

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Valor cognoscitivo y prevención de riesgos para los trabajadores que desempeñan funciones de cuidado

Ydangely TROPIANO\*  
Atilio NOGUERA\*\*

---

**RESUMEN:** Con la pandemia Covid-19, ha surgido que el trabajo de cuidados origine en la práctica una labor demandable alcanzando a su vez un valor de hecho por parte del sector salud así como la sociedad, al convertirse los adultos mayores, las personas con enfermedades u otros tipos de situaciones curables en uno de los enfoques centrales de vulnerabilidad de la pandemia. Por ello el propósito de esta investigación es evaluar los escenarios para que el trabajo de cuidados, que ha sido valorado como una labor precaria, sea reconsiderado nuevamente y se le dé un valor adecuado, a pesar que en países de América Latina como Venezuela, Ecuador, Panamá, Perú entre otros esta figura se encuentra regulada en sus legislaciones dentro de la figura de trabajadores domésticos o de hogar, donde además algunos de estos países han ratificado el Convenio OIT C189 de 2011. Sin embargo, en la práctica, la naturaleza de sus funciones, la globalización así como los vacíos que se mantienen en las normas internas han conllevado a darle un valor informal. Este trabajo es desarrollado a través del estudio de la doctrina, las normas, el derecho comparado internacional y cuestionarios.

*Palabras clave:* Trabajo de cuidados, derechos laborales, pospandemia, OIT.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Terminologías. 3. El escenario de los trabajadores en Latinoamérica. 3.1. Resultado de la encuesta sobre trabajadores domésticos en Latinoamérica. 4. Visión del trabajador de cuidados en algunos países de América Latina. 5. Efectos del Covid-19 en las trabajadoras domésticas (de cuidados). 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

---

\* Profesora, Instituto Universitario de Mercadotecnia – ISUM (Venezuela); Miembro de Aprendizaje Jurídico.

\*\* Profesor, Universidad Central de Venezuela (Venezuela), Universidad Santa María (Venezuela), Instituto Universitario de Mercadotecnia – ISUM (Venezuela); Miembro de Aprendizaje Jurídico.

## Cognitive Value and Risk Prevention for Workers Performing Care Functions

---

**ABSTRACT:** With the Covid-19 pandemic, it has emerged that the care work in practice originates a demandable work, in turn reaching a fact value on the part of the health sector as well as society, as older adults, people with diseases or other types of curable situations in one of the central focuses of pandemic vulnerability. Therefore, the purpose of this research is to evaluate the scenarios so that care work, which has been valued as precarious work, is reconsidered and given an adequate value, despite the fact that in Latin American countries such as Venezuela, Ecuador, Panama, Peru, among others, this figure is regulated in their laws, within the figure of domestic workers or household workers, where in addition some of these countries have ratified the ILO Convention C189 of 2011. However, in the practice, the nature of its functions, the globalization as well as the gaps that remain in the internal regulations have led to giving it an informal value. This work is developed through the study of doctrine, norms, international comparative law and questionnaires.

*Key Words:* Care work, labour rights, post-pandemic, ILO.

## 1. Introducción

En diciembre de 2019, en Wuhan (China) aparece el nuevo Coronavirus que origina una enfermedad infecciosa denominada Covid-19, que en virtud de su extensión y afectación a muchos países del mundo, la OMS la declara pandemia, y a su vez una emergencia de salud pública internacional<sup>1</sup>.

En virtud del alto riesgo de la enfermedad, tanto la OMS y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha enfatizado la protección a personas vulnerables, priorizando a aquellos con mayor riesgo de sufrir complicaciones al contraer la enfermedad, como las personas mayores, quienes padecen de patologías crónicas u otros tipos de situaciones curables.

Ahora bien, la priorización de este grupo de personas ha originado una demanda en el trabajo de cuidados, alcanzando al mismo tiempo un valor de hecho por parte del sector salud así como la sociedad, sin embargo nos preguntamos ¿qué pasará pospandemia? Por motivo que si bien es cierto que través de las medidas preventivas y la aprobación de la vacuna, podría mitigar el contagio sin embargo no desaparecerá, y por ello surgen otras interrogantes: ¿se mantendrá el mismo valor de hecho de este trabajo? ¿Continuará siendo valorado como una labor precaria? ¿Se le dará jurídicamente mayor valor a este trabajo? ¿Será necesario que el trabajador domestico adopte habilidades que contribuya su valor cognoscitivo?

Por ello, que el propósito de esta investigación es evaluar los escenarios para que el trabajo de cuidados que ha sido valorado como una labor precaria, sea reconsiderado nuevamente y se le dé un valor adecuado, a pesar en que países de América Latina, como Venezuela, México, República Dominicana, Panamá, Ecuador entre otros, esta figura se encuentra regulada en sus legislaciones, dentro de la figura de trabajadores domésticos o de hogar, donde además algunos de estos países han ratificado el [Convenio OIT C189 de 2011](#)<sup>2</sup>, no obstante, en la práctica, la naturaleza de sus funciones, la globalización así como los vacíos que presenta aún en las normas internas de cada país ha conllevado a darle un valor informal<sup>3</sup>.

Este trabajo se desarrollará a través una investigación cualitativa con el análisis de la doctrina, normas, derecho comparado internacional y

---

<sup>1</sup> Véase [Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus \(COVID-19\)](#), en [www.who.int/es](http://www.who.int/es).

<sup>2</sup> Referente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

<sup>3</sup> Venezuela, art. 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012; Panamá, art. 230 del Código de Trabajo de 1971, con reformas del año 1995; Ecuador, art. 232 del Código de Trabajo actualizado en 2020; República Dominicana, art. 258 del Código de Trabajo de 1992; Perú, Ley de Trabajadores de Hogar y su Reglamento n. 27986/2003, derogado mediante la promulgación de la [Ley 31047](#).

cuestionario (encuesta).

## 2. Terminologías

Se establecen las siguientes terminologías básicas, a los efectos de la aplicación del presente artículo<sup>4</sup>:

- *adulto mayor*. Es aquel individuo que se encuentra en la última etapa de la vida, la que sigue tras la adultez y que antecede al fallecimiento de la persona. Es precisamente durante esta fase que el cuerpo y las facultades cognitivas de las personas se van deteriorando<sup>5</sup>. La OMS incluye como adulto mayor a las personas con más de 60 años<sup>6</sup>;
- *adulto mayor funcionalmente sano*. Aquel capaz de enfrentar el proceso de cambio en la vejez con un nivel adecuado de adaptabilidad y satisfacción personal<sup>7</sup>;
- *condición preexistente*. Una enfermedad o lesión médica que tengas antes de empezar un nuevo plan de cuidado de la salud, ejemplo: diabetes, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), cáncer y apnea. Tienden a ser crónicas o a largo plazo<sup>8</sup>;
- *enfermedad*. Es la alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible<sup>9</sup>;
- *enfermedades crónicas*. Las enfermedades crónicas son enfermedades de larga duración y por lo general de progresión lenta. Las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes, son las principales causas de mortalidad en el mundo, siendo responsables del 63% de las muertes. En 2008, 36 millones de personas murieron de una enfermedad crónica, de las cuales la mitad era de sexo femenino y el 29% era de menos de 60 años de edad<sup>10</sup>;

---

<sup>4</sup> Art. 1 del Convenio C121 y § 1 de la Recomendación R121 (a través de la 48ª reunión celebrada en Ginebra el 8 de julio de 1964).

<sup>5</sup> Vid. la definición de *adulto mayor*, en [www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com).

<sup>6</sup> OMS, *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*, 2015.

<sup>7</sup> OPS ([www.paho.org/es](http://www.paho.org/es)).

<sup>8</sup> Véase *¿Qué es una condición preexistente?*, en [www.cigna.com/es-us](http://www.cigna.com/es-us), julio 2018.

<sup>9</sup> Diferentes fuentes indican que la conceptualización pertenece a la OMS (*vid.* la definición de *enfermedad*, en [Definicion.de](http://Definicion.de), la voz *Salud y enfermedad*, en [Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo](http://Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo), y *Definición de enfermedad según la OMS y concepto de salud*, en [Tratamientoyenfermedades.com](http://Tratamientoyenfermedades.com), 23 octubre 2019). El [Diccionario de la Real Academia Española](http://Diccionario de la Real Academia Española) define la *enfermedad* como «Alteración más o menos grave de la salud».

<sup>10</sup> *Vid.* la definición de la OMS de *enfermedades crónicas*, en [www.who.int/es](http://www.who.int/es).

- *otros tipos de situaciones curables*. Comprende el cuidado de personas con enfermedades congénitas (aquella que se manifiesta al momento del nacimiento);
- *trabajo de cuidados*. Son las tareas destinadas al cuidado de niños, limpieza del hogar, el aseo de la ropa, la preparación de los alimentos, el cuidado de adultos mayores, personas enfermas, entre otros.

### 3. El escenario de los trabajadores en Latinoamérica

En el informe ejecutivo emitido por la OIT indica que el trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar; donde el trabajo de cuidado remunerado es efectuado por personas del cuidado a cambio de una remuneración, pudiendo comprender el personal de enfermería, servicios personales, trabajadores del cuidado personal, entre otros.

Que este tipo de trabajo, está incluido dentro de la figura de trabajadores domésticos, que prestan servicios de forma directa o indirecta en los hogares<sup>11</sup>. Siendo que en el [Convenio OIT C189](#) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, dicha figura es definida como «el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos», resultando que el trabajo doméstico se identifica en función del lugar de trabajo, que en este caso es el hogar privado<sup>12</sup>.

También la OIT indicó en el Programa de ITC-OIT sobre *Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*<sup>13</sup> que los trabajadores domésticos realizan tareas tan variadas como limpiar la casa, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños, atender a personas mayores y enfermas, arreglar el jardín, manejar el auto familiar o cuidar a la mascota de la familia; destacando que los quehaceres y servicios específicos que realizan los trabajadores domésticos varían de un país a otro y pueden cambiar con el transcurso del tiempo.

De la definición planteada por la OIT se indica, que muchas de las ocupaciones realizadas dentro de la figura de trabajadores domésticos

---

<sup>11</sup> Vid. OIT, [El trabajo de cuidados y los trabajadores de cuidado, para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo](#), 2018.

<sup>12</sup> Vid. R. COELLO, M. ARTETA, L. SCURO (coords.), [Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19](#), ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020.

