Organización Internacional del Trabajo

Embargo
No publicar ni distribuir antes del martes 15 de junio de 2021 a las 12:00 GMT (14:00 CEST)

Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente

Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Resumen ejecutivo

Resumen ejecutivo

Desde la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), los trabajadores domésticos han obtenido protección legal en muchos países. Cabe señalar, no obstante, que para demasiados trabajadores domésticos el trabajo decente sigue sin ser una realidad. Al menos 75,6 millones de personas en todo el mundo realizan este trabajo esencial en los hogares. Un sorprendente número de trabajadores domésticos –ocho de cada diez– están empleados de manera informal, por lo que carecen de protecciones laborales y sociales efectivas.

Diez años después de la adopción del Convenio núm. 189, es el momento de evaluar hasta qué punto el trabajo decente se ha convertido en una realidad para los trabajadores domésticos. Prestan servicios a hogares de todo el mundo y, sin embargo, desempeñan su trabajo en algunas de las condiciones más vulnerables. A lo largo de la pandemia de COVID-19 se han encontrado a menudo en primera línea, proporcionando servicios de atención directa e indirecta a los hogares, a pesar del riesgo de contagio. El Convenio núm. 189 pretende extender las protecciones a los trabajadores domésticos, y garantizar su acceso a un trabajo decente es hoy más importante que nunca para protegerlos de la pérdida de puestos de trabajo y de ingresos a la que muchos de ellos han tenido que hacer frente durante la pandemia.

El presente informe proporciona nuevas estimaciones mundiales y regionales del número de trabajadores domésticos. Proporciona asimismo una medida del grado de **cobertura legal** de que disfrutan (es decir, su inclusión en las leyes de trabajo y de seguridad social más importantes) y evalúa los progresos realizados desde la adopción del Convenio. También ofrece estadísticas sobre la medida en que los trabajadores domésticos gozan de una **cobertura real** (a saber, el grado en que pueden acceder efectivamente a sus derechos y protecciones en la realidad) en los ámbitos del tiempo de trabajo, los salarios y la protección de la seguridad social. Aborda también su exposición a los riesgos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo (STT), y a la violencia y el acoso. Cabe señalar que el informe proporciona además una medida de la proporción de trabajadores domésticos que **carecen de cobertura** debido a la falta de aplicación de las leyes y las políticas en vigor, o para quienes es preciso colmar las lagunas legales existentes antes de poder abordar la cuestión de la aplicación. También presenta estadísticas sobre las repercusiones de la COVID-19 en términos de pérdida de puestos de trabajo y de ingresos. Por último, el informe ofrece orientaciones para hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos, e incluye ejemplos de cómo algunos países han colmado las lagunas legales y las lagunas en la aplicación.

¿Qué es el trabajo doméstico?

El Convenio núm. 189 define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y como ocupación profesional. Aunque los trabajadores domésticos suelen encargarse de la limpieza y la cocina, del cuidado de los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, así como de trabajos de jardinería, conducción de vehículos y vigilancia de domicilios, la realidad es que sus tareas varían según los países y a lo largo del tiempo. Dada la heterogeneidad de las tareas que realizan, se ha determinado que la característica definitoria del trabajo doméstico es el lugar de trabajo, es decir, el hogar.

Las estimaciones presentadas en este informe suponen un nuevo intento de captar de forma más precisa y exhaustiva la situación de todos los trabajadores domésticos, según la definición del Convenio núm. 189. Incluyen a los «trabajadores domésticos» a tenor de la definición acordada por la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) y adoptada en 2018 para ajustarse más a la definición consagrada en el Convenio núm. 189. Por lo tanto, las estimaciones incluyen a los trabajadores domésticos que se alojan en el lugar de trabajo y los que no se alojan en el lugar de trabajo, los trabajadores domésticos contratados directamente por los hogares, los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios, así como a aquellos que prestan servicios de cuidado directos e indirectos. No incluyen a los trabajadores domésticos menores de 15 años.

¿Cuántos trabajadores domésticos hay en el mundo? ¿Dónde trabajan y cuáles son sus características?

En todo el mundo hay 75,6 millones de trabajadores domésticos de 15 años y más[1]. Los mayores empleadores de trabajadores domésticos, en términos numéricos, se encuentran en Asia y el Pacífico (donde trabaja el 50 por ciento de todos los trabajadores domésticos del mundo) y en las Américas (donde trabaja el 23 por ciento). Por su parte, Europa y Asia Central emplean a la menor proporción de trabajadores domésticos.

