigor el 2 de septiembre de 1990<sup>1</sup>. Asimismo el Convenio 138 de la OIT, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973)<sup>2</sup>, y el Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)<sup>3</sup>. Se debe considerar también la Recomendación 146, que define principios de política que deben implementarse para los países que han ratificado el Convenio 138 de la OIT.

La Convención sobre los Derechos del Niño<sup>4</sup>, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que incorpora toda la gama de derechos humanos: civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Define los derechos humanos básicos que disfrutan los niños y niñas en todas partes: el derecho a la supervivencia; al desarrollo pleno; a la protección contra influencias peligrosas, los malos tratos y la explotación; y a la plena participación en la vida familiar, cultural y social.

Los cuatro principios fundamentales establecidos por la Convención son: i) la no discriminación; ii) la dedicación al interés superior del niño; iii) el derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo; y iv) el respeto por los puntos de vista del niño. Cuando los Estados han ratificado o adherido a esta Convención, se han comprometido a proteger y asegurar los derechos de la infancia y han aceptado que se les considere responsables de este compromiso ante la comunidad internacional, por ello están obligados a legislar y llevar a cabo todas las medidas y políticas necesarias para proteger el interés superior del niño.

Es por ello que la Convención sobre los Derechos del Niño, ha establecido<sup>5</sup> que:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

---

1 Ratificado por Venezuela el 19 de septiembre de 1990, Perú el 20 de septiembre de 1990, Colombia el 28 de enero de 1991 y Perú el 20 de septiembre de 1990.

2 Ratificado por Venezuela el 15 de julio de 1987, Ecuador el 19 de septiembre de 2000, Colombia el 02 de febrero de 2001 y Perú el 13 de noviembre de 2002.

3 Ratificado por Ecuador el 19 de septiembre de 2000, Perú el 10 de enero de 2002, Colombia el 28 de enero de 2005 y Venezuela el 26 de octubre de 2005.

4 Como lo señala la UNICEF: [http://www.unicef.org/spanish/crc/index\\_30160.html](http://www.unicef.org/spanish/crc/index_30160.html)

5 Artículo 32.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a. Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b. Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c. Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

En el Convenio OIT 138, es importante partir de lo establecido en el artículo 1º, que señala el compromiso de los Estados Partes a “seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”.

También se estableció en este Convenio que al momento de ratificar, los Estados se deben comprometer (Artículo 2º) a señalar “la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna”; se especifica en el numeral 3, que “la edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los quince años”, y se precisa que “no obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años”.

Es por ello que los cuatro países estudiados, han optado por establecer la edad mínima, siendo para el caso de Ecuador y Venezuela de 14 años, en Perú se establece también que la edad mínima para trabajar es de 14 años; sin embargo se permite por excepción la autorización a partir de los 12 años<sup>6</sup> y para el caso de Colombia de 15 años.

En relación al Convenio OIT 182, sobre Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, que de acuerdo al artículo 3, abarca:

- a. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

---

6 De acuerdo al artículo 51 del Código de los Niños y adolescentes, modificado por la Ley 27571 (05 de diciembre de 2001), la edad mínima es de 14 años en general, 15 para labores agrícolas no industriales, 16 para labores industriales comerciales o mineras y 17 para pesca industrial. Por excepción, se concede autorización a partir de los 12 años, siempre que las labores no obstaculicen su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

- b. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Sobre ello se establece<sup>7</sup> que se debe prestar atención “al trabajo peligroso en el sector informal, por ejemplo en el servicio doméstico y la agricultura, donde también los niños están expuestos a herramientas y procesos técnicos peligrosos, a sustancias peligrosas, a trabajar un número de horas excesivo, a estar obligados a permanecer en los locales del empleador y a sufrir abusos de orden físico, psicológico, y sexual”.

Los cuatro países han generado normas, o se han adecuado a estos mandatos, y paulatinamente están buscando garantizar los derechos laborales de la trabajadora adolescente doméstica.

Para el caso del período de vigencia de protección, Ecuador y Colombia establecen de 15 a 17 años, en Perú y Venezuela han señalado de 14 a 17 años.

**Cuadro 20: Trabajo doméstico de niñas y adolescentes: condiciones generales.**

<b>País</b>	<b>Edad mínima de admisión al trabajo</b>	<b>Edad mínima de admisión al trabajo doméstico</b>	<b>Régimen legal específico para la trabajadora adolescente</b>	<b>Término de vigencia de las medidas de protección especial</b>
<b>Colombia</b>	15 (Código de la Infancia y Adolescencia)	No especifica	Sí (sólo normas dentro del Código Sustantivo de Trabajo y Código de Infancia y Adolescencia)	15 a 17 años
<b>Ecuador</b>	15 años	15 años	Sí (Código de niños, niñas y adolescentes)	15 a 17 años
<b>Perú</b>	14 años, por excepción a partir de 12 años.	Igual al general (sólo establece edades diferenciadas para otros sectores).	Sí (dentro del Código de NNAA)	14 a 17 años
<b>Venezuela</b>	14 años	14 años	Sí Ley Orgánica para la protección de niñas, niños y adolescentes.	14 a 17 años

7 Sindicatos y Trabajo Infantil. Convenio núm. 182: Orientaciones para los sindicatos: Desarrollo de estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil. Proyecto INT/96/MO6/NOR. Oficina de Actividades para los Trabajadores. OIT.

## 2. Contrato y registro

En Colombia el contrato de trabajo para el régimen general puede ser verbal o escrito, lo mismo se aplica para las trabajadoras domésticas adolescentes, puede ser por escrito o verbal, de acuerdo a lo establecido en Código Sustantivo de Trabajo.

Según las regulaciones del Código de la Infancia y Adolescencia, es el inspector de trabajo quien debe expedir por escrito la autorización para que el o la adolescente pueda trabajar, sino hubiera inspector, será el Comisario de Familia y en su defecto el alcalde municipal, se hará a solicitud de los padres, representante legal o defensor de la familia. Sobre el control administrativo, el Código Sustantivo de Trabajo establece que los empleadores, deben llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de 18 años, consignando la fecha de nacimiento.