<sup>13</sup> OIT, [Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas](#), Documento de Política de Protección Social, 2016, Documento 16, p. 5.

pueden ser realizadas también fuera del hogar, como un cocinero que puede trabajar en un restaurante, un jardinero en un vivero de plantas, un portero en un edificio de oficinas, lo cual conlleva que la ocupación no es un elemento de distinción de los trabajadores domésticos de otros trabajadores, y ante esta situación tiende a predominar como elemento identificador el “lugar” donde ejecuta las labores, por ello como se indicó en este caso el elemento identificador es el “hogar” del empleador.

Que según los datos de la OIT señalan que el 7% de las personas ocupadas en Latinoamérica se dedica al trabajo doméstico, siendo que el 93% son mujeres. En este sentido, para el año 2019, se manifiesta que el trabajo doméstico constituía el 10% del total de empleo informal de Latinoamérica, resultando ser una de las ocupaciones con mayor índice de informalidad<sup>14</sup>. Siendo además considerado, un trabajo que percibe poco ingreso a cambio de la gran cantidad de tareas que involucra este trabajo.

Asimismo, en Perú el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) hasta 2008 contabilizó que más de 450 mil personas, siendo el 95% mujeres, cumplen labor doméstica remunerada en dicho país, no obstante Jacqueline Pastor Castro indica que estas cifras no son totalmente exactas, por motivo que la actividad es principalmente informal. Que según estadísticas reportadas por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL), existen alrededor de 496 mil personas que ejercen esta labor en todo el país, y que de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al año 2018, 4 de cada 10 trabajadoras del hogar tenían jornadas laborales superiores a las 48 horas<sup>15</sup>.

En igual sentido, en el año 2015, el Instituto Nacional de Geografía y Estadística de México, publicó las cifras en cuanto al trabajo doméstico indicando que 6 de cada 10 son mujeres, que solo el 4,7% de las personas son remuneradas, siendo que el 8,2% son cuidadoras de personas, cuya labor ha sido invisible, sin reconocimiento social y desvalorizado<sup>16</sup>.

Para el primer trimestre de 2018, el total de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado fue de 2.227.225, cifra que ha venido incrementándose en la última década (1.971.542 en 2008). En 2008 se ocupaban en el trabajo doméstico en general 1.692.064 personas, mientras 117.703 lo hacían como cuidadores, cocineros y choferes. Diez años más tarde, 1.947.747 las personas realizaban trabajo doméstico en general

---

<sup>14</sup> AGENCIA EFE, [Legalización del trabajo doméstico, entre estigmatización e informalidad](#), en [Diario Libre](#), 1º mayo 2019.

<sup>15</sup> J. PASTOR CASTRO, [Situación laboral de las trabajadoras del hogar ante el estado de emergencia nacional por la COVID-19](#), en [La Ley](#), 15 junio 2020.

<sup>16</sup> A. RIVERA, [Trabajo doméstico no es reconocido: INEGI](#), en [El Universal](#), 22 julio 2015.



mientras 279.478 eran cuidadores, cocineros y choferes. El 97,6% de quienes realizan trabajo doméstico en general son mujeres, mientras entre los cuidadores, cocineros y choferes éstas representan el 75,6% (2018/I)<sup>17</sup>. Asimismo, en fecha 21 de julio de 2020, por motivo del día internacional del trabajo doméstico en México, INEGI publica las estadísticas nacionales, indicando que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019 hay 2,5 millones de personas de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4,5% del total de ocupados. La ENOE 2019 estima que 96,7% de todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, lo hace de manera informal, concluyendo que el trabajo doméstico es una ocupación tradicionalmente femenina, 2,2 millones de mujeres de 15 y más años, que ocupan 87,7% de los puestos de trabajo en esta ocupación<sup>18</sup>.

Por su parte, Venezuela el último reporte presentado por el Instituto Nacional de Estadística<sup>19</sup>, correspondiente al año 2018, indica que dentro de la ocupación formal e informal el trabajador doméstico representa el cuarto sector, donde el primero están los trabajadores por cuenta propia, en segundo los empleados bajo régimen ordinario y tercero los obreros. Para el segundo trimestre del año 2018, que la población ocupada en Venezuela desde los 15 años o más el sector doméstico comprendía la cantidad de 148.111 trabajadores resultando un 1%, y para tercero y cuarto trimestre se mantuvo en 134.653, es decir, un 0,9%; sin embargo esta cifra tampoco es cien por ciento cierta en razón de la informalidad que ha constituido esta labor en el país y que cada día la informalidad ha ascendido producto de factores económicos y sociales.

No obstante, los países con mayor proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico son Paraguay, Argentina y Brasil. Sus ingresos son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo establecido legalmente<sup>20</sup>.

Los países de Latinoamérica como Venezuela, México, Panamá, Ecuador, Perú, entre otros cuentan con normativas que regula el trabajo de cuidados incluido dentro de la figura del trabajo doméstico o de hogar, sin embargo en la práctica se ha observado que las normas no se cumplen en su integridad o en su defecto presenta vacíos que es aplicado de diferentes formas bajo la interpretación de cada contratante o en virtud de otras

---

<sup>17</sup> G. BENSUSÁN, *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, OIT, 2019.

<sup>18</sup> INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio). Datos nacionales*, Comunicado de prensa 21 julio 2020, n. 339.

<sup>19</sup> *Vid.* INE, *Energía de Trabajo*, en [www.ine.gov.ve](http://www.ine.gov.ve).

<sup>20</sup> *Vid.* R. COELLO, M. ARTETA, L. SCURO (coords.), *op. cit.*

circunstancias, como la naturaleza de las funciones, que ha convertido que la mayor parte de quienes desempeñan esta labor es realizada de manera informal, cuya mano de obra es efectuado especialmente por mujeres migrantes.

La OIT en el año 2011, adopta el [Convenio C189](#) referente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación R201 estableciendo derechos y principios básicos para este sector., con el fin de promover el trabajo decente, al reconocerse la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la económica mundial, indicando la norma que estos trabajadores sigue siendo considerado infravalorado e invisible<sup>21</sup>. Entre los países de Latinoamérica que han ratificado el convenio se encuentran Ecuador, Perú, Colombia, Costa Rica, Chile, Argentina, Bolivia, Brasil, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Uruguay, entre otros.

No obstante, de acuerdo a las estadísticas observamos la preocupación del trato hacia estos trabajadores que manifiesta los países como México<sup>22</sup>, Perú y Colombia que han ratificado el [Convenio OIT C189](#), donde aún se mantiene de hecho el trabajo informal en las actividades domesticas o de hogar, lo que se presupone al igual que otros países, que sus normas o sus políticas sociales no han resultado ser suficientes para salvaguardar los derechos fundamentales de estos trabajadores, incluyendo la protección a la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, la OIT indica que los ingresos de las mujeres empleadas en el servicio doméstico son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas. Uruguay es el país con mayor cobertura en el sistema de seguridad social de la región (cerca del 70% con afiliación al Banco de Previsión Social), no obstante, Venezuela desde el año 1961 incluyó a los trabajadores domésticos dentro de la cobertura del seguro social y con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se adopta dentro del sistema a las amas de casa cuya actividad es predominantemente ejecutada en el hogar<sup>23</sup>. Entre los países con cobertura más baja (inferior al 10%) se encuentran Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Perú.

---

<sup>21</sup> Fecha de entrada en vigor: 5 septiembre 2013.

<sup>22</sup> México ratificó el Convenio en fecha 3 julio 2020, y por lo tanto el Convenio entrará en vigor el 3 julio 2021: *vid. [Ratificación del C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.](#)*

<sup>23</sup> Con la Ley del Seguro Social de 1966 se regularizó dicho sistema amparando a los trabajadores domésticos, no obstante la Ley del Seguro Social entro en aplicación en el año 1967 (en *Gaceta Oficial*, 6 abril 1967, n. 1096, extraordinario). *Vid.* la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (*Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 24 marzo 2000, n. 5453, extraordinario).

El Convenio de la OIT establece que estos trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, debiéndose asegurar que las trabajadoras disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social. Sin embargo indica, que solo ocho países de la región el salario mínimo del trabajo doméstico está equiparado al salario mínimo nacional, en tanto que en dos países se fija a través de un proceso de negociación colectiva.

Y a pesar que justo y equitativo que los trabajadores – *sin algún tipo de distinción* –, perciba un sueldo no inferior al salario mínimo, también resulta justo que el salario a percibir por parte de los trabajadores domésticos sea adecuado a su perfil, responsabilidades, competencias y habilidades; pero a su vez nos preguntamos: ¿la mayoría de los trabajadores domésticos reúne cualidades para el desempeño de sus funciones? ¿Tendrá un perfil cognoscitivo que contribuya a garantizar la percepción de un salario por encima del mínimo? ¿Qué consagra la legislaciones de algunos países de Latinoamérica?

Ante las interrogantes planteadas desde el principio de este artículo, procedimos a realizar una encuesta<sup>24</sup> que fue publicada en diferentes redes sociales, cuya recepción tuvo lugar a poblaciones ubicadas en los países de Venezuela, Perú, Argentina, México, Colombia, Estados Unidos y Bolivia, a los fines de recoger información de la perspectiva que tienen las personas referente a la situación de los trabajadores domésticos de cada uno de los países que se encuentran domiciliados, así como las cualidades ellos consideran que debe tener un trabajador doméstico, en tal sentido a continuación se presenta el resultado de la referida encuesta.

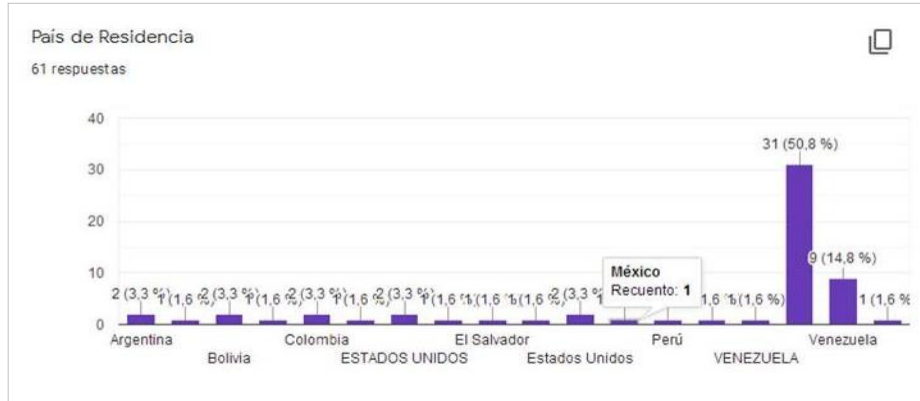
### **3.1. Resultado de la encuesta sobre trabajadores domésticos en Latinoamérica**

De la encuesta sobre trabajadores del cuidado realizado por medio de Aprende Jurídico, se obtuvo 61 respuestas<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Utilizando como método el sistema de formularios de google.