> Hay 75,6 millones de trabajadores domésticos de 15 años y más.

El trabajo doméstico es una fuente de empleo importante, ya que representa el 2,3 por ciento del empleo total en todo el mundo. Si se considera solo a los trabadores asalariados, esta cifra casi se duplica, situándose en un 4,5 por ciento. El peso del trabajo doméstico como fuente de empleo varía de un país a otro: el trabajo doméstico representa la mayor proporción de trabajadores en los Estados Árabes (14,8 por ciento), seguidos de América Latina y el Caribe (8,4 por ciento), África (7,3 por ciento) y Asia y el Pacífico (4,6 por ciento). En Europa y Asia Central el trabajo doméstico solo representa el 1 por ciento de los trabajadores.

Las mujeres siguen siendo mayoría en el sector (76,2 por ciento), que representa el 4,5 por ciento del empleo femenino en todo el mundo, o el 8,8 por ciento de las trabajadoras asalariadas. Las trabajadoras domésticas integran un tercio del empleo femenino en los Estados Árabes y el 11,3 por ciento en América Latina y el Caribe. Expresadas en porcentaje de trabajadores, estas cifras alcanzan el 34,6 por ciento y el 17,8 por ciento, respectivamente. En Europa y Asia Central las trabajadoras domésticas representan solo el 1,6 por ciento de las mujeres empleadas.

Los hombres constituyen casi una cuarta parte del sector; sin embargo, el trabajo doméstico solo representa el 0,9 por ciento del empleo masculino en general. En el caso de los hombres, la mayoría de los trabajadores domésticos se encuentran en los Estados Árabes (23,2 por ciento), seguidos de Asia Meridional (21,8 por ciento), Asia Oriental (19,1 por ciento) y África Subsahariana (14,2 por ciento). De hecho, los hombres superan a las mujeres en el trabajo doméstico en los Estados Árabes (63,4 por ciento) y representan una proporción prácticamente igual en Asia Meridional (42,6 por ciento).

Los trabajadores domésticos están sobrerrepresentados en los países de ingreso mediano-alto: más de la mitad (53,1 por ciento) de todos los trabajadores domésticos se encuentran en países de este grupo de ingresos, en comparación con el 46,8 por ciento de todos los trabajadores. La sobrerrepresentación de los trabajadores domésticos en los países de ingreso mediano-alto

1 Las nuevas estimaciones mundiales de la OIT sobre el número de trabajadores domésticos abarcan 155 países y se basan principalmente en un enfoque sistemático diseñado para identificar a los trabajadores domésticos en los conjuntos de microdatos de las encuestas nacionales sobre la población activa y los hogares, y se complementan con datos de fuentes oficiales secundarias (en diez países).

se debe sobre todo a que este grupo de ingresos incluye países grandes que tienen a la vez un elevado porcentaje de trabajadores domésticos y algunos de los coeficientes de Gini más altos[2], como la Argentina.

Se espera que la demanda de trabajo doméstico crezca a la luz de los cambios demográficos, el envejecimiento de la población y el aumento de las necesidades de cuidados de larga duración. Los proveedores de servicios desempeñan un papel cada vez más importante. El número de plataformas digitales de trabajo en el sector se ha multiplicado por ocho, pasando de 28 plataformas en 2010 a 224 en 2020. Es probable que la fuerza de trabajo de trabajadores domésticos se mantenga debido a las persistentes desigualdades de ingresos dentro de los países y entre ellos, así como al acceso desigual a los servicios de educación y cuidados. Como sector intensivo en empleo que satisface las necesidades esenciales y crecientes de los hogares en materia de servicios de atención directa e indirecta, el trabajo doméstico podría ser una fuente de empleo en la recuperación económica posterior a la pandemia de COVID-19.

¿Cuántos trabajadores domésticos están cubiertos legalmente? ¿Se ha producido un aumento en su número desde 2010?

Alcance de la cobertura

Tras diez años de esfuerzo por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la actualidad existen más leyes y políticas que cubren a los trabajadores domésticos. Desde 2010, gracias a la ampliación de las leyes y las políticas para cubrirlos, se ha producido una disminución de 16,3 puntos porcentuales en el número trabajadores domésticos que están totalmente excluidos del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo. Los trabajadores domésticos solo están totalmente excluidos de la cobertura en el 8,3 por ciento de los países examinados, la mayoría de ellos en los Estados Árabes y en Asia y el Pacífico. Se ha observado una tendencia creciente a cubrirlos, tanto a través de la legislación general del trabajo como de leyes del trabajo específicas o reglamentos subordinados.