En Ecuador legislación laboral, ha contemplado en el Código de Trabajo, que los contratos pueden celebrarse por escrito o de manera verbal y en los casos que necesariamente tengan que guardar la formalidad escrita, se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. Seguidamente, enumeran los contratos que deben necesariamente ser escritos, precisándose entre otros, a “los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje”. Si no se cumple con el registro, se establecen sanciones y además señalan que el mismo adolescente, está autorizado a registrarlo. Lo mismo se recoge en el Código de la Niñez y Adolescencia<sup>8</sup>, que sobre formas del contrato de trabajo prescribe: “el contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción”. Se señala la obligación del patrono de registrar en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por sí mismo dicho registro, y que a falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento diferido.

En el Perú, el contrato de trabajo para el régimen general no contempla ninguna formalidad, y tampoco lo hace el Código de Niños y Adolescentes, que sólo establece como requisito la autorización para trabajar. Adicionalmente, se exige una libreta del adolescente trabajador (artículo 60<sup>9</sup>), en la cual deben constar las generales de ley además de la escuela a la que asiste, remuneración, labor que desempeña, horario de trabajo y número de certificado médico.

La autoridad administrativa de Trabajo, es el organismo encargado de dar la autorización de trabajo a los adolescentes que trabajen de forma dependiente, así como de la inscripción y la supervisión. Esto corresponde a los Municipios distritales y provinciales para aquellos adolescentes que trabajen en el servicio doméstico.

---

8 No 2002-100. Congreso Nacional: Código de la Niñez y Adolescencia

9 Artículo 107 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.



En Venezuela, los contratos de trabajo referidos a niños y adolescentes<sup>9</sup>, deben ser por escrito, “los contratos de trabajo de los adolescentes se harán por escrito sin perjuicio de que pueda demostrarse su existencia mediante otras pruebas. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presume ciertas todas las afirmaciones realizadas por los adolescentes, sobre el contenido del mismo, hasta prueba en contrario”.

Asimismo el Registro de Trabajadores<sup>10</sup>, establece que “para trabajar, todos los adolescentes deben inscribirse en el Registro de Adolescentes Trabajadores, que llevará, a tal efecto, el Consejo de Protección”. Además se señala explícitamente el contenido del registro que incluye: nombre del adolescente, fecha de nacimiento, lugar de habitación, nombre de sus padres, representantes o responsables, escuela, grado de escolaridad y horario escolar del adolescente, lugar, tipo y horario de trabajo, fecha de ingreso, indicación del patrono, si es el caso; autorización, si fuere el caso; fecha de ingreso al trabajo, examen médico; y cualquier otro dato que el Consejo de Protección, el Consejo de Derechos o el ministerio del ramo, considere necesario para la protección del adolescente trabajador, en el ámbito de su competencia.

De otro lado, la misma norma señala que “la inscripción en el Registro de Adolescentes Trabajadores da derecho a una credencial que identifique al adolescente como trabajador, con vigencia de un año”. Esta credencial debe contener: nombre del adolescente, foto, fecha de nacimiento, lugar de habitación, escuela, grado de escolaridad y horario escolar, nombre de sus padres, representantes o responsables y lugar, tipo y horario de trabajo.

### **Cuadro 21: Forma de contratación laboral, inscripción y control administrativo en el trabajo doméstico adolescente**

País	Contrato por escrito		Inspección Adm. del trabajo		Documentos de control Adm.	
	Régimen general	Trab. Dom.	Régimen general	Trab. Dom.	Régimen general	Trab. Dom.
<b>Colombia</b>	Puede ser verbal o escrito	No específica. Pero se entiende igual al general.	No contempla (sólo Inspector de trabajo en su defecto el Comisario de Familia o Alcalde Municipal, expide autorización).	No es específico, pero se entiende que se aplica la regla general (autorización).	Hay una libreta para menores de 18 años. Patrones llevan registros de inscripción.	No es específico, se entiende que se aplica la norma general (libreta para menores de 18 años. Patrones llevan registros de inscripción).

10 Artículo 98 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

<b>Ecuador</b>	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Registro de trabajadores a cargo del inspector de trabajo	Registro de trabajadores a cargo del inspector de trabajo
<b>Perú</b>	No específica	No específica	Sí, ante la autoridad administrativa de Trabajo.	Si, lo autorizan las Municipalidades distritales y/o provinciales.	Cuentan con Libreta del adolescente trabajador (adolescente). Asimismo, las instituciones responsables de autorizar el trabajo de los adolescentes deben llevar un registro especial.	No específica, se entiende igual para el general Registro de trabajadores a cargo del inspector de trabajo
<b>Venezuela</b>	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Credencial	Credencial

### 3. Remuneración mínima

Respecto al salario mínimo, en el régimen general del trabajo de adolescentes de Colombia y Ecuador está previsto explícitamente el pago.

En Colombia, el Código de la Infancia y la Adolescencia, ha establecido que, “los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente”. En relación al aguinaldo, que se denomina prima de servicios, no tienen derecho según lo estableció la Corte Constitucional<sup>11</sup>, al entender que un hogar no es lo mismo que una empresa. No se permiten las horas extras, por cuanto están limitadas formalmente el número de horas que puede trabajar un/a adolescente.

11 La Corte Constitucional, Sentencia C.51 de febrero 16 de 1995, estableció que “los trabajadores domésticos juveniles tienen derecho a un mes de cesantía pero no tienen prima de servicios porque el hogar, la familia no es una empresa y no genera utilidades...”

