



Experiencias internacionales para incentivar la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado

Resumen y aspectos destacados

Por: Tary Cuyana Garzón

**Fundación
Hablemos de Trabajo Doméstico**

**Medellín, Colombia
Noviembre, de 2022**



Experiencias internacionales para incentivar la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado

GENERALIDADES

El estudio parte de la preocupación de la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico por las condiciones de la informalidad laboral que viven las mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado en Colombia: a pesar de que el Convenio 189 de la OIT se ratificó en 2014 y el país cuenta con valiosa normatividad y jurisprudencia que reconocen los derechos de las trabajadoras domésticas, la tasa de informalidad se mantiene en un 80%.

El objetivo del estudio fue entonces analizar cuáles políticas de formalización laboral se han implementado en otros países y analizar las mismas con el fin de brindar posibilidades de acción al Gobierno Nacional para la agenda 2022-2026.

Los países escogidos fueron Argentina, Brasil, Uruguay, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Bélgica, España, Francia e Italia. Metodológicamente se evidenció que en cada uno de estos países, si bien había avances de políticas de formalización laboral, cada uno tenía un desarrollo distinto, por lo que se clasificaron estos países en tres grupos: países con mayores desarrollos de formalización, países con algunos desarrollos en formalización y países con incipientes desarrollos en formalización y se reportaron los principales hallazgos en cada uno de estos cuatro grupos.

“El estudio permitió identificar, analizar y comparar las experiencias de 13 países distintos alrededor del mundo y evidenciar experiencias, retos y logros en cada uno de ellos”.

ASPECTOS PRELIMINARES

Antes de realizar el análisis por países, en el estudio se analizan algunas cifras con respecto a las condiciones del trabajo doméstico remunerado en el mundo con énfasis en América Latina. En este punto se destaca que este trabajo es altamente feminizado, sin garantías laborales plenas y con bajos niveles de remuneración. Otra de las características que tiene es que es desarrollado principalmente por mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes en condiciones clandestinas que afectan en mayor medida las condiciones en que se presta este trabajo.

De igual forma, se analiza todo el contexto colombiano y el concepto de formalización laboral, así como se retoman las recomendaciones y mediciones internacionales que se han realizado y los retos que tiene establecer un solo concepto de formalización laboral para este sector. En este sentido, se destaca que cada país ha adoptado medidas diferentes para enfrentar la informalidad laboral, por lo que las mismas se clasificaron en medidas de regulación del trabajo doméstico, esquemas administrativos, inspecciones laborales, acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil, esquemas sancionatorios y beneficios a la formalización.

RESULTADOS DEL ESTUDIO POR PAÍSES

I. Países con mayores desarrollos de formalización: Argentina, Uruguay, Brasil y Bélgica.

Estos países son los que mayores medidas de formalización laboral tienen. En estos países existe una regulación especial y exclusiva para el trabajo doméstico, lo que facilita el reconocimiento del mismo como un trabajo en el que se deben dar iguales garantías que en otros sectores económicos. De estos países se destaca la gestión administrativa, pues los procesos para el depósito del contrato de trabajo, la consolidación de modelos de contratos y los registros de pago para descuentos tributarios se encuentran en línea y son de fácil acceso para los empleadores y las trabajadoras. De igual forma, cuentan con modelos de inspección, afiliación y pago a seguridad social y acciones sancionatorias más efectivas medidas por procesos de sensibilización e información a la población.

Se destacan medidas como el “programa registradas” de Argentina, que subsidia parte del salario; el esquema eSocial en Brasil que permite centralizar la información de pagos de salarios y seguridad social de las trabajadoras para posteriormente otorgar beneficios tributarios; el proceso de negociación colectiva realizado en Uruguay el cual fue obligatorio y fomentó la participación de los sindicatos y de la sociedad civil y el programa de *titres-services* (títulos o cheques de servicios) en Bélgica que centraliza toda la contratación del servicio doméstico a través de agencias de intermediación que gestionan el trabajo doméstico a través de un pago que brinda el Estado.