Tiempo de trabajo

Desde 2010, ha aumentado el número de trabajadores domésticos con derecho a: *a)* límites en sus horas semanales normales iguales o más favorables que las de otros trabajadores (7,2 puntos porcentuales); *b)* descanso semanal como mínimo equivalente al que disfrutan otros trabajadores (21,0 puntos porcentuales); y *c)* periodos de vacaciones anuales iguales o más largos que los de otros trabajadores (12,6 puntos porcentuales). En la adopción de leyes sobre el tiempo de trabajo, la mayoría de los países examinados incluyen a los trabajadores domésticos con derechos equivalentes a los que disfrutan los trabajadores en general. Como resultado, desde 2020, el 48,9 por ciento de todos los trabajadores domésticos tiene derecho a un descanso semanal como mínimo igual al que disfrutan los demás trabajadores, el 34,8 por ciento tiene derecho a la misma limitación de sus horas semanales normales que los demás trabajadores y el 42,9 por ciento tiene los mismos derechos en relación con los periodos de vacaciones anuales remuneradas.

No obstante, siguen observándose importantes lagunas legales. Alrededor del 28 por ciento de los países no imponen límites a las horas normales de trabajo semanales, el 14 por ciento de los países no proporcionan ningún derecho al descanso semanal y el 11 por ciento no proporciona ningún derecho a vacaciones anuales remuneradas.

> Los hombres constituyen casi una cuarta parte del sector.

2 Sin embargo, es importante señalar que en estos resultados puede incidir la fuerte subestimación del número de trabajadores domésticos en los países de ingreso bajo.

Salario mínimo y remuneración en especie

Desde 2010, no se han logrado grandes avances para garantizar un salario mínimo para los trabajadores domésticos igual al que disfrutan los trabajadores en general o para limitar su remuneración en especie. Solo se ha registrado un ligero aumento del número de trabajadores domésticos que tienen derecho a un salario mínimo igual al de los demás trabajadores (2,9 puntos porcentuales) y de los que tienen derecho a recibir su salario mínimo íntegramente en efectivo (7,2 puntos porcentuales). Cuando adoptan leyes sobre salarios, la mayoría de los países examinados (64,8 por ciento) establece un salario mínimo legal para los trabajadores domésticos que es, como mínimo, equivalente al de los otros trabajadores. De los países donde los trabajadores domésticos tienen derecho a un salario mínimo, aproximadamente la mitad establece que este debe abonarse únicamente en efectivo. Como resultado, el 35 por ciento de los trabajadores domésticos tiene derecho a un salario mínimo al menos igual al fijado para los demás trabajadores y el 29 por ciento debe recibir ese salario mínimo en efectivo.

Las mejoras en este ámbito han sido más limitadas que en otros ámbitos. En un tercio de los países examinados, los trabajadores domésticos no gozan de igualdad de derechos con respecto al salario mínimo (9,3 por ciento) o no gozan en absoluto de la cobertura del salario mínimo (22,2 por ciento), y a alrededor de 41 millones no se les aplica ningún salario mínimo legal.

Seguridad social (incluida la licencia de maternidad y las prestaciones monetarias)

A nivel mundial, en 2020 cerca de la mitad de los trabajadores domésticos estaban cubiertos legalmente por al menos una rama de la seguridad social. Los niveles de cobertura de la seguridad social varían en función de la rama de que se trate. La rama más común de seguridad social que se proporciona por ley a los trabajadores domésticos es la cobertura de las pensiones (proporcionada por el 50 por ciento de los países examinados). La menos común es la prestación de desempleo, que se ofrece en el 25 por ciento de los países. Existe una fuerte tendencia entre los países a proporcionar derechos de licencia de maternidad (74,1 por ciento) y prestaciones monetarias por maternidad (68,5 por ciento) que son iguales o más favorables que las que proporcionan a otras trabajadoras. Las mejoras realizadas desde 2010 en relación con la maternidad son menos destacables. Sin embargo, gracias a las reformas legales emprendidas en una serie de países, se ha producido un aumento en el número de trabajadoras domésticas que tienen derecho a la licencia de maternidad (4,7 puntos porcentuales) y a prestaciones monetarias por maternidad (3,6 puntos porcentuales) que son al menos iguales a las de las otras trabajadoras.