En el Perú se reconoce que el adolescente trabajador no puede percibir una remuneración inferior a los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares<sup>12</sup>, siendo que no está regulada la reenumeración mínima para las trabajadoras del hogar, se entiende que tampoco está regulado para la trabajadora doméstica adolescente. En el caso de gratificaciones (aguinaldo), se aplica para la adolescente el artículo 13 de la Ley para Trabajadores del Hogar, la que señala de manera genérica “los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual”.

Las horas extras no están permitidas, en tanto se limita la jornada de trabajo para que no perjudique su educación.

Para el caso de Ecuador, la remuneración mínima es la misma que se prevé para los adultos. Están prohibidas las horas extras para el trabajador adolescente en Ecuador. Por cuanto se ha establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia<sup>14</sup> que “por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación”.

En Venezuela no se señala específicamente un salario mínimo para el adolescente, pero en el caso del trabajo rural realizado por adolescentes<sup>15</sup>, “tienen derecho a percibir el salario mínimo fijado de conformidad con la Ley y que, en ningún caso, su remuneración sea inferior a la que recibe un trabajador mayor de dieciocho años, por la misma labor”. Así también se señala que<sup>16</sup> “no se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos”.

En relación al aguinaldo, en Venezuela, no se reconoce explícitamente, pero sí se considera el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, que las “gratificaciones” se consideran como parte de la remuneración.

Asimismo la Ley Orgánica para la protección del Niño y Adolescente, establece en el artículo 110, sobre Seguridad Social, que el “adolescente trabajador tiene derecho a ser inscrito obligatoriamente en el Sistema de Seguridad Social y gozará de todos los beneficios (...), en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho años de edad, de conformidad con la legislación especial en la materia”. En esta misma norma en el artículo 102, se establece prohibición de horas extraordinarias para el adolescente.

---

12 Artículo 59 del Código de los Niños y Adolescentes.

13 Ley N° 27986. Ley de los Trabajadores del Hogar.

14 Código de la Niñez y Adolescencia. Codificación No. 2002-100. R.O. 737 de 3 de Enero del 2003.

15 Artículo 112 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

16 Artículo 258. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.

**Cuadro 22: Remuneración mínima y horas extraordinarias en el trabajo doméstico adolescente.**

País	Salario mínimo legal		Aguinaldo		Horas extraordinarias	
	Régimen general	Trab. Dom.	Régimen general	Trab. Dom.	Régimen general	Trab. Dom.
<b>Colombia</b>	Obligatorio	Mismo (no específica)	No tiene (no producción de utilidades)	Mismo	Prohibida	Prohibida
<b>Ecuador</b>	Mínimo. Igual al régimen general de adultos. Por sectores.	Mínimo como el régimen general de adultos. Por sectores.	Obligatorio	Obligatorio	Prohibida	Prohibida
<b>Perú</b>	No percibirá remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares.	No específica	Sí tiene derecho.	Sí tiene derecho.	No establecido específicamente  Trabajo nocturno	No permitidas.
<b>Venezuela</b>	No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos. Prohibición de estipular la remuneración de los menores a destajo o por piezas.	Igual que las trabajadoras domésticas adultas.	Igual al régimen general de adultos.	Igual régimen de la trabajadora doméstica adulta.	Se prohíbe	Se prohíbe

## **4. Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y derecho al disfrute del tiempo libre**

En Colombia la jornada de trabajo máxima, se ha establecido diferenciando por edades<sup>17</sup>. Para adolescentes “mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde”. Para el caso de “adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche”.

De esta norma se puede deducir que el descanso diario empieza a partir de las 6 de la tarde y de las 8 de la noche, respectivamente. Aún cuando no se ha especificado descanso semanal, si la jornada es de 30 horas a la semana en seis horas diarias, supone un descanso semanal de dos días. Igualmente en el caso de ocho horas diarias y máximo de 40 horas a la semana, son 5 días, por lo tanto tendrían dos días de descanso a la semana, según se encuentra establecido en el régimen general, aplicable a la trabajadora doméstica. En el caso de las vacaciones no se especifica, pero se debe asumir que se aplica las mismas normas que para el régimen general.

En Ecuador, de acuerdo a lo establecido en la Codificación del Código de Trabajo<sup>18</sup>, la jornada máxima de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Esto se reafirma con lo establecido en el artículo 136, que establece que “los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación”. De esta misma norma se deduce que hay dos días de descanso a la semana. Si bien esta norma es sobre el régimen general, en el artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia, se explicita que “los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general”. En relación a las vacaciones, se debe asumir el régimen general para las trabajadoras domésticas, que en la Codificación del Código de Trabajo establece para los que han “servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra”.

En el caso del Perú, se ha regulado una jornada diaria máxima de 4 horas diarias y 24 semanales (entre 12 y 14 años), y de 6 horas diarias y de 36 semanales, entre los 15 a 17 años<sup>19</sup>. Se ha establecido también, que los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico, tienen derecho a un descanso de 12 horas continuas. Adicionalmente en aplicación de las normas establecidas para el trabajo doméstico adulto, aplicable en este caso, se reconoce un día de descanso a la semana, vacaciones remuneradas pagadas, que se concederá en los meses de vacaciones escolares, al igual que los demás adolescentes trabajadores.

---

17 Artículo 114, de la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006. Código de la Infancia y la Adolescencia.

18 Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

19 Ley 27337, que aprueba el Código de los Niños y Adolescentes, promulgada el 21 de julio de 2000.

En Venezuela se ha especificado para los adolescentes<sup>20</sup> una jornada de trabajo “que no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos periodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro horas. Entre esos dos periodos, los adolescentes disfrutarán de un descanso de una hora. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta horas”. Es decir que se reconocen dos días de descanso.

Igualmente se ha establecido para el Trabajo Doméstico, que deben disfrutar de “un descanso no menor de dos horas, durante su jornada de trabajo, sin menoscabo del período de descanso continuo previsto en la legislación del trabajo”.