<sup>25</sup> Cabe destacar, no todas las preguntas fueron respondidas por las 62 personas, ya que algunas interrogantes fueron omitidas por desconocimiento, omisión o al ser considerada irrelevante para el encuestador.

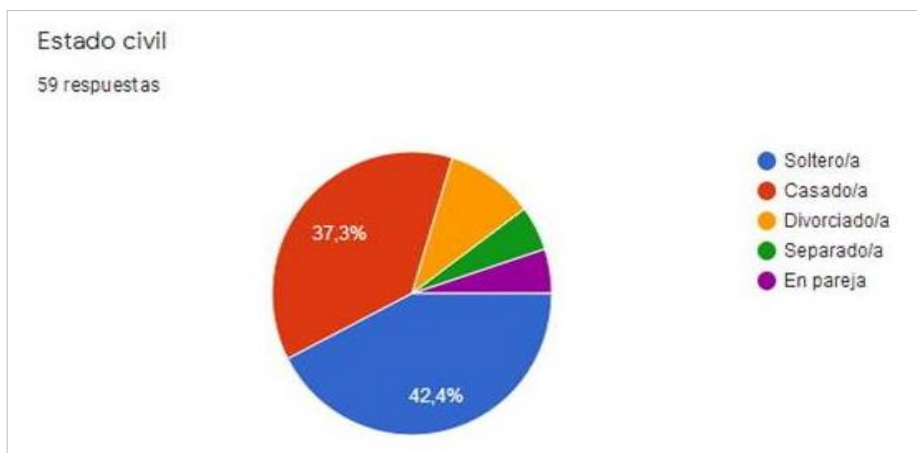
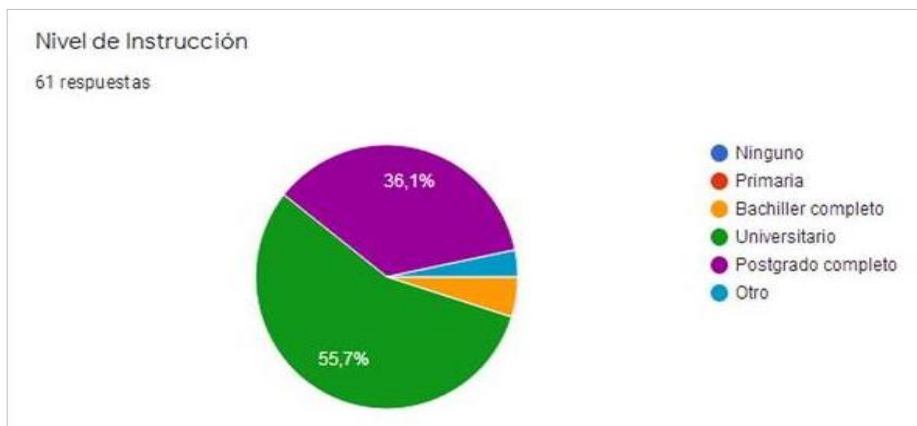
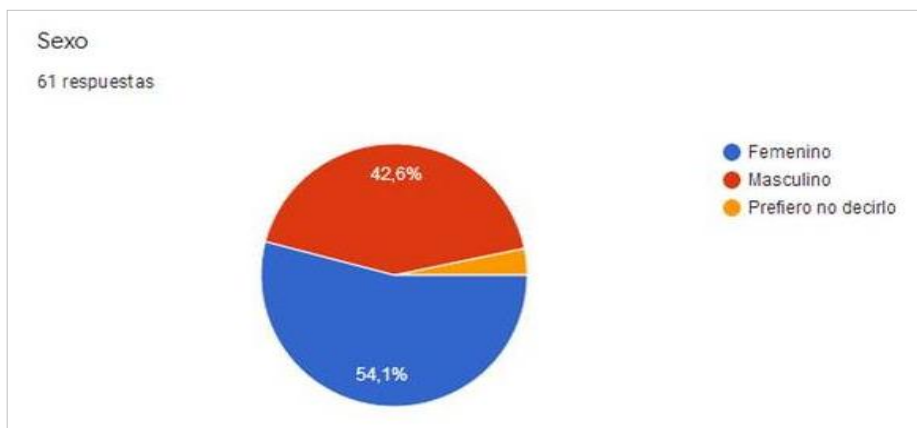
**Gráfico 1** – Porcentaje de países encuestado

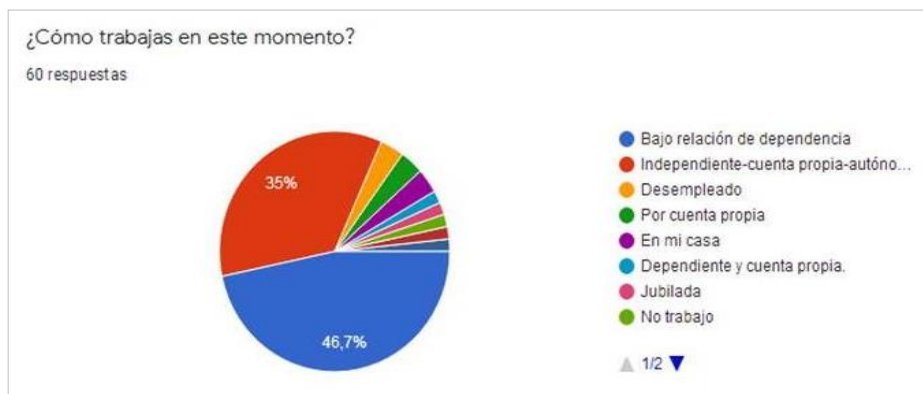
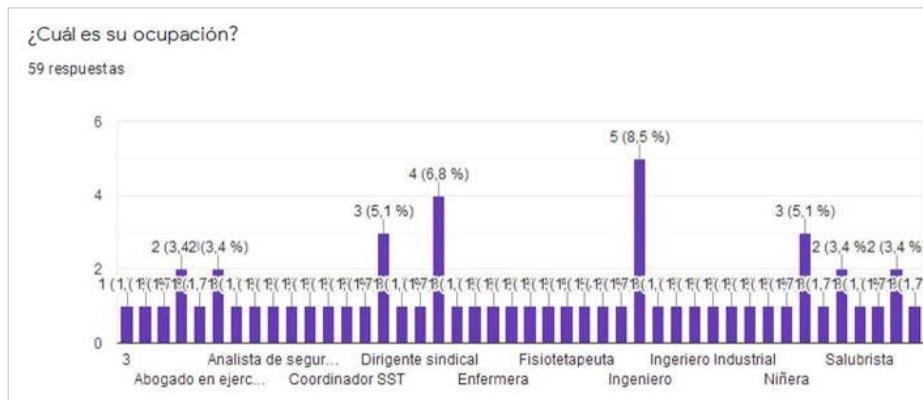
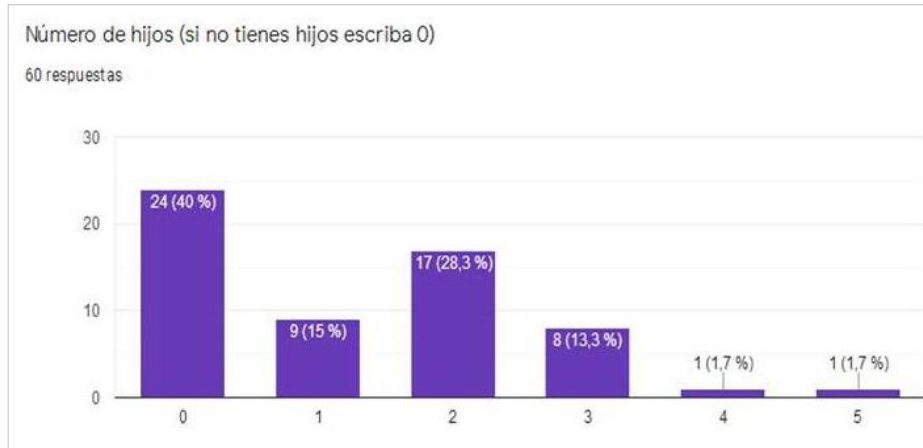
En una población cuya edades oscila entre 23 a 73 años, comprendida de los siguientes países con su respectivo porcentaje: Argentina (3,3%), Bolivia (3,3%), Chile (1,6%), Colombia (3,3%), Estados Unidos (3,3%), El Salvador (1,6%), México (1,6%), Perú (1,6%), República Dominicana (1,6%) y Venezuela (50,8%).

Del gráfico que se muestra a continuación, indica que el porcentaje mayor de respuestas fue de sexo femenino en un 54,1% y masculino en 42,6%, con un nivel de instrucción en su mayoría Universitario (55,7%), seguidamente de postgrado (36,1%); con un estado civil de predominio soltero (42,4%) y seguidamente casado (37,3%). Referente a la ocupación, se encuentran abogados en ejercicio, analista y coordinador de seguridad y salud laboral, ingenieros, dirigente sindical, ingenieros, enfermeras, fisioterapeuta, niñera, salubrista, secretaria ejecutiva, prevencionistas, docentes, recepcionista, y vendedores.

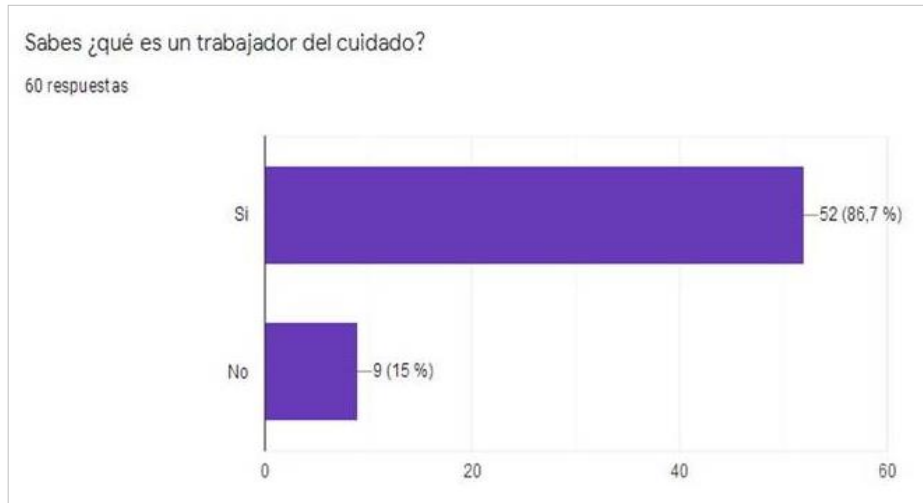
Asimismo, la población encuestada su mayor fuente de trabajo es relación de dependencia en 46,7%, seguido por cuenta propia en 35%.