No obstante, siguen existiendo importantes brechas en otras ramas de la seguridad social. Solo el 6 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por todas las ramas de la seguridad social, el 46,5 por ciento no tienen derecho a la licencia de maternidad y el 47,6 por ciento no tienen derecho a prestaciones monetarias por maternidad.

¿Cuáles son las tasas de cobertura legal a nivel regional?

Siguen registrándose disparidades regionales en cuanto a la extensión de la cobertura legal. En los Estados Árabes y Asia y el Pacífico, la mayoría de los trabajadores domésticos siguen estando excluidos del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo. En las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, los salarios y la protección de la maternidad, los trabajadores domésticos están excluidos o cubiertos en condiciones menos favorables en comparación con los trabajadores en general. Sin embargo, los trabajadores domésticos de las Américas, y de Europa y Asia Central están casi todos cubiertos, en la mayoría de los casos en condiciones no menos favorables que las previstas para los trabajadores en general.

El porcentaje de empleo informal entre los trabajadores domésticos duplica el de otros trabajadores asalariados.

¿Cuáles son las condiciones de trabajo reales de los trabajadores domésticos?

Aunque se ha avanzado en la cobertura legal, estos derechos aún no son una realidad para la mayoría de los trabajadores domésticos. Siguen existiendo importantes déficits de trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo, los salarios y la seguridad social. Solo uno de cada cinco trabajadores domésticos disfruta de una cobertura de seguridad social efectiva relacionada con el empleo. Tienen menos probabilidades de trabajar dentro del rango de horas semanales normales y son más propensos a trabajar muchas o muy pocas horas en comparación con otros trabajadores asalariados. Trabajar fuera de lo que se considera un horario «normal» tiene consecuencias para los salarios y las prestaciones de la seguridad social de los trabajadores domésticos, que son algunos de los peor remunerados entre todos los trabajadores asalariados. A nivel mundial, ganan el 56,4 por ciento del salario medio mensual de los demás trabajadores. Los trabajadores domésticos internos y los trabajadores domésticos migrantes pueden ser especialmente vulnerables a las condiciones de trabajo deficientes. Además, los trabajadores domésticos suelen estar expuestos a riesgos químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos, y son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso.

¿Cuántos trabajadores domésticos son trabajadores informales? ¿Se encuentran estos trabajadores en situación más vulnerable?

La elevada tasa de empleo informal en el sector (81,2 por ciento) apunta a la mayor vulnerabilidad de los trabajadores domésticos. Alrededor de 61,4 millones de trabajadores domésticos tienen un empleo informal, es decir, que carecen de acceso efectivo a protecciones sociales y laborales. El porcentaje de empleo informal entre los trabajadores domésticos duplica el de otros trabajadores asalariados (39,7 por ciento)

y sigue siendo significativamente mayor que el porcentaje global de empleo informal entre los trabajadores no domésticos, independientemente de su situación en el empleo (60,1 por ciento). Los trabajadores domésticos que participan en el empleo informal se enfrentan a algunas de las peores condiciones de trabajo. Entre otras condiciones desfavorables, ganan de media el 37,6 por ciento del salario mensual de los trabajadores asalariados formales.

¿Cuáles están siendo las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el trabajo doméstico?

Los trabajadores domésticos se encuentran entre los más afectados por las consecuencias de la actual pandemia de COVID-19. En comparación con otros trabajadores, el número de trabajadores domésticos que ha perdido su puesto de trabajo o está registrando una drástica reducción de sus horas de trabajo con la correspondiente disminución de su salario es mayor. En comparación con el último trimestre de 2019, en el segundo trimestre de 2020 el número de trabajadores domésticos disminuyó entre un 5 y un 20 por ciento en la mayoría de los países europeos cubiertos, y en alrededor del 50 por ciento en América Latina y el Caribe, llegando a reducirse en más de un 70 por ciento en el Perú. Hasta la fecha, la pérdida de puestos de trabajo entre los trabajadores domésticos ha sido, por lo general, mayor para aquellos con un empleo informal y sistemáticamente mayor que para otros trabajadores. Los trabajadores domésticos migrantes internos se enfrentan a situaciones especialmente extremas. A pesar de prestar servicios esenciales a clientes a menudo vulnerables, es frecuente que carezcan de un acceso adecuado a equipos de protección personal. Los trabajadores domésticos informales son los que menos posibilidades tienen de acceder a ayudas a los ingresos u otras medidas de emergencia adoptadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19.