En relación a las vacaciones, “los adolescentes trabajadores tienen derecho a disfrutar de un periodo de veintidós días hábiles de vacaciones remuneradas”. Además se señala que “todos los adolescentes trabajadores deberán disfrutar, efectivamente, del periodo de vacaciones. En consecuencia, el disfrute de las mismas debe realizarse en la oportunidad que corresponda y se prohíbe posponer su disfrute o su acumulación”.

### **Cuadro 23: Limitación razonable de la jornada en el trabajo doméstico adolescente**

<b>País</b>	<b>Jornada máxima</b>		<b>Descanso diario</b>		<b>Descansos durante la jornada laboral</b>	
	<b>Régimen general</b>	<b>Trab. Dom. Adole.</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trab. Dom. Adole.</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trab. Dom. Adole.</b>
<b>Colombia</b>	De 15 a 17 años: 6 horas diarias y 30 semanales y hasta las 6 de la tarde. Mayores de 17 años: 8 horas diarias y 40 a la semana hasta las 8 de la noche.	No específica, se asume igual a régimen general.	No específica	No específica	No específica	No específica
<b>Ecuador</b>	6 horas diarias 5 días a la semana	Igual al régimen general.	Igual que el régimen general de adultos	Igual que el régimen general de adultos	No específica	No específica
<b>Perú</b>	De 12 a 14 años: 4 horas diarias y 24 semanales. De 15 a 17 años: 6 horas diarias y 36 semanales	No específica, se asume igual que régimen general.	No específica	12 horas continuas	No contemplado	No contemplado

20 Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente

<b>Venezuela</b>	6 horas diarias máximo 30 semanales	No especifica	Descanso continuo	Descanso continuo	Descanso 1 hora luego de un periodo máximo de 4 horas	No menor de 2 horas, durante su jornada de trabajo, sin menoscabo de su descanso continuo.
------------------	-------------------------------------	---------------	-------------------	-------------------	---	--

**Cuadro 24: Descanso semanal y vacaciones en el trabajo doméstico adolescente**

<b>País</b>	<b>Jornada máxima</b>		<b>Descanso diario</b>	
	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora Domoméstica Adolescente</b>	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora Domoméstica Adolescente</b>
<b>Colombia</b>	De 15 a 17 años: 6 horas diarias y 30 semanales y hasta las 6 de la tarde. Mayores de 17 años: 8 horas diarias y 40 a la semana hasta las 8 de la noche.	No especifica, se asume igual a régimen general.	No especifica	No especifica
<b>Ecuador</b>	2 días	No especifica, se asume igual al régimen general adolescente.	Igual que el régimen general	No especifica. Se asume igual al régimen general.
<b>Perú</b>	Según la jornada de trabajo, se puede establecer no menor a un día.	No especifica, se aplica el régimen general de un día.	Sí, en la época de vacaciones escolares	No especifica, se entiende que igual que en régimen general.
<b>Venezuela</b>	Jornada no mayor a 30 horas semanales, descanso de 2 días.	No especifica.	22 días efectivos.	No especifica. Se entiende igual al régimen general.

## 5. Seguridad social/jubilación

En Colombia, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1098 de 2006, del 8 de noviembre de 2006, que expide el Código de la Infancia y la Adolescencia, corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar (...), asimismo se explicita que “el funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador”. Gozar de la seguridad social es un requisito para que el adolescente pueda trabajar.

En Perú según el Código de los Niños y Adolescentes, cualquiera sea la modalidad de trabajo amparadas por la esta norma, “tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud”. Igualmente “es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones”.

En Ecuador, se especifica que disfrutarán de todos los beneficios que tengan los trabajadores adultos pero adicionalmente los especificados en el Código de los niños niñas y adolescentes. En el Código del Trabajo, se ha establecido la prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes menores de quince años, por cuenta ajena, sin embargo se le obliga al patrono (independientemente de las multas previstas) a reconocer las obligaciones laborales, entre las cuales está la seguridad social<sup>21</sup>.

Asimismo en el artículo 89, se ha considerado como parte de los derechos laborales y sociales, de los adolescentes que trabajan, el disfrutar “de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación (...)”.

De otro lado, para asegurar la protección integral de los derechos y garantías de la niñez y adolescencia<sup>22</sup>, se señala que el Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia contempla cinco tipos de políticas de protección integral, considerando entre las básicas y fundamentales aquellas que “se refieren a las condiciones y los servicios universales a que tienen derecho todos los niños, niñas y adolescentes, de manera equitativa y sin excepción, como la protección a la familia, la educación, la salud, la nutrición, la vivienda, el empleo de los progenitores y la seguridad social, entre otras”.

En Venezuela, se ha establecido que los niños y adolescentes tienen derecho a inscribirse y beneficiarse del Sistema de Seguridad Social. Además el adolescente trabajador “tiene derecho a ser inscrito obligatoriamente en el Sistema de Seguridad Social y gozará de todos los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud que brinda el sistema, en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho años de edad, de conformidad con la legislación especial en la materia”. Asimismo la inscripción la puede hacer por sí mismo. En establecen sanciones, en caso de incumplimiento de este mandato.

---

21 Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

22 Código de la Niñez y la Adolescencia



## 6. Medidas de protección en el trabajo

Sobre los aspectos específicos de la inspección del trabajo de las trabajadoras domésticas adolescentes, la legislación es diferente en los cuatro países, al igual que para el régimen general, algunos aspectos se han desarrollado más que otros.

Colombia, establece en el Código de la Infancia y la Adolescencia que se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos<sup>23</sup>, y “que dicha protección se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos”. Se enumeran los derechos que serán protegidos, entre los cuales están: la explotación económica por parte de sus padres, representantes legales, quienes vivan con ellos, o cualquier otra persona. Serán especialmente protegidos contra su utilización en la mendicidad, además del trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo es probable que pueda afectar la salud, la integridad y la seguridad o impedir el derecho a la educación, así como las peores formas de trabajo infantil, conforme al Convenio 182 de la OIT.