II. Países con algunos desarrollos de formalización: Chile, Francia, Costa Rica, Italia y Paraguay

Este grupo de países se caracteriza por, si bien tener medidas para la formalización laboral del trabajo doméstico, presentar retos aún para lograr mejores resultados. En general, estos países tienen iniciativas novedosas para el trabajo doméstico remunerado que merece la pena destacar.

Para el caso chileno se destaca el esquema de seguridad social que permite que se paguen los aportes de manera proporcional al tiempo trabajado, lo que ha incidido favorablemente en los niveles de afiliación siendo una de las más altas de la región junto con Uruguay para este grupo de trabajadoras. Esta medida de aportes diferenciados según el tiempo trabajado se reitera en Paraguay y Costa Rica, aunque con resultados menos favorables. Francia, al igual que Bélgica, cuenta con el sistema de *titres-services*, pero permite que algunos empleadores puedan tener beneficios fiscales adicionales o subsidios sobre las cotizaciones a seguridad social. En Italia se destacan los procesos de negociación colectiva y recientemente el programa “*Rilancio*” que permitió la formalización y regularización de trabajadores migrantes.

III. Países con desarrollos incipientes de formalización: España, México, Ecuador y Perú

Este grupo de países, si bien cuentan con algunas medidas para la formalización laboral, presentan mayores retos para mejorar las condiciones de las trabajadoras de servicio doméstico. Entre los retos se encuentra el fomento del diálogo social, la facilidad de los procesos administrativos, la igualdad salarial y de condiciones de trabajo y la implementación de medidas diferenciadas para el sector como el pago diferenciado de aportes a seguridad social.

En México se destaca el rol de la Suprema Corte de Justicia, la cual declaró la obligatoriedad de hacer aportes a seguridad social de las trabajadoras doméstica que se consideraba como obligatoria. Sin embargo, aun se encuentra en fase piloto su implementación sin que se tengan medidas sancionatorias ante la no afiliación. En Perú se destaca la normatividad en materia de inspección laboral que permite que se ingrese a los hogares cuando la vida o la integridad de la trabajadora corra riesgos y se tiene como indicio en contra del empleador el no permitir la inspección en el hogar. Sin embargo, falta una regulación clara que permita implementar la norma. Ecuador no cuenta con un sistema que permita facilitar la afiliación y pago de seguridad social de las trabajadoras de servicio doméstico y limita el acceso a las prestaciones de acuerdo con el monto de la cotización. Por último, España, a pesar de ser uno de los países europeos con mayor trabajo doméstico remunerado, tan solo en junio de 2022 aprobó en cámara de diputados el Convenio 189 de la OIT, por lo que no cuenta con medidas que permitan igualar las condiciones del trabajo doméstico remunerado a otras actividades laborales.

CONCLUSIONES GENERALES

En el estudio se presentan cinco conclusiones generales. La primera, es que para enfrentar la iinformalidad en el trabajo doméstico remunerado es indispensable emprender un cambio cultural

que enfrente las condiciones de discriminación por género, raza y origen nacional y social que permea el desarrollo de esta actividad.

La segunda conclusión general, es que la informalidad es un fenómeno complejo y heterogéneo y que para enfrentarlo se requieren distintas medidas que respondan a las condiciones en que se ejecuta este trabajo. La tercera conclusión es que los incentivos a la formalización laboral no se deben restringir a aspectos tributarios o subsidios por pagos de salarios, sino que deben estar acompañados de procesos de sensibilización laboral.

La siguiente conclusión es que la inspección laboral es fundamental para hacer efectiva la normatividad, por lo que se deben buscar alternativas eficaces al reto que implica conciliar la inviolabilidad del domicilio con el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

La última conclusión fue que el diálogo social es fundamental para garantizar la formalización laboral, pues solo a través de las acciones sindicales y de la sociedad civil se logran conocer las necesidades y situaciones particulares de las trabajadoras en este sector.