¿Qué parte del déficit de trabajo decente se debe a lagunas legales y qué parte a lagunas en la aplicación?

En este informe, la informalidad se utiliza como principal indicador del acceso efectivo a los derechos y la protección. Hay tres fuentes de informalidad: la exclusión de las leyes del trabajo y de seguridad social, la falta de aplicación o el incumplimiento de las leyes del trabajo y de seguridad social, y los niveles insuficientes o inadecuados de protección legal. Basándose en las dos primeras fuentes, el informe mide hasta qué punto la informalidad se debe únicamente a lagunas en la aplicación o si también obedece a lagunas legales que habría que colmar antes de abordar las lagunas en la aplicación.

De los 61,4 millones de trabajadores domésticos con empleos informales, el 66 por ciento necesitará que se adopte una primera medida hacia la formalización mediante su inclusión en el ámbito de aplicación de los planes de pensiones y otras ramas de la seguridad social, así como en cualquier ley del trabajo necesaria para garantizar unos derechos y una protección adecuados. El 34 por ciento restante de los trabajadores domésticos informales están cubiertos por la legislación, pero permanecen en el empleo informal porque las leyes no se aplican en la práctica.

El camino a seguir: colmar las lagunas legales y las lagunas en la aplicación

Los siguientes puntos ofrecen orientaciones para colmar las lagunas legales y las lagunas en la aplicación, basándose en las prácticas emprendidas por los países. Si bien los puntos están organizados por área de política, es importante que las medidas se adopten con miras a proteger a los trabajadores domésticos de manera coherente y global en todos los ámbitos incluidos en el Convenio núm. 189.

Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente

Diálogo social y representación de los empleadores y de los trabajadores

- Entorno de trabajo seguro
- Ingresos adecuados
- Horas de trabajo decentes
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Oportunidades de empleo
- Seguridad social
- Combinación del trabajo y la vida personal y familiar
- Abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso
- Igualdad de oportunidades y de trato

Empoderamiento

Llegada

Garantizar niveles de protección adecuados

14,2 millones

Trabajo decente

← Los trabajadores domésticos con acceso a una protección efectiva

Colmar las lagunas en la aplicación

← Los trabajadores domésticos cubiertos por leyes que no se aplican suficientemente en la práctica

20,7 millones

▸ Reconocimiento de la relación laboral

Colmar las lagunas legales

← Los trabajadores domésticos no cubiertos por la legislación laboral y de seguridad social

40,7 millones

▸ Diálogo social entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos

Inicio

Reconocimiento legal de los trabajadores domésticos

Se ha observado una tendencia creciente a cubrir a los trabajadores domésticos tanto a través de la legislación general del trabajo como de leyes del trabajo específicas o reglamentos subordinados. Independientemente del enfoque que se adopte, el diálogo social, en particular cuando incluye la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de trabajadores domésticos, en los casos en que existen, ha servido para lograr dicho reconocimiento y para garantizar unos niveles de protección adecuados.

Tiempo de trabajo

Las leyes sobre el tiempo de trabajo deberían establecerse de conformidad con los salarios mínimos aplicables, teniendo en cuenta las diversas modalidades de trabajo en el ámbito del trabajo doméstico. Los trabajadores domésticos internos en particular no siempre tienen los mismos derechos que sus homólogos externos; tienden a trabajar más horas, y es más probable que reciban una parte de su salario en especie. Por lo tanto, los esfuerzos para solventar las lagunas legales pueden abordar el exceso de horas de trabajo de los trabajadores domésticos internos con el establecimiento de periodos de descanso diario, la regulación del pago de las horas extraordinarias y el descanso compensatorio, y la fijación de límites a los pagos en especie. También es preciso defender el derecho al descanso, garantizando que los trabajadores domésticos sean libres de disponer de su tiempo de descanso como deseen, con derecho a abandonar el hogar durante los periodos de descanso. Una regulación adecuada debe complementarse con campañas de sensibilización y herramientas que faciliten el control y la aplicación de la normativa sobre el tiempo de trabajo. A este respecto, las fichas de horarios, los calendarios de trabajo y las nóminas ayudan a los trabajadores domésticos y a los empleadores a llegar a un acuerdo sobre los horarios de trabajo, el tiempo trabajado y los salarios pagados. Además, también proporcionan un registro escrito que permite controlar el cumplimiento de la legislación.