Se señala al Inspector de Trabajo, como la instancia encargada de la autorización para el trabajo, en su defecto será el Ente Territorial Local y “gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código”.

El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y consultando a organizaciones de trabajadores y de empleadores, instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas, clasificarán y publicarán las actividades que impliquen peligro y sean nocivas para los adolescentes autorizados para trabajar, así como aquellas que se consideren como peores formas de maltrato infantil.

En Ecuador, para los adolescentes trabajadores, existe a partir de la promulgación del Código de la Niñez y Adolescencia, un Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, que contempla cinco tipos de políticas de protección integral, a saber: las políticas sociales básicas y fundamentales, entre las cuales se encuentra el empleo; las políticas de atención emergente (pobreza extrema, crisis económico-social severa o afectada por desastres naturales o conflictos armados); las políticas de protección especial, cuando hay situaciones de amenaza o violación de sus derechos; las políticas de defensa, protección y exigibilidad de derechos; y, las políticas de participación.

---

23 Ley 1098 del 8 de noviembre del 2006- Código de la Infancia y la Adolescencia.

Este sistema, a cargo del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, tiene una serie de funciones, entre ellas: definir y evaluar el cumplimiento de la Política Nacional de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia; aprobar el Plan Nacional Decenal de Protección Integral; formular las directrices generales, a nivel nacional, para la organización del Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral y coordinar su aplicación con los Concejos Cantonales; promover la creación y fortalecimiento orgánico funcional de los Concejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia y de las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, entre otras funciones.

También se ha establecido que son parte del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia “la Defensoría del Pueblo, con las funciones señaladas en la Constitución y la ley, las Defensorías Comunitarias de la Niñez y Adolescencia y la Policía Especializada de Niños, Niñas y Adolescentes”. Y se ha definido el rol de cada una de ellas.

Entre las funciones específicas del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, tenemos, la ejecución de políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y de los adolescentes que no han cumplido quince años. Es importante destacar que el registro de adolescentes trabajadores, que lleva el Ministerio de Trabajo por cantones, debe ser remitido periódicamente a los concejos cantonales de la Niñez y Adolescencia.

También se establece en esta norma que los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general, deben tener los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico.

En el Perú, en el Código de los Niños y Adolescentes, Ley N° 27337, señala que le corresponde al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES, lo concerniente a la protección al adolescente trabajador, lo que hará en forma coordinada y complementaria con los sectores Trabajo, Salud y Educación, así como con los Gobiernos Regionales y Municipales. En esa medida, es el MIMDES el organismo que “dicta la política de atención para los adolescentes que trabajan”.

Asimismo en el artículo 48, explícitamente se ha establecido que es de aplicación esta norma para los adolescentes que realizan trabajo doméstico, señalando que son competentes para autorizar el trabajo doméstico los Municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones.

Asimismo el MIMDES, en coordinación con el Sector Trabajo y consulta con los gremios laborales y empresariales, establecerá periódicamente una relación de trabajos actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes en las que no deberá ocuparseles.

En este marco normativo y de acuerdo con la Ley Orgánica de Municipalidades, son los gobiernos locales (municipalidades), los que norman mediante ordenanzas, el procedimiento de autorización, registro y supervisión del adolescente que trabaja.

Asimismo se debe considerar que mediante el Decreto Supremo N° 007-2006-MIM-DES, publicado el 25 de julio de 2006, se aprueba la “relación de Trabajos y Actividades peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de las y los Adolescentes”, considerando como parte de los trabajos peligrosos por sus condiciones “el trabajo doméstico o aquellas actividades que retienen al adolescente en el lugar donde labora y que impiden la supervisión o inspección de trabajo”.

En Venezuela, en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, se establece la protección en materia de trabajo, señalando que “es un derecho estar protegido por el Estado, la familia y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral”. Asimismo en el párrafo Único se señala que: “El Estado, a través del ministerio del ramo, dará prioridad a la inspección del cumplimiento de las normas relativas a la edad mínima, las autorizaciones para trabajar y la supervisión del trabajo de los adolescentes”.

Es así que de acuerdo a esta normatividad, tanto el Estado como la familia, deben asegurar dar prioridad absoluta a todos los derechos y garantías de los niños y adolescentes en la formulación y ejecución de las políticas públicas, en la precedencia de los niños y adolescentes en el acceso y la atención a los servicios públicos, entre otros aspectos.

También se han establecido, los “Consejos de Protección del Niño y del Adolescente” como órganos administrativos que, en cada municipio, se deben encargar de asegurar la protección en caso de amenaza o violación de los derechos y garantías de uno o varios niños o adolescentes.

Estos consejos son permanentes y tienen autonomía funcional. Entre las atribuciones reconocidas a los Consejos, tenemos el: “autorizar a los adolescentes para trabajar y llevar el registro de adolescentes trabajadores”. En cada municipio habrá un Consejo de Protección integrado, como mínimo, por tres miembros y suplentes, quienes tendrán la condición de Consejero, las decisiones se tomarán por mayoría, tomando medidas ante cada caso de manera inmediata. Esto mismo se aplica para los adolescentes que realizan trabajo doméstico.



# VI. Propuestas Legislativas para mejorar la tutela en materia de Trabajo Doméstico

## **1. Legislación específica en la materia**

En el caso de Colombia, había una legislación especial que regulaba el trabajo doméstico, pero fue derogada e incorporado sus alcances al Código Sustantivo de Trabajo.

En el caso de Ecuador y Venezuela se regula mediante un capítulo dentro de la legislación general del trabajo.

En el caso de Perú hay una norma especial, la Ley 27987 y su reglamento, sin embargo a partir de su promulgación, son muchos sectores – organizaciones de trabajadoras del hogar, instituciones de derechos de la mujer, académicos y académicas, entre otros – que han manifestado su preocupación señalando que esta normativa, consolida algunas diferencias fundamentales en derechos, en relación a los reconocidos a otros sectores laborales como son: 50% de los beneficios respecto al período vacacional, a gratificaciones, etc.).