Gráficos 2-7 – Datos de la población encuestada



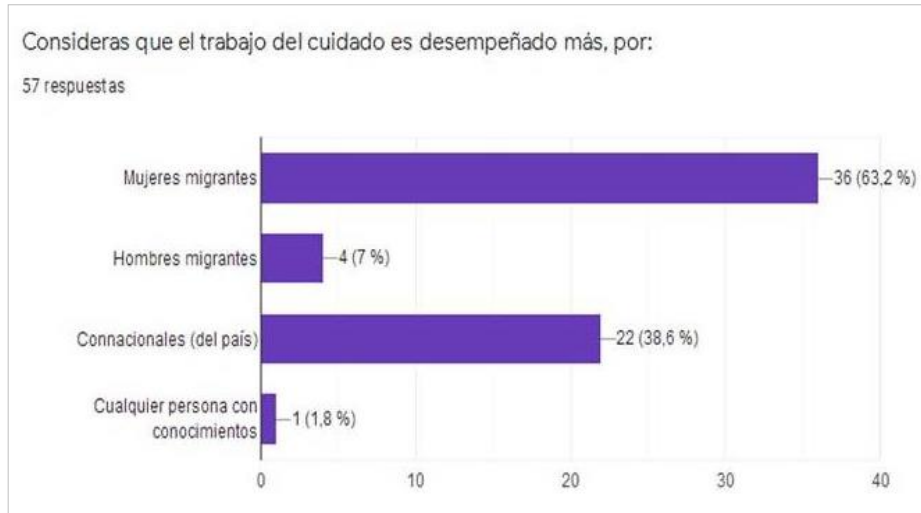


El 86,7% (52 personas), respondieron que tenían conocimiento de qué es un trabajador del cuidado, siendo un porcentaje bajo el desconocimiento en un 15% (9 personas).

**Gráfico 8** – Nivel de conocimiento del trabajador de cuidados

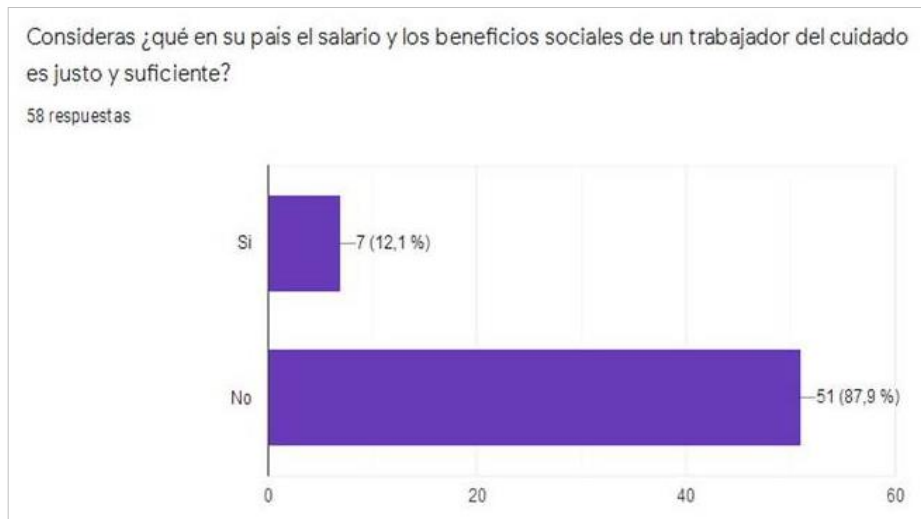
Referente a las condiciones laborales, los encuestados en un 45,6% consideran que la figura de trabajadores del cuidado predomina tanto el trabajo formal e informal, que la labor es realizada principalmente por mujeres migrantes (63,2%), estando también la presencia de connacionales (38,6%). En cambio la presencia masculina en esta labor es escasa (7%).

**Gráficos 9-10** – Característica del trabajador del cuidado

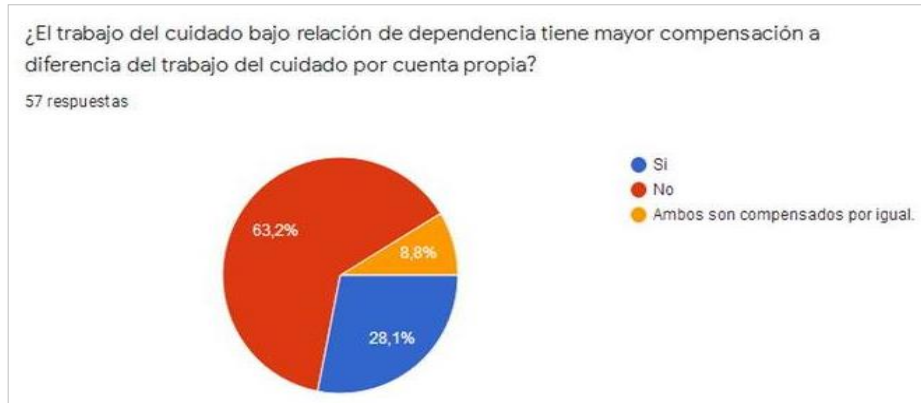


El 87,9%, especifican que en su país los salarios y beneficios del trabajo del cuidado no son suficientes y justos a las actividades que desempeñan. En relación a las compensaciones el 63,2%, indicaron que aquellos que realizan labores bajo relación de dependencia no es mejor a diferencia de quienes trabajan en la misma labor por cuenta propia.

#### Gráficos 11-12 – Salario y compensación

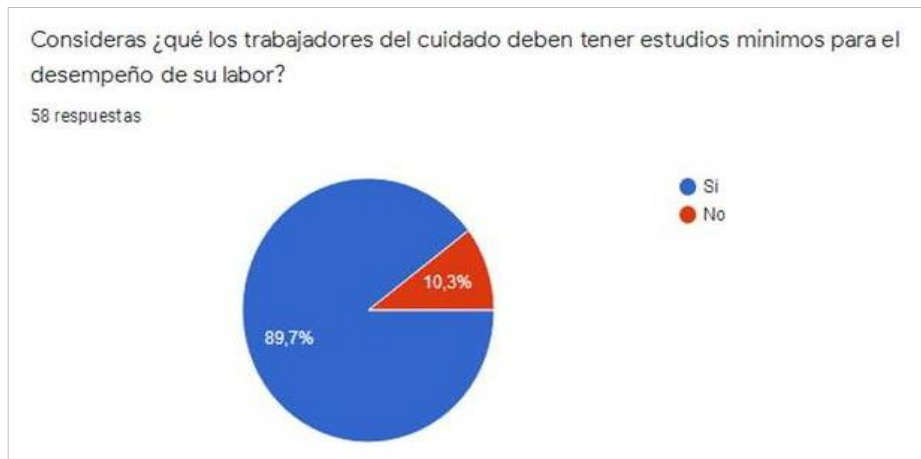


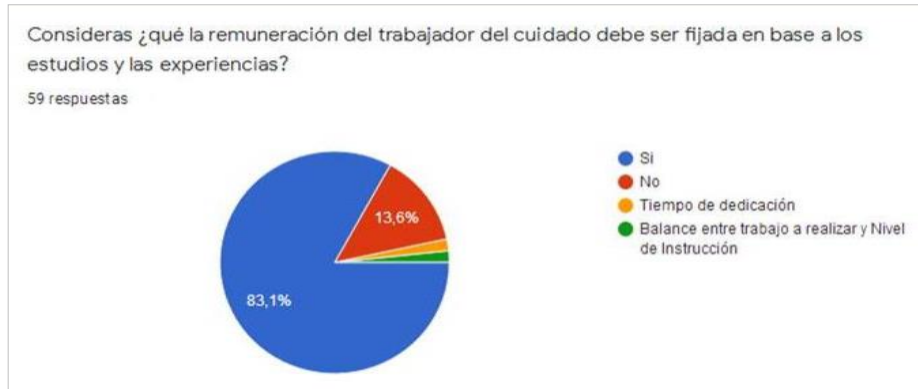




En cuanto los estudios, el 89,7% de los encuestados es del criterio que los trabajadores del cuidado deben tener estudios mínimos para el desempeño de su labor, entre los estudios mínimos que deben tener por orden porcentual son: Bachiller (11,5%), Universitario (7,7%) y cursos de formación (3,8%). Además, consideran que el salario debe ser fijado en base a los estudios y las experiencias (83,1%).

**Gráficos 13-14** – Estudios y fijación del salario





Entre los conocimientos que deben tener los trabajadores domésticos, seleccionaron: primeros auxilios, enfermería, psicología, y cocina. Además, indicaron otras competencias y actitudes que deben poseer estos trabajadores: limpieza; paciencia; resolución del conflicto; control de emociones; prevención, salud y medicina; básico de salud ocupacional; capacidad de trabajo bajo presión; saber cómo reaccionar ante una emergencia; yoga; defensa personal; rehabilitación; conocimientos de leyes de su cargo y del país residente; ejercicio físico; trato humano; valores bien fundados y delicadez con las personas; honestidad; compromiso; respeto, y todas aquellas actividades previas que deban ser realizadas en el hogar.