Salario mínimo y remuneración en especie

A la hora de colmar las lagunas legales, se alienta a los gobiernos a colaborar con los interlocutores sociales para fijar un nivel salarial mínimo adecuado que tenga en cuenta las especificidades del sector. Para ello, es preciso disponer de datos, no solo sobre los trabajadores domésticos sino también sobre los hogares que los emplean, su distribución entre los grupos de ingresos, el porcentaje de los ingresos dedicado a remunerar el trabajo doméstico, y su capacidad de pago. Para garantizar que el costo de esta medida sea asequible y para evitar posibles efectos negativos en el empleo, algunos países han optado por adoptar un enfoque gradual para extender la cobertura del salario mínimo. En un número reducido pero creciente de países, estos salarios se han fijado incluso a través de la negociación colectiva y resultan muy prometedores para conseguir salarios adaptados al sector. Sin embargo, aunque una política de salario mínimo bien diseñada puede fomentar el cumplimiento de la legislación al respecto, rara vez es suficiente para garantizarlo. Hay que esforzarse por sensibilizar a la opinión pública sobre los salarios aplicables. Como han demostrado las simulaciones que se han llevado a cabo, lograr el pleno cumplimiento del salario mínimo entre los trabajadores domésticos contribuiría a reducir la desigualdad salarial general, tendría el efecto visible de reducir la desigualdad de los hogares y reduciría la pobreza relativa entre los hogares de los trabajadores domésticos y en general.

Seguridad social (incluida la licencia de maternidad y las prestaciones monetarias)

Es necesario ampliar el ámbito de aplicación de las leyes de seguridad social para incluir a los trabajadores domésticos. Los derechos también deben ser suficientes –como mínimo iguales a los que disfrutan los trabajadores en general– y deben incluir un acceso garantizado mediante criterios de elegibilidad adecuados. Los gobiernos deben eliminar las barreras administrativas, facilitar el registro con múltiples empleadores, agilizar los procedimientos de registro y contribución (inclusive a través de la tecnología digital) y facilitar el acceso a las prestaciones.

Las contribuciones deben adaptarse a la capacidad de los empleadores de trabajadores domésticos y de los trabajadores domésticos por igual, garantizando al mismo tiempo que las prestaciones de los trabajadores domésticos no sean menos favorables que las de los trabajadores en general. Las subvenciones públicas son un mecanismo importante en este sentido. El fomento de la sensibilización de la opinión pública, a través de los servicios de inspección del trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las campañas públicas, contribuye a promover el cumplimiento. Los conocimientos sobre los comportamientos también pueden ayudar a diseñar sistemas que tengan en cuenta tanto las actitudes que encuentran los trabajadores domésticos en los hogares como empleadores de trabajadores domésticos como las de los propios trabajadores domésticos. Por último, hay que adaptar los mecanismos de inspección para promover el cumplimiento de la legislación en el sector, inclusive estableciendo las condiciones en las que se puede conceder a los inspectores del trabajo acceso a los hogares como lugar de trabajo de los trabajadores domésticos.

Seguridad y salud en el trabajo

Los gobiernos deberían garantizar que los trabajadores domésticos estén cubiertos por las leyes relativas a la SST, ya sea mediante su inclusión en el ámbito de aplicación de estas leyes o mediante la adopción de reglamentos especiales para el sector. Las leyes sobre SST pueden obligar a los hogares o a otros empleadores a señalar los riesgos en la materia para los trabajadores domésticos y a proporcionar ropa y equipos de protección personal, y pueden complementarse con guías sobre los riesgos y las medidas dirigidas a las autoridades públicas, los empleadores y los trabajadores domésticos. La aplicación de estas leyes puede facilitarse estableciendo las condiciones en las que se permite el acceso de los inspectores del trabajo a los hogares y a través del desarrollo de capacidades para los servicios de inspección del trabajo a fin de que puedan llevar a cabo actividades de sensibilización e inspecciones. Para apoyar estas medidas, las encuestas sobre SST pueden ayudar a trazar la naturaleza y la incidencia de los riesgos y contribuir a la formulación de políticas eficaces.