De otro lado, se viene proponiendo precisiones para el trabajo doméstico adolescente. Las propuestas van dirigidas a establecer que los contratos sean realizados por escrito, que las instancias de protección y defensa de los derechos de las y los adolescentes atiendan de manera rápida y eficaz. Así como mecanismos para hacer cumplir las sanciones a quienes violen los derechos laborales de estos menores.

Para el caso del trabajo infantil doméstico, los países han avanzado en consignar en sus legislaciones como un trabajo peligroso por sus condiciones, el trabajo doméstico, porque no permite el desarrollo de los niños y niñas o adolescentes, ni el ejercicio pleno de sus derechos.

## **2. Ampliación del derecho a la seguridad social**

En los cuatro países estudiados, las trabajadoras domésticas, son consideradas como aseguradas obligatorias en la seguridad social, por lo tanto deben poder acceder a los mismos beneficios que las trabajadoras y trabajadores en el régimen general. El problema se centra en las dificultades que se presentan en estos países para hacer cumplir las normas aprobadas para este sector.

Como se ha podido establecer, los sistemas y servicios de inspección con que cuentan las autoridades de trabajo de los cuatro países, adolecen de los recursos y capacidades necesarias para poder cumplir de manera adecuada sus funciones

preventivas y de control, más aun, las inspecciones laborales son sumamente complicadas realizarse en los lugares en los que prestan los servicios las trabajadoras del hogar, como son las viviendas de sus empleadores. En esa medida no es frecuente que se cumpla con asegurar a las trabajadoras en la seguridad social, restringiéndoles el goce de las prestaciones que por ley les asiste.

Una tarea pendiente es avanzar en el establecimiento y/o fortalecimiento de mecanismos que permitan la vigilancia sobre el cumplimiento de las normas.

### **3. Regulación de procedimientos de inspección**

No hay legislación específica para inspección en casos de trabajadoras del hogar, sólo en Perú y Venezuela, se menciona el consentimiento expreso del dueño de casa o mandato judicial.

En este tema se debe considerar la tensión del legislador, entre el derecho a la privacidad y los derechos laborales que asisten a la trabajadora doméstica. Contraponer estos derechos, no es un enfoque que contribuya a avanzar en planteamientos en relación a la problemática. Se debe legislar, considerando el derecho a la no discriminación, estableciendo procedimientos posibles de ser ejecutados.

### **4. Incorporación de beneficios fiscales para promover la formalización del empleo doméstico**

En ninguno de los países estudiados, se ha planteado la incorporación de algún tipo de incentivo para promover la formalización del empleo doméstico, sea de carácter tributario y/o fiscal.

## VII. Conclusiones

En los cuatro países cuya legislación ha sido analizada, encontramos algunos avances en materia del tratamiento del trabajo doméstico, aunque aun se aprecia la persistencia de una regulación diferenciada y en muchos casos discriminatoria en relación a los derechos reconocidos para otros sectores laborales. Esta situación sin duda afecta principalmente a las mujeres, quienes son las que mayoritariamente se encuentran desempeñando estas labores.

Adicionalmente, para el registro de esta información se ha accedido a variada documentación, que da cuenta de las múltiples situaciones de violación a sus derechos fundamentales, que no son suficientemente atendidas ni por las leyes, ni por las políticas en los países de estudio, como son: el maltrato físico y/o psicológico, el acoso sexual, violación sexual, atentados contra la libertad, entre otros, los mismos que son perpetrados por parte de sus empleadores o de otros familiares que habitan los hogares donde las trabajadoras domésticas desarrollan su trabajo.

Por lo general, el trabajo doméstico es visto más como una “servidumbre” que como un oficio. Las personas que laboran en este sector, son más vulnerables frente a la explotación y la discriminación y las instancias de supervisión laboral y/o de protección de los derechos, son bastante precarios.

En el cuadro 25, presentamos en síntesis la regulación comparativa de los cuatro países estudiados en materia de derechos laborales, en especial los relativos a las formalidades de la contratación laboral, salarios, jornadas, descansos, terminación de la relación contractual y alcances de la seguridad social.

En el cuadro síntesis, se puede apreciar que en general, los regímenes previstos para la regulación del trabajo doméstico son sumamente discriminatorios en relación a las normas generales de la contratación de trabajadoras y/o trabajadores. En este sentido, las áreas de mayor preocupación son las relativas al tratamiento sobre la formalidad de la relación contractual, la jornada laboral, las remuneraciones diferenciadas, la inestabilidad laboral, y la inadecuada supervisión del cumplimiento de los beneficios que genera la calidad de aseguradas obligatorias de las trabajadoras domésticas a la seguridad social en los cuatro países.

**Cuadro 25: Síntesis de las diferenciaciones legales específicas para el trabajo doméstico en los 4 países.**

PAIS	Formalidades para la contratación		Remuneraciones				Tiempo de trabajo y descanso		Terminación de la relación laboral		Seguridad Social			
	Contrato escrito	Inscripción	Salario	Aguinaldo	Horas extras	Jornada	Descanso semanal	Descanso por maternidad	Preaviso	Indemnización	Asistencia medica	Subsidio por maternidad	Asignación familiar	Jubilación
<b>Colombia</b>	i	i	d	d	d	d	d	i	d	d	i	i	d	i
<b>Ecuador</b>	d	d	i	i	d	d	d	l	d	d	i	i	d	i
<b>Perú</b>	i	d	d	d	d	d	d	l	d	d	i	i	d	i
<b>Venezuela</b>	i	i	i	d	d	d	i	i	d	d	i	l	d	i

i: régimen igual al general

d: régimen diferenciado desfavorable al trabajo doméstico

d+: diferenciación favorable al trabajo doméstico

- En relación a la formalización de la relación contractual, si bien es cierto que en la mayoría de los países (Colombia, Perú y Venezuela), el sistema establecido es similar al régimen general (verbal o escrito), también lo es que la falta de una expresa obligación de contratar por escrito, contribuye a dificultar el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras domésticas. La no existencia de un documento que registre las condiciones en que fue pactado el contrato, exige a la trabajadora, tener que probar con otros medios la existencia del mismo.