**Gráficos 15-17** – Estudios, competencias y actitudes





Mencionar otras competencias que no han sido indicadas antes, que consideras que deben tener el trabajador del cuidado:

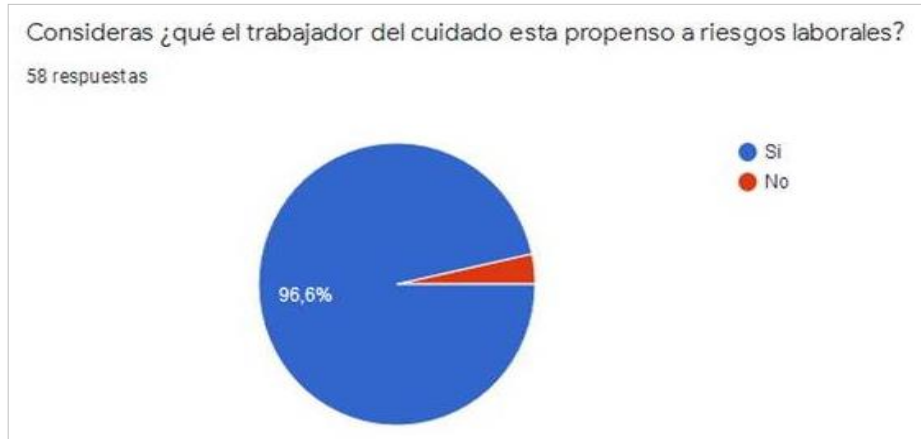
40 respuestas

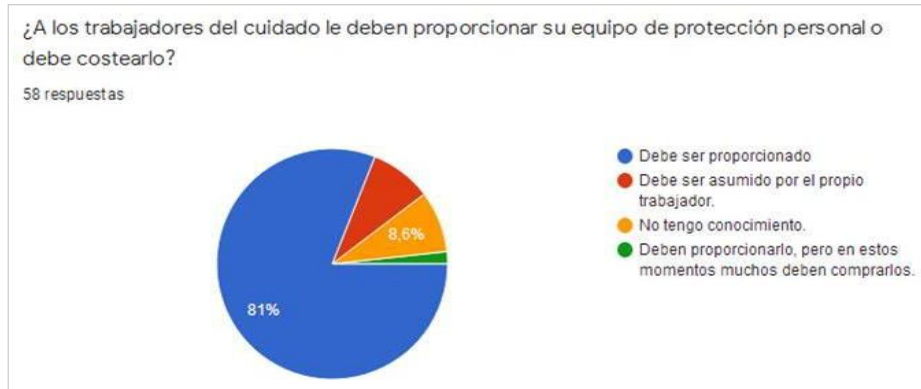
- Paciencia
- Valores bien fundados y delicadesa para con las personas
- Rehabilitación
- Limpieza
- Cómo tratar a los pacientes
- Prevención,salud y medicina
- Seguridad Ciudadana
- Humildad, empatia.
- Todas las actividades previas para una atención integral en el hogar y otros lugares

En materia de seguridad y salud en el trabajo, un 96,6% estima que los trabajadores del cuidado están propensos a riesgos laborales, resultando que un 60,3% especificaron que en su país estos trabajadores no están amparados en materia de seguridad y salud; y el 24,1% seleccionaron que

en su país si se encuentra regulados. Además, evaluaron que el empleador es quien debe proporcionar los equipos de protección personal y no ser costeadado por el trabajador (81%).

**Gráficos 18-20** – Seguridad y salud en el trabajo





Para finalizar, el 84,2% consideran que en su país de residencia el Estado no ha reconocido y dado valor al trabajador del cuidado, como lo indica el siguiente gráfico.

**Gráfico 21** – Respuesta del Estado en relación al trabajador del cuidado



En virtud del resultado reflejado en la encuesta y realizando una indagación de la situación laboral de los trabajadores del cuidado relacionado a los países donde se obtuvo recepción del cuestionario, consideramos propicio analizar las condiciones laborales de tres países: Venezuela (por haber obtenido el mayor porcentaje de participación en la encuesta), México (por motivo que en el año 2019, reformaron las regulación jurídica laboral de estos trabajadores), y Perú (por la reciente promulgación de la Ley de Trabajadores de Hogar, la cual tiene una connotación producto de la pandemia Covid-19), donde además los dos últimos países nombrados

ratificaron el [Convenio OIT C189](#)<sup>26</sup>.

#### 4. Visión de trabajador de cuidados en algunos países de América Latina

##### *México*

Ley Federal de Trabajo<sup>27</sup> incluye un capítulo referente al trabajador de hogar, indicando el art. 331, que la trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar dentro de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades;
- personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades;
- personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

De la disposición se desprende que la legislación laboral de México, incluye dentro de la figura de trabajadores de hogar a aquellos trabajadores que realizan funciones de cuidado, estableciendo además una serie de derechos:

1. celebración de contrato de trabajo;
2. el derecho a recibir una alimentación higiénica y nutritiva;
3. el empleador tiene prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación;
4. el costo por uniforme o ropa de trabajo, quedará a cargo de la persona empleadora;
5. descanso jornada diurna, nocturna, y pago horas extras;
6. descanso semanal sábado y domingo, de todas formas se debe garantizar el descanso semanal obligatorio del día domingo;
7. se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas

---

<sup>26</sup> Con la diferencia que México ratifico el [Convenio C189](#) el 3 julio 2020 y Perú el 26 noviembre 2018: *vid. Ratificación del C189*, cit.

<sup>27</sup> En *Diario Oficial de la Federación*, 1º abril 1970 (ultima reforma publicada: 2 julio 2019).

trabajadoras del hogar migrantes;

8. en aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación;
9. salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones en igual condiciones que los trabajadores ordinarios, y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social<sup>28</sup>:

- a. vacaciones;
- b. prima vacacional;
- c. pago de días de descanso;
- d. acceso obligatorio a la seguridad social;
- e. aguinaldo;
- f. cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

Son deberes adicionales por parte del patrono<sup>29</sup>:

- guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;
- proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;
- el empleador debe cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, conforme con las normas que dicten las autoridades correspondientes;
- inscribir a la trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Las personas migrantes trabajadoras del hogar se registrará además de lo dispuesto en el capítulo de trabajadores domésticos, por las disposiciones del art. 28.A de la Ley de Trabajo, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Referente a la terminación de la relación de trabajo, el empleador podrá rescindir el contrato cuando el trabajador incumpla sus obligaciones; se considerará despido injustificado en caso de violencia de género o discriminación<sup>30</sup>. Asimismo, para la culminación de la relación de trabajo de

---

<sup>28</sup> Art. 334-*bis*.

<sup>29</sup> Art. 337.

<sup>30</sup> Art. 341.

forma voluntaria por parte del trabajador o por el empleador, deben realizarlo previo aviso<sup>31</sup>.

Por otra parte, la norma establece quien no será considerada trabajadora del hogar, quedando sujetas a las disposiciones generales o particulares de la Ley<sup>32</sup>:

1. quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica;
2. quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

En fin, en México el trabajo de cuidados está comprendido dentro de la modalidad de trabajadores de hogar, cuya identificación está definida no solo en las funciones a realizar sino lugar donde deba ejecutarlas que en este caso es el hogar, en razón que aquellas personas que realizan las mismas funciones son realizadas en un establecimiento no serán consideradas trabajadoras de hogar sino trabajadores ordinarios, de igual forma excluyen dentro de esta modalidad quienes son contratados para trabajar de forma eventual o esporádica, lo que deriva que no es factible la contratación de un trabajador de hogar para labores ocasionales al contrario debe emplearse para trabajos fijos.

Además, le instituye el goce de la percepción de derechos económicos y sociales, algunos en iguales condiciones a los trabajadores ordinarios y otros están fijados conforme a la naturaleza de sus funciones.

Asimismo, se garantiza la protección al empleo sin que ello limite al patrono la facultad de rescindir la relación laboral cuando el trabajador no cumpla con sus obligaciones. Igual se resguarda a la mujer ante actos de discriminación y la violencia.

Tienen derecho a percibir salario mínimo, mediante la cual la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) fijará el salario que se les debe pagar a estos trabajadores, el cual podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada<sup>33</sup>.

A tal efecto, la referida Comisión presentó en el mes de mayo de 2019, un proyecto para la aprobación del salario mínimo para los trabajadores de hogar, en espera de su acuerdo en diciembre de 2019<sup>34</sup>. No obstante, para

---

<sup>31</sup> En el caso de la trabajadora debe avisar con 10 días de anticipación y el empleador con 8 días con el pago de la indemnización (arts. 342 y 343).

<sup>32</sup> Art. 332.

<sup>33</sup> Arts. 334 y 335.

<sup>34</sup> INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SOCIAL, [Conasami informa sobre la fijación del](#)



el año 2020, aun la Conasami sigue sin fijar salario mínimo a trabajadoras del hogar, cuyo compromiso debió al haberse cumplido en el mes de diciembre de 2019<sup>35</sup>.

Ahora, se indica que durante este tiempo el IMSS presume la afiliación de cada vez de más trabajadoras del hogar, la mayoría de ellas aún gana por debajo del salario mínimo, a pesar que de un estudio, en especial al Programa Piloto de Personas Trabajadoras del Hogar se ha verificado que un grupo de trabajadoras están ganando 156 pesos, es decir, un poco más del salario mínimo fijado a partir de enero de 2020<sup>36</sup>, de 123 pesos para el centro del país, sin embargo el porcentaje sigue siendo menor que al resto de las trabajadoras que realizan este oficio. En tal sentido, de las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico 47% tiene percepciones de hasta un salario mínimo, en tanto que en los hombres la proporción es de 27%. Mientras que 4,7% de los hombres ocupados en el trabajo doméstico se encuentran en un rango de ingresos de tres salarios mínimos o más, únicamente 1,5% de las mujeres alcanzan en este nivel<sup>37</sup>.

Otra observación, es que la fijación del salario mínimo no asegura conforme a la norma a garantizar que una trabajadora que tenga mayor especialización y preparación en la labor, llegase a percibir un sueldo ajustado a su perfil, es decir, por encima del salario mínimo, no obstante también se ha determinado con relación al nivel educativo, 6,8% de los trabajadores domésticos no cuentan con escolaridad<sup>38</sup>.

Por otra parte, tienen derecho a la seguridad social y que el empleador cumpla con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

### Perú

Los trabajadores domésticos se encontraban regulados por la [Ley 27986 y el Reglamento \(Decreto Supremo 015-2003-TR\)](#), sin embargo fueron

---

[salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar](#), en [www.gob.mx](#), 22 octubre 2019.

<sup>35</sup> A.J. SOTO ESPINOSA, [Conasami sigue sin fijar salario mínimo a trabajadoras del hogar](#), en [Cimacnoticias](#), 13 enero 2020.

<sup>36</sup> En CONASAMI, [Salarios mínimos 2020](#), 2020, se observa que no está incluido dentro de la lista a los trabajadores de domésticos.