Violencia y acoso

Como fenómeno sistemático, profundamente arraigado en los patrones sociales, los actos de violencia y acoso contra los trabajadores domésticos deben ser legal y socialmente inaceptables. Los trabajadores domésticos deben estar cubiertos por las leyes del trabajo, de seguridad social y de SST, así como por las leyes de igualdad y no discriminación. Estas leyes deben cubrir todas las formas de violencia y acoso a las que están expuestos los trabajadores domésticos en su entorno de trabajo. La aplicación de las leyes aplicables implica garantizar el acceso a la justicia: *a)* reforzando la capacidad de las instituciones para procesar los casos; *b)* proporcionando vías para que los trabajadores domésticos interpongan denuncias y medidas para protegerlos de posibles represalias; *c)* permitiendo que las organizaciones de derechos humanos y otras organizaciones denuncien los casos de violencia y acoso; y *d)* protegiendo a los denunciantes. Otro elemento clave es el desarrollo de la capacidad para controlar el cumplimiento de la legislación, asignando por mandato a los inspectores del trabajo, los jueces y otras partes interesadas el cometido de abordar los casos de violencia y acoso. Para «desnormalizar» la violencia y el acoso es preciso sensibilizar a la opinión pública a través de campañas, guías, materiales informativos y líneas telefónicas de ayuda.

La formalización como medio para hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos

La formalización es un medio y una condición necesaria para lograr condiciones de trabajo decentes y condiciones de vida dignas. Al adoptar políticas de formalización, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT insta a los Estados Miembros a formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal, abordando al mismo tiempo los múltiples impulsores de la informalidad.

Los gobiernos han trabajado para reducir los costos financieros y de transacción del empleo formal a través de incentivos fiscales, como exenciones de impuestos o subsidios, y para simplificar los trámites para registrarse en la

seguridad social y cotizar, inclusive a través de las tecnologías digitales. También han procurado aumentar los costos del incumplimiento, por ejemplo mediante medidas punitivas aplicadas por las autoridades públicas competentes. En países de todo el mundo se han organizado campañas de sensibilización, a menudo por parte de las autoridades públicas pero también por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de trabajadores domésticos, cuando existen. La formación y la profesionalización también pueden promover el empleo formal, sobre todo cuando los institutos de formación actúan simultáneamente como punto de contratación para los empleadores de los hogares, momento en el que pueden exigir la firma de un contrato conforme a la legislación del trabajo. Las instituciones deben mejorar su responsabilidad, eficacia y transparencia y ofrecer niveles de prestaciones adecuados. Se trata de una condición importante para fortalecer la percepción de la equidad de las instituciones y aumentar la voluntad de formalización, pero también para sentar las bases para un proceso de formalización sostenible.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de trabajadores domésticos, cuando existen, han desempeñado un papel fundamental en la formalización del trabajo doméstico: *a)* prestando servicios a sus miembros; *b)* participando en el diálogo social para extender los derechos y las protecciones; *c)* defendiendo los incentivos fiscales y las subvenciones; *d)* estableciendo instituciones bipartitas para profesionalizar y garantizar las prestaciones de seguridad social para el sector de los trabajadores domésticos; y *e)* ayudando a promover el cumplimiento de la legislación.

Voz y representación

Hay que facilitar la existencia de organizaciones de trabajadores domésticos y de organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos eliminando los obstáculos a la libertad sindical y de asociación. Una formación en materia de liderazgo sólida ha ayudado a los trabajadores domésticos a establecer sus propias organizaciones representativas, así como a aumentar y mantener su afiliación. Las organizaciones de trabajadores también han desempeñado un papel importante en el apoyo a la organización de los trabajadores domésticos, entre otras cosas, proporcionando la formación, el asesoramiento y el apoyo político necesarios para que los líderes de los trabajadores domésticos representen al sector en el diálogo social.

La existencia de organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos es un requisito previo para la negociación colectiva y también ha contribuido al éxito del diálogo social más allá de esta. Estas organizaciones han facilitado la defensa conjunta de un aumento de la inversión pública en el trabajo doméstico como medio de relacionar los intereses de empleadores y trabajadores.

Un futuro en el que el trabajo decente se convierta en una realidad para los trabajadores domésticos debe basarse en los avances ya logrados por las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de trabajadores domésticos, así como por personas comprometidas encargadas de formular las políticas. El diálogo social es un instrumento crucial para abordar los déficits de trabajo decente que aún existen para los trabajadores domésticos.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211Ginebra 22
Suiza