- Sobre la jornada máxima de trabajo, tenemos que ha sido expresamente reconocida en tres de los cuatro países, sea mediante ley como el caso de Perú y Venezuela (ocho horas) o en Colombia mediante una sentencia de la Corte Constitucional (diez) y Ecuador no especifica. Para todos estos casos, se establece especialmente cuando la trabajadora no habita en el lugar que brinda sus servicios. La principal dificultad se presenta con aquellas que sí habitan en el hogar del empleador, dado que no solamente son privadas del pago de horas extraordinarias de trabajo que realizan, sino que además están prácticamente a disposición del empleador sin limitación, atentando contra su derecho al descanso diario.

- El salario mínimo, lo reconocen en Venezuela y Ecuador, los otros países contemplan un trato diferenciado al del régimen general. Es decir que se pueden pactar remuneraciones aún por debajo de éste, atendiendo que consideran el acuerdo entre las partes. Las legislaciones de Ecuador y Perú se obliga a proporcionar al trabajador o trabajadora doméstica, alimentación y alojamiento, sin que se considere como parte de la remuneración. El derecho al pago de las horas extraordinarias de labor, se reconoce expresamente solo en Colombia, cuando se requiera los servicios de la trabajadora mas allá de la jornada establecida. El no reconocimiento de este derecho está asociado a extensión de las horas de trabajo en menoscabo de su derecho a la igualdad de remuneración reconocida en las diversas normas internacionales en la materia.

- En los cuatro países, se considera como asegurados obligatorios a los y las trabajadoras domésticas. Sin embargo existen marcadas limitaciones de parte de las autoridades laborales, para supervisar el cumplimiento de esta obligación.

- La ausencia de protección social frente a las violaciones de la normativa laboral, es un vacío generalizado en los países estudiados, aún cuando los servicios de inspección prevén acciones de control, éstas son sumamente precarias por falta de formación del personal encargado de estas tareas, los insuficientes recursos personales y presupuestales asignados, entre otros.

Con relación al trabajo doméstico adolescente, se observa que los cuatro países analizados, han ido adecuando y/o mejorando su regulación a partir en especial de la adopción de la Convención Internacional de los Derechos del Niño (1990) , así como de la serie de instrumentos desarrollados por la OIT.

De un lado, la Convención establece la obligación de los Estados Partes, de garantizar a todos los niños y niñas, el beneficio de medidas de protección frente a la explotación económica, señalar una edad mínima para la admisión al empleo, regular horarios y condiciones de trabajo, el acceso a la educación y atención médica, entre otros. De otro lado, en el marco de la OIT, también se ha procurado establecer una serie de compromisos relativos a la erradicación del trabajo infantil, sobre la edad mínima para el trabajo y estándares especiales que las legislaciones deben contemplar para la protección de los y las trabajadoras adolescentes.

Los países estudiados, han cumplido con fijar edades mínimas para la contratación, se ha regulado las jornadas máximas de trabajo, aunque no en todos se ha especificado si se aplica al trabajo doméstico, se reconoce el derecho de vacaciones, así como a la seguridad social y se prohíbe el trabajo peligroso o atentatorio contra su salud.

Sin embargo, a pesar de estos avances positivos aun persisten situaciones que demandan especial atención por subsistir elementos discriminatorios que afectan el disfrute de los derechos por parte de los y las trabajadoras domésticas adolescentes. Estos son similares a los que afectan a la trabajadora doméstica adulta, entre los que se encuentra: la insuficiente supervisión por parte de las autoridades sobre el grado de cumplimiento de las leyes que las protegen, falta de promoción de los derechos que les asiste, exposición a la violencia física y/o psicológica, así como a la violencia sexual en los lugares en que prestan sus servicios, exposición a la explotación. En conclusión pocos recursos institucionales para garantizar su protección y adecuada atención a sus necesidades.

Finalmente, los países estudiados pueden desarrollar propuestas para atender los vacíos normativos y mejorar la regulación del trabajo doméstico, adecuándola a los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente, en el marco de la Comunidad Andina. Canalizando estas propuestas a través del Consejo Consultivo Laboral Andino, que en su reglamento interno - Acuerdo CCLA 02/98 (Texto modificado por el Acuerdo CCLA-27/2002 del 6 de marzo de 2002), establece que se deben proponer la adopción de disposiciones sobre la armonización de las políticas socio-laborales en los Países Miembros de la Comunidad Andina.

## **Legislación**

### **Colombia**

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Decreto Ley 2158 de 1948 (24/06/1948).
- Código Sustantivo de Trabajo (05/08/1950)
- Ley para Apoyar a la Mujer Cabeza de Familia, Ley 82 de 1993 (03/11/93)
- Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones (23/12/93)
- Ley que aprueba recomendaciones OIT, Ley 347 de 1997, (16/01/97).
- Código Iberoamericano de Seguridad Social, Ley 516 de 1999 (05/08/99).
- Ley sobre Organización, Administración y Prestación del Sistema General de Riesgos Profesionales, Ley 776 de 2002 (17/12/02).
- Ley Laboral y de Protección Social, Ley 789 de 2002 (27/12/02).
- Ley de Igualdad de Oportunidad para las Mujeres, Ley 823 de 2003 (11/07/03).
- Ley para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso, Ley 1010 de 2006 (23/01/06).