<sup>37</sup> INEGI, [op. cit.](#)

<sup>38</sup> [Ibidem](#), p. 4: «37.6% cuentan con educación primaria (al menos con un año aprobado); 36.8% con estudios de secundaria (al menos con un año) y 18.5% cursaron un grado o más de nivel medio superior o superior. La mayor proporción de las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico cuentan con estudios de primaria 39.2% y 37.6% con estudios de secundaria. En contraparte, 26.7% de los hombres cuentan con primaria y 31.5% secundaria. Además, 34.1% de los hombres cuentan con estudios de educación media superior o superior, en tanto que para las mujeres esta proporción es de 16.4 por ciento».

derogadas producto de la promulgación en *El Peruano* el 1° de octubre de 2020 de la [Ley 31047](#) (Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar), con el objeto de regular la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico, siendo denominado trabajadoras y trabajadores del hogar. La [Ley 31047](#) contempla nuevos beneficios para los trabajadores de hogar, siendo considerado como un avance en la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico. A continuación se detallan los beneficios que dispone la norma.

Referente a la forma de prestación del trabajo doméstico, están comprendidos quienes realizan trabajo doméstico a tiempo completo o por horas, las cuales puede ser realizada con residencia en el hogar o sin residencia en este, según acuerdo entre ambas partes empleador y trabajador. La adopción de dichas modalidades debe constar por escrito en el contrato de trabajo<sup>39</sup>. Se establece, que la edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de 18 años<sup>40</sup>.

En principio se debe celebrar el contrato de trabajo, que se presumirá que es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, y contendrá las especificaciones indicadas en el art. 5 de la Ley. Asimismo, el trabajo por horas contempla los derechos y beneficios reconocidos por la norma, siempre que sea aplicable. El contrato de trabajo se celebrará por escrito, por duplicado y se debe registrar por arte del empleador en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado.

En caso de ausencia del contrato de trabajo escrito o de su registro en el aplicativo web, la norma indica que en fundamento al principio de primacía de la realidad se presumirá la existencia de la relación laboral.

Referente a la remuneración y las condiciones de trabajo, el monto del salario de la persona trabajadora del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

La persona del hogar que labore, por horas o fracción de estas, recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la remuneración mínima vital<sup>41</sup>. Por otra parte, el sobretiempo en el trabajo doméstico es voluntario y se remunera conforme con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada.

Las condiciones de trabajo que debe otorgar el empleador debe asegurar la

---

<sup>39</sup> Art. 4.

<sup>40</sup> Art. 7.

<sup>41</sup> Art. 6.

dignidad y la observancia de la seguridad y salud en el trabajo, la entrega de uniformes, equipos de protección, instrumentos o herramientas para la prestación del trabajo. Los trabajadores también, tendrán derecho a que se les otorgue los implementos de bioseguridad y artículos de desinfección que necesite para su protección personal, garantizando la salud ante un posible contagio contra el Covid-19 o enfermedades infectocontagiosas similares, sean o no pandémicas.

El empleador debe proporcionar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar, y dichas condiciones no formarán parte de la remuneración.

La remuneración podrá pagarse en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo establecido por ambas partes. El pago por transferencia bancaria requiere el consentimiento del trabajador<sup>42</sup>.

Los trabajadores del hogar tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual. Las gratificaciones son abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. Se considerará feriado no laborable con carácter remunerativo el 30 de marzo de cada año<sup>43</sup>.

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, basado a la naturaleza de sus servicios, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación de la materia<sup>44</sup>.

En relación a la jornada ordinaria máxima de trabajo es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales, sin embargo la norma permite que sea reducida por acuerdo entre las partes, por convenio colectivo o por la ley. El trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria será remunerado extraordinariamente. Aquellos contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

Cuando el trabajador realice labores en períodos en que no dispone libremente de su tiempo por permanecer en el hogar o centro de trabajo a órdenes del empleador son considerados horas de trabajo extraordinario. Se dispone, que el trabajo extraordinario es voluntario y se paga conforme a las reglas para el régimen laboral general de la actividad privada<sup>45</sup>.

Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se les

---

<sup>42</sup> Art. 8.

<sup>43</sup> Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (art. 11).

<sup>44</sup> Art. 9.

<sup>45</sup> Art. 10.

aplicará el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de 30 días calendario luego de un año continuo de servicios.

Para las trabajadoras del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los períodos que no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo<sup>46</sup>.

Referente a la educación, la norma contempla que el empleador debe brindar las facilidades al trabajador para permitir durante la jornada de trabajo su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda<sup>47</sup>.

La terminación de la relación de trabajo se rige por las normas del régimen general de la actividad privada en lo que sea aplicable. El trabajador del hogar puede renunciar al empleo otorgando al empleador un preaviso de 30 días calendario de anticipación, no obstante, el empleador puede exonerar este plazo por iniciativa propia o a solicitud del trabajador.; siendo que la exoneración también podrá operar si la solicitud no es respondida por el empleador mediante escrito dentro del tercer día de presentada<sup>48</sup>.

Por otra parte, establece la figura de las agencias de empleo que tendrá como objetivo, únicamente, la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar. Las agencias de empleo tienen la prohibición de cobrar o ser afectadas al trabajador patrimonialmente<sup>49</sup>. También, se prohíbe por parte de las agencias el uso de la intermediación laboral o tercerización de servicios.

Las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores gozan de los derechos colectivos previstos en la Constitución Política del Perú y las normas internacionales que han sido incorporadas a las normas nacionales. Se les garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga<sup>50</sup>.

Estará prohibido todo acto de discriminación hacia los trabajadores de hogar, el tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Asimismo, incurre en acto de discriminación el empleador que obligue, o establezca como condición, al

---

<sup>46</sup> Art. 11.

<sup>47</sup> Art. 12.

<sup>48</sup> Art. 13: el régimen de despido estará regulado por las causales establecidas en los arts. 22 ss. del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

<sup>49</sup> Art. 14.

<sup>50</sup> Art. 15.

trabajador del hogar, realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos, así como a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros similares<sup>51</sup>. Cuando la persona desempeñe sus labores en un área distinta al hogar, deberá gozar de idénticas condiciones de trato que se les da a las otras personas.

En este orden de ideas, se prohíbe todo acto de discriminación contra la persona trabajadora del hogar. Queda proscrito segregarse a espacios exclusivos, teniendo derecho a la integridad física, psíquica y sexual. No puede ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho. Asimismo, gozan de prevención y protección contra todo acto de violencia y acoso, en especial contra el hostigamiento sexual<sup>52</sup>.

En materia de maternidad, la persona trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación, siendo nulo el despido por motivo de maternidad. Tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada<sup>53</sup>.

En cuanto a la seguridad social y la pensión, la Ley prevé que la persona trabajadora del hogar tiene derecho a ser afiliado en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) para la cobertura en salud, así como al sistema de pensiones y elegir libremente ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones. El aporte para la cobertura en salud está a cargo del empleador, conforme a las normas de la actividad privada, donde el empleador retendrá el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido<sup>54</sup>.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral armonioso, adecuado, que preserve su salud y seguridad y les permita desarrollar su trabajo en condiciones libres de cualquier riesgo, conforme a las normas del régimen general de la actividad privada<sup>55</sup>.

Las personas migrantes que realicen esta labor en condiciones internas o externas, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o

---

<sup>51</sup> Art. 16.

<sup>52</sup> Art. 18.

<sup>53</sup> Art. 17.

<sup>54</sup> Art. 18: el derecho a la pensión de la persona trabajadora del hogar afiliada al Sistema Nacional de Pensiones regulado por el D-L 19990, se adquiere conforme a dicha norma y demás normas aplicables.

<sup>55</sup> Art. 20; además se observará lo dispuesto en la Ley 29783, sobre Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas vinculadas, en lo que fuera aplicable.

trata laboral, donde se debe garantizar la cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección<sup>56</sup>.

Referente a la inspección de los centros de trabajo, la norma instituye que el inspector de trabajo, conforme el art. 5 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna<sup>57</sup>.

En caso que el empleador se resiste a dar su manifestación y a otorgar las facilidades para verificar por parte del inspector el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, el funcionario de trabajo levantará un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, las cuales serán valoradas para todo efecto legal como presunción cierta de los hechos.

Y por último, la persona trabajadora del hogar debe mantener confidencialidad sobre los actos o hechos relacionados con la intimidad del hogar en el que trabaja, salvo los casos que afectan su dignidad o la integridad del grupo familiar<sup>58</sup>.

En fin, constituye uno de los países que ratificó el [Convenio OIT C189](#), y luego de casi diecisiete años deroga la Ley que regulaba la relación laboral de los trabajadores domésticos, promulgando en el año 2020 una Ley que se observa que amplía de forma estructural los beneficios a los trabajadores de hogar a diferencia de la derogada norma e incluso la Ley preceptúa la inclusión al sistema de seguridad social y de pensiones y a su vez incorpora a los trabajadores al sistema de seguridad y salud en el trabajo estableciéndose medidas protectoras de bioseguridad ante el Covid-19.

Asimismo, le otorga el derecho – *que no lo ostentaba antes* – de percibir una remuneración que no podrá ser inferior al salario mínimo, sin embargo se presenta un detalle, es que la norma da la facultad de ambas partes de negociar la remuneración, sin embargo no se especifica los parámetros mínimos para esa fijación, lo cual es desventajoso ya que permite al empleador pautar un salario donde no sea reconocido los estudios, las habilidades, las competencias adquiridas por el trabajador e incluso el nivel de responsabilidad que tendrá en el oficio.

---

<sup>56</sup> Art. 21.

<sup>57</sup> Art. 23, labor inspectiva en el centro de trabajo.

<sup>58</sup> Disposición Complementaria Finales 2ª.

*Venezuela*

Son aquellos que realizan labores de hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o de su familia, entre ellos están los chóferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderos, planchadoras y otros oficios de esta misma índole (art. 207 LOTTT).

Asimismo el art. 6 del Reglamento General del Seguro Social<sup>59</sup> establece una definición más completa, que indica: «Son trabajadores domésticos quienes de manera habitual y continua prestan servicios mediante un salario, en labores inherentes al hogar o habitación de una persona o familia, sin fines de lucro para el patrono»<sup>60</sup>.

Ahora bien, es de destacar que en Venezuela el régimen laboral de los trabajadores domésticos se encontraba regulada en la legislación laboral (1997)<sup>61</sup> que fue derogada por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)<sup>62</sup>, estableciendo dicho Decreto que el régimen de los trabajadores de hogar sería contemplado en una Ley especial que a la fecha no ha sido promulgada.