- Código de la Infancia y Adolescencia, Ley 1098 de 2006 (08/11/06).
- Decreto 0824 de 1988 (29/04/88) (derogado en parte).
- Decreto de Organización y Administración de Sistema General de Riesgos Profesionales, Decreto 1295 de 1994 (24/06/94).
- Decreto por el cual se expiden Normas de Afiliación, Decreto 047 de 2000 (19/01/00).
- Organización del Sistema de Vigilancia, Inspección y Control en Salud, Decreto 1280 de 2002
- Reglamento para Promover y Controlar la Afiliación y Pago al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Decreto 1703 de 2002 (02/08/02).
- Reglamento de Afiliación Colectiva de Trabajadores Independientes de Salario inferior a dos salarios mínimos, decreto 516 de 2004 (20/02/04)
- Reglamento de Afiliación de Trabajadores Independientes de forma colectiva del Seguro Social, decreto 3615 de 2005 (10/10/05)
- Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador, diciembre de 2003.
- Informe sombra del CEDAW de 2007.

### **Ecuador:**

- Constitución Política de la República del Ecuador de 1998.
- Constitución Política de la Republica del Ecuador de 2008.
- Código de la Niñez y Adolescencia. Codificación No. 2002-100. R.O. 737 de 3 de Enero del 2003.
- Codificación del Código del Trabajo. Codificación 17, Registro Oficial. Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005.
- Ley de Amparo Laboral de la Mujer. Ley 000, Registro Oficial 124 de 6 de febrero de 1997.
- Ley de Seguridad Social. Ley 2001-55 - R.O. No. 46530 de noviembre de 2001.
- Decreto N° 792, por el cual se crea con carácter permanente el Comité Nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil.
- Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006. Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

### **Perú:**

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante, Ley 26644, del 19 de junio de 1996.
- Ley procesal del Trabajo, Ley N° 26636, del 21 de junio de 1996.
- TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D. Leg 728, del 21 de marzo de 1997.
- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 del 15 de mayo de 1997.
- Ley de creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, Ley 27056, del 29 de enero de 1999
- Código de los Niños y Adolescentes, del 02 de agosto del 2000.

- Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, D. Leg. 910, del 16 de marzo de 2001.
- Ley que dispone la reestructuración del Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y modifica el Decreto Ley N° 20530 y la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, Ley N° 27617, de 28 de diciembre de 2001.TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, D.S. 007-2002-TR.
- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, Ley N° 27735, del 27 de mayo del 2002
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 de 26 de febrero de 2003.
- Ley de los Trabajadores del Hogar (N° 27986) del 02 de junio de 2003.
- Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley N° 28983, del 16 de marzo de 2007
- Beneficios sociales de los servidores domésticos, Resolución Suprema N° 18 del 14 de diciembre de 1957 (derogado)
- Decreto Supremo N° 002-70-TR del 10 de marzo de 1970 (normas para trabajadores domésticos y su incorporación al Régimen de Seguro Social) (derogado).
- Reglamento que fija La Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas Remuneraciones no se Regulan por Negociación Colectiva D. S. N°035-90-TR, del 06 de junio de 1990.
- Reglamento del D. Leg. N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, D.S. 012-92-TR
- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, D.S: 001-96-TR, del 26 de enero de 1996
- Reglamento de la Ley de modernización de la seguridad social en salud, D.S. 009-97-SA,
- Reglamento de la Ley de creación del seguro social de salud, D.S. 002-99-TR, del 27 de abril de 1999
- Reglamento de la Ley general de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, D.S. 020-2001-TR, del 28 de junio de 2001
- Reglamento del TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, D.S. 008-2002-TR, del 03 de julio de 2002
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, D.S: 010-2003-MIMDES
- Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar, Decreto Supremo N° 015-2003-TR
- Normas que reglamentan la Ley de protección de la mujer gestante, D.S. 009-2004-TR, del 27 de enero de 2004
- Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, D.S: N° 009-2005-TR
- Plan de acción nacional para la erradicación del trabajo forzoso,
- Plan nacional de erradicación del trabajo, D.S. N° 008-2005-TR, del 30 de setiembre de 2005
- Plan Nacional de Bienestar y responsabilidad laboral, de abril de 2006
- Resolución de Superintendencia N° 191-2005, del 30 de setiembre de 2005 (establecen registro de empleadores de trabajadores del hogar).
- Informe alternativo 2006 CEDAW

## **Venezuela**

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.
- Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente. Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario de fecha 2 de octubre de 1998.
- Ley Orgánica de Salud. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Número 36579, 11 de noviembre de 1998
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 37504 del 13-08-2002.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 30 de diciembre de 2002 N° 37600.
- Ley de Creación del Fondo Único Social. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.687 de fecha 26 de abril de 1999, en Consejo de Ministros,
- Ley que Regula el Subsistema de Pensiones. Gaceta Oficial N° 5.568 Extraordinario de fecha 31 de diciembre de 2001
- Ley que regula el Subsistema de Salud. Gaceta Oficial N° 5.568 Extraordinario de fecha 31 de diciembre de 2001
- Ley del régimen Prestacional de Empleo. Gaceta Oficial N° 38.281 del 27-09-05
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Decreto N° 428 25 de octubre de 1999. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Caracas, 26 de octubre de 1999 N° 5.398 Extraordinario.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006.
- Decreto N° 4.446. 25 de abril de 2006.

## **Bibliografía**

- Líneas generales del plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007.
- Aspectos de la inspección del Trabajo en Venezuela; Francisco J. Marin Boscan, Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM; [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)
- Félix Jiménez, La variación de la tasa de salarios promedio y de los salarios mínimos en la economía ecuatoriana: Un análisis de sus relaciones y una propuesta para el reajuste de los salarios mínimos, OIT, 2003.
- Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la OIT, Empleo y protección social en Ecuador propuestas de la OIT, Septiembre 2000 Versión revisada, Septiembre 2001.
- León T., Magdalena. Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas. En publicación: Mujeres y trabajo: cambios impostergables. Magdalena León T.. Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil. 2003.
- Informe Alternativo al Sexto Informe Periódico del Estado Peruano al Comité de la CEDAW. Lima 2006