Ante dicha situación, los derechos y demás beneficios que se están aplicando a los trabajadores domésticos son aquellos determinados por la Sala de Casación Social<sup>63</sup>, que emitió una interpretación del alcance y contenido del los ex arts. 275 ss. de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, con una adición vinculada con la legislación laboral vigente. En tal sentido, a continuación se detallan los derechos y beneficios de estos trabajadores. Los trabajadores de hogar estarán sujetos a una relación de trabajo a tiempo

<sup>59</sup> En *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 30 abril 2012, n. 39912.

<sup>60</sup> En el año 1966 en Venezuela se implemento el régimen del seguro social amparando a los trabajadores domésticos, no obstante la Ley del Seguro Social entro en aplicación en el año 1967. En el 2012, al promulgarse la LOTTT se reformó la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la Ley del Seguro Social y su Reglamento, publicadas en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 30 abril 2012, n. 39912. En la Ley del Seguro Social y el Reglamento mantuvieron la terminología de “trabajador domésticos”. Además es de acotar, que la ley del sistema de seguridad social ampara incluso a los extranjeros que se encuentre residenciados legalmente (art. 4), conllevando que los trabajadores domésticos extranjeros están amparados, pero con la condicionante que para gozar de este beneficio deben estar formalizados legalmente en el país.

<sup>61</sup> Ley Orgánica del Trabajo (en *Gaceta Oficial*, 19 junio 1997, n. 5152, extraordinario), reformada posteriormente y publicada en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6 mayo 2011, n. 6024, extraordinario (derogada).

<sup>62</sup> En *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 7 mayo 2012, n. 6076, extraordinario.

<sup>63</sup> Sentencia 14 abril 2009, n. 0522.

determinado o indeterminado, cuyas funciones podrán ser realizadas, bajo las siguientes modalidades: a) Internos (pernoctan): aquellos que habitan en el lugar donde presta servicios; y b) Externos (no pernóctan): son los que presta servicios por días, por tarea, por unidad de tiempo. Además, gozan de la presunción de laboralidad y la naturaleza remunerativa de la prestación de servicios<sup>64</sup>.

Tendrá derecho a la celebración del contrato, conforme las indicaciones establecidas en el art. 55 LOTTT, lo cual se extenderá en dos ejemplares, donde uno le corresponderá al trabajador y contendrá los requisitos establecidos en la LOTTT<sup>65</sup>.

La relación de trabajo podrá ser suspendida sea por enfermedad y accidente común o por ocasión al trabajo; por motivo de maternidad; estudios; cuidados a familiares; por caso fortuito o fuerza mayor, entre otros; así como los efectos de la antigüedad que no se interrumpe, la protección de inamovilidad y la percepción del salario y demás beneficios laborales en los casos excepcionales<sup>66</sup>.

La relación de trabajo podrá finalizar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas<sup>67</sup>; además la relación podrá culminar por la falta de honradez y la desidia manifiesta en el cumplimiento de los deberes por parte del trabajador, en razón de la naturaleza, el modo y el lugar de la ejecución de sus laborales, en cuanto la existencia de una relación y a su vez un contacto cercano con el patrono y los familiares.

Asimismo, en caso que relación de trabajo sea a tiempo indeterminado, la norma no excluye a diferencia de las relaciones a tiempo determinado, que el trabajador avise previamente al patrono su retiro voluntario (art. 81 LOTTT). El trabajador tendrá derecho a generar y percibir la prestación de antigüedad<sup>68</sup>, solicitar hasta un 75% de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales<sup>69</sup>.

Se encuentran protegidos de inamovilidad, conforme con el art. 94 LOTTT<sup>70</sup>, producto de los diversos Decretos-Ley dictados por Ejecutivo Nacional donde taxativamente los ampara, así como posteriormente el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral y el Decreto 4167 mediante la cual prorroga la inamovilidad para los

---

<sup>64</sup> Art. 53 y 54 LOTTT.

<sup>65</sup> Art. 59.

<sup>66</sup> Arts. 72-74 LOTTT.

<sup>67</sup> Art. 76 LOTTT.

<sup>68</sup> Art. 142 LOTTT.

<sup>69</sup> Art. 144 LOTTT.

<sup>70</sup> Estando excluidos los trabajadores bajo una relación temporal u ocasional.



trabajadores públicos y privados<sup>71</sup>. Además gozan de fuero sindical, maternal o inamovilidad por suspensión de la relación de trabajo o por tener hijos con discapacidad<sup>72</sup>, teniendo a su vez el derecho de indemnización contemplada en el art. 92 LOTTT.

Referente al salario, puede ser estipulado todo en dinero o parte en dinero y parte en especie, bajo las modalidades de tarea, a destajo o por unidad de tiempo<sup>73</sup>. Si se conviene el salario en especie y el trabajador perciba salario mínimo, la Sala indica que debe ser estipulado el valor proporcional de las percepciones en especie, que comprende comúnmente alimentación y alojamiento.

Además, tiene el derecho de percibir un salario suficiente y justamente remunerador, y formar parte del salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional, la cual ha sido aplicada desde el año 2004.

Para los domésticos internos, no se les aplica la base salarial para el cálculo de horas extras, días feriados, descanso semanal y trabajo nocturno por motivo que pernocta en la casa del patrono; sin embargo si se les destina a los domésticos externos.

Es criterio de la Sala que a estos trabajadores no se aplica el cálculo de las utilidades debido a la naturaleza de las funciones del domestico y por el hecho que no hay un fin de lucro por parte del patrono , ya que esta figura se enfoca al ámbito empresarial y no habitual, sin embargo si procedería la bonificación de fin de año a razón de 30 días, al igual se incluye para el cálculo de la prestación de antigüedad por motivo que se efectúa por salario integral que comprende el salario normal más la alícuota del bono vacacional y bono de fin de año<sup>74</sup>.

El salario podrá ser cancelado en efectivo, sin que obste que se realice por instituciones financieras. Sin embargo, se prohíbe su pago por mercancía, vales, fichas o cualquier otra modalidad análoga.

Referente a las condiciones de trabajo, los trabajadores de hogar se encuentran amparados por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento Parcial y las Normas Técnicas<sup>75</sup>, en todo lo atinente a la seguridad y salud en el trabajo, y por lo

---

<sup>71</sup> En *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 28 diciembre 2015, n. 6207, extraordinario, y 23 marzo 2020, n. 6520, extraordinario.

<sup>72</sup> Arts. 419 y 420 LOTTT.

<sup>73</sup> Art. 112 LOTTT.

<sup>74</sup> Arts. 140 y 122 LOTTT.

<sup>75</sup> El art. 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 26 julio 2005, n. 38236) establece taxativamente su ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos, en tal sentido: «que su ámbito de aplicación va destinado a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia»

tanto tienen derecho a prestar servicios, en condiciones mínimas de seguridad, higiene y ambiente adecuados, que permita su desarrollo normal tanto físico y psíquicos<sup>76</sup>.

Por otra parte, tienen derecho al tiempo libre y descanso, y en referencia a la jornada laboral, a los domésticos externos están sujetos a una jornada normal sea completa o parcial<sup>77</sup>. Asimismo, imputación de la jornada al tiempo de reposo y comida, así como el tiempo de duración en caso de transporte cuando el patrono se haya obligado convencionalmente a otorgar este beneficio, el salario a tiempo parcial, jornada máxima y al de descanso semanal que comprende dos días a la semana<sup>78</sup>.

Además, gozan del derecho al disfrute anual de las vacaciones con el pago del bono vacacional y el beneficio de alimentación, el disfrute y el bono comprende un tiempo mínimo de 15 días hasta un máximo 30 días (dependiendo de la antigüedad).

En el transcurrir de los años, a los trabajadores domésticos se la ha venido otorgando derechos y beneficios como la inclusión al seguro social, la equiparación de la remuneración al salario mínimo, estabilidad, la protección al sistema de seguridad y salud laboral con el derecho de prestar servicios en un ambiente de trabajo adecuado y de ser protegidos ante accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, gozar de las prestaciones del sistema de seguridad social como optar por los servicios de salud, de vivienda y hábitat, de protección por desempleo, entre otras.

En fin, los trabajadores de hogar se encuentran amparados por una serie de derechos y beneficios que han sido otorgados paulatinamente, siendo los primeros derechos concedidos, la inclusión al sistema de seguridad social y la homologación del sueldo al salario mínimo, posteriormente se le han extendido los beneficios hasta el extremo que la diferencia es mínima con un trabajador ordinario, a pesar que aún Venezuela no ha ratificado el [Convenio OIT C189](#); sin embargo por otra parte, estos cambios a pesar de

---

por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería».

<sup>76</sup> También tienen derecho a ser indemnizados por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, siempre y cuando se demuestre la responsabilidad del empleador (arts. 1, 69, 70, 129 y 130, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo).

<sup>77</sup> Arts. 172 y 173 LOTT.

<sup>78</sup> La jornada tanto para el trabajador de hogar interno como externo es 8 horas al día y 40 horas semanales, con 2 horas de descanso.

tener un significado importante desde el punto de vista de los derechos laborales e humanos, en la práctica no han sido significativos por motivo que todavía predomina la informalidad y la precariedad en este oficio.

### 5. Efectos del Covid-19 en las trabajadoras domésticas (de cuidados)

La OIT<sup>79</sup>, indica que la crisis sanitaria, social y económica surgida por el Covid-19, así como las medidas de confinamiento decretadas por los países, están causando un efecto en especial a las trabajadoras<sup>80</sup>, en este caso a las domésticas, en razón, que la mayoría de los casos asumen la responsabilidad por los cuidados y la limpieza tanto del hogar donde trabajan como del suyo propio, hasta el punto en que las tareas de cuidados se intensifica al tener que atender a población de riesgo (personas mayores o enfermas) y a personas con discapacidad, en situación de dependencia y/o a niños y niñas que permanecen durante todo el día en los hogares debido a las restricciones de movilidad y a la suspensión de clases.

Además el confinamiento, ha producido que las trabajadoras de cuidados tenga que pernoctar en sus lugares de trabajo, lo que le ha implicado la separación con su familia y realizar más horas de trabajo e incluso hasta desempeñar actividades extras sin recibir una remuneración, condiciones laborales y descanso adecuado, pero además se encuentra bajo estrés al ser propensas a contraer el virus y al ser a su vez transmisoras sea en el hogar donde trabaja o en el hogar de su familia.

En igual sentido, además de estar en riesgo ante la pandemia, están proclives a otros riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan, estando expuestas a agentes biológicos, químicos, físicos y disergonómicos<sup>81</sup>, en los cuales en la mayoría de los casos el empleador no le suministra los equipos adecuados de protección, careciendo a su vez de un seguro de salud privado o al acceso a los servicios de salud públicos, al no estar afiliadas al sistema

---

<sup>79</sup> Vid. R. COELLO, M. ARTETA, L. SCURO (coords.), *op. cit.*

<sup>80</sup> Se hace referencia al género femenino, al ser el sector más predominante en esta labor.

<sup>81</sup> Por motivo de la índole de responsabilidad, competencias, y destrezas que conlleva la ejecución de las tareas por estas trabajadoras, que en ocasiones deben cuidar a personas que no son autosuficientes y la complejidad en la ejecución de las actividades es mayor. Entre las tareas a realizar están: atención para el cuidado de la persona adulta mayor; higiene y cuidados generales: el baño, higiene y el cuidado de manos, pies, piel, y afeitado, cambio de pañal, aseo bucal, el sueño; alimentación; realización de ejercicio de la persona adulta mayor; valoración funcional y movilización de la persona adulta mayor; tratamientos y cuidados especiales: prevención de problemas de salud, síndromes geriátricos, toma de signos vitales, suministro de tratamientos, medicamentos y curaciones, entre otros.

de seguridad social, sea por no registrarse por cuenta propia (ya que la remuneración no le permite cubrir dicho gasto) o por que el empleador no la afilia.

Respecto al ámbito jurídico laboral, la pandemia ha originado en algunos países la suspensión de los contratos de trabajo, la reducción de la jornada, de los salarios y la modificación o exclusión de las compensaciones; de hecho la crisis ha conllevado por ejemplo en Panamá<sup>82</sup> que los migrantes abandonen el país y se trasladen a su país de origen.

En fin, el escenario de los trabajadores de cuidados en su condición de trabajadores domésticos ha originado a generar una condición irrita de vida, afectando su ámbito social y económico.

En este sentido, los organismos internacionales<sup>83</sup> evalúan que esta situación muestra cómo se están incumpliendo las disposiciones del [Convenio C189](#) y muchas de las normativas nacionales adoptadas, considerando que es fundamental que los gobiernos impulsen medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas como respuesta a la emergencia sanitaria y la recuperación socio-económica.

Asimismo, indica que tanto a nivel nacional como internacional, la situación de crisis provocada por el Covid-19 ha impulsado a las trabajadoras domésticas a estar más vinculadas entre ellas para generar redes de apoyo mutuo, permitiendo que haya aumentado sus afiliaciones al Sindicato y grupos comunitarios.

A nivel internacional, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) presentó el 18 de marzo de 2020 una declaración llamada *Manifiesto sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y la Lucha Contra la Pandemia del Coronavirus*, solicitando: 1) el derecho a un entorno de trabajo libre de peligros; 2) el derecho a salario por días de enfermedad y acceso a un seguro médico; 3) la protección de los derechos laborales; 4) el derecho a ser informados sobre la pandemia, en especial en relación con medidas de prevención y protección, en distintos idiomas incluyendo el que pueda ser entendido por los migrantes.

## 6. Conclusión

Del diagnóstico realizado en base a las respuestas del cuestionario, se fueron documentando las evidencias resultantes y se realizó una indagación

---

<sup>82</sup> H. CONCEPCIÓN, [Extranjeros abandonan el país en medio de la pandemia](#), en [www.tvn-2.com](#), 10 diciembre 2020.

<sup>83</sup> OIT, ONU, CEPAL.

documental y jurídica así como el análisis de diversas fuentes estadísticas y de estudios que confirman las percepciones sobre la situación de precariedad que caracteriza el trabajo del cuidado en Latinoamérica, y que cada día se ha venido profundizando, a pesar que el trabajo que desempeña estas personas tienen un gran valor social y económico.

Pero a su vez ha repercutido ante la pandemia Covid-19, siendo que el trabajo de cuidados es realizado por mujeres y hombres bajo la categoría de trabajo doméstico, dirigida a satisfacer las necesidades de alimentación, aseo, higiene, y cuidado en aquellas personas que deben desempeñar actividades remuneradas en el mercado de trabajo y no tienen el tiempo para dedicarse a estas actividades.

Sin embargo, lamentablemente por la condición sociodemográfica de las regiones, las condiciones de vida y la informalidad laboral que es otro elemento característico de esta labor, hace que los trabajadores del cuidado y en especial las *trabajadoras* estén ubicadas entre los grupos más vulnerables, sea por los bajos ingresos y beneficios sociales, la falta de acceso a la seguridad social, la discriminación, el trabajo forzoso, entre otros.

Adicionalmente se identificó, que estos trabajadores, se encuentran en condiciones laborales precarias, por diversas razones: el carácter informal del vínculo laboral, quienes a su vez realizan la labor de forma informal o que su empleador se abstiene de afiliar a la persona al sistema de seguridad social, ocasiona ser excluidos del acceso a la atención a la salud y la pensión de retiro, ya que los bajos ingresos no le permite cubrir el porcentaje de cotización para el registro de forma voluntaria, y por lo tanto se encuentran ajenos a percibir las prestaciones, asistencia por vivienda, entre otros beneficios, lo que hace convertirse más vulnerables frente a todo tipo de riesgos.

Es de acotar, que la ausencia de formalización laboral lo hace más vulnerables frente a los diversos riesgos, ya que no es común que el trabajo del cuidado se formalice a través de un contrato, generalmente es obviado por el empleador, y este hecho los coloca en una situación inestable, de debilidad a diferencia de otros países de la región, donde han realizado esfuerzos para ampliar su acceso a la seguridad social.

Y a pesar de la situación de la pandemia, la priorización de este grupo de personas ha originado una demanda en el trabajo de cuidados, alcanzando al mismo tiempo un valor de hecho por parte del sector salud así como la sociedad, sin embargo a principio del artículo nos preguntamos: ¿qué pasará pospandemia? Por motivo que si bien es cierto que través de las medidas preventivas y la aprobación de la vacuna, podría mitigar el contagio, sin embargo el virus no desaparecerá, al contrario tendremos que adecuar nuestras vidas a este contagio, y por ello también nos preguntamos: ¿se

mantendrá el mismo valor de hecho de este trabajo? ¿Continuará siendo valorado como una labor precaria? ¿Se le dará jurídicamente mayor valor a este trabajo? ¿Será necesario que el trabajador domestico adopte habilidades que contribuya su valor cognoscitivo?

En tal sentido del diagnóstico obtenido por medio de la encuesta realizada, mediante la recepción de habitantes de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Estados Unidos, El Salvador, México, Perú, República Dominicana y Venezuela, y las diversas fuentes consultadas, se destaca que aún para finales del 2020, se mantienen que las personas que realizan trabajo de cuidado son generalmente mujeres, teniendo una presencia significativa quienes tienen baja escolaridad, migrantes y jefas de familia. Además, que perciben un salario bajo, no se encuentran protegidos (as) en seguridad y salud laboral, y que el Estado le ha dado poco valor e importancia.

Que la mayoría de los trabajadores/as de cuidados carecen del acceso a los servicios de salud, sistema de pensiones y prestaciones dinerarias, al no estar afiliados/as a la seguridad social, siendo predominante el caso de las migrantes con su condición administrativa irregular.

La situación de la pandemia ha hecho para algunos considerar, que todavía se están incumpliendo las disposiciones del [Convenio OIT C189](#) y las normativas nacionales que regulan las condiciones laborales de los trabajadores de hogar adoptadas internamente por países de Latinoamérica. Sin embargo, observamos que posterior a la primera oleada de contagio de SARS-CoV-2, donde la mayoría de los países han venido flexibilizando las medidas de contención e incluso se han reactivado gradualmente las actividades económicas, poco a poco ha hecho impulsar sobre todo a las trabajadoras domésticas a crear y potenciar redes y organizaciones comunitaria de apoyo y sindical.

Desde el punto de vista jurídico, de los tres países analizados, observamos como Venezuela a pesar de haber desarrollado, impulsado y dado un alto nivel de protección laboral a los trabajadores domésticos, esto quedó paralizado con la promulgación en el 2012 de la LOTTT, originando paulatinamente tras la crisis económica, social y política un desmejoramiento en la práctica de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores.

Escenario distinto que encontramos en México y Perú, en razón que México en el año 2019, reforma la legislación laboral consagrando mejores derechos y beneficios a los trabajadores domésticos (incluyendo los de cuidados), quedando en mora la fijación del salario mínimo, pero a pesar de ello, en el 2020 declara su voluntad de ratificar el [Convenio OIT C189](#); y Perú a mediados del mes de octubre de 2020, decreta la Ley de Trabajadores de Hogar instituyendo un cambio en pro de los trabajadores domésticos,

otorgando mayor valor y protección dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo e incluso de bioseguridad ante la pandemia Covid-19.

Por ello, consideramos que el Covid-19, será el motivo, el eje estratégico que propulsará que los gobiernos le den mayor valor al trabajo de cuidado, mejor ejemplo lo tenemos el caso de Perú.

Sin embargo, es fundamental destacar que limitarse a las reformas o la promulgación de normas, no constituirán una medida suficiente que reactive el cumplimiento de los derechos de estos trabajadores por parte del empleador, así como garantía de inclusión de estos trabajadores en la seguridad social, al contrario será necesario que los gobiernos impulsen otras medidas complementarias como: impulsar la retención de empleos en el trabajo doméstico; garantizar subsidios sociales de emergencia; se instruya la aplicación de protocolos de salud y seguridad que atiendan las especificidades del sector de trabajo doméstico remunerado; garantizar la cobertura en salud; asegurar que los servicios de cuidados sean considerados prioritarios, por motivo de la importancia que cumple su labor para la vida de otras personas; fomentar y concientizar la formalización del trabajo doméstico; impulsar sistemas de protección social integrales; fomentar el diálogo social; promover campañas de sensibilización y concientización sobre derechos; promover una fiscalización sobre las condiciones laborales, a los fines de velar que se cumpla con la formalización de la contratación y prevenir las condiciones insalubres, maltrato y prácticas inapropiadas por el empleador.

Ahora bien, referente a la necesidad de que el trabajador doméstico adopte habilidades que contribuya su valor cognoscitivo, de las aportaciones de la encuesta, del estudio doctrinal y del análisis desarrollado en este artículo, se desprende que es esencial, por motivo que la formación es un elemento de ventaja en el contexto de la precariedad, ya que se ha evidenciado que las personas que realizan labores especializadas tienen un porcentaje mayor de factibilidad a una mejor remuneración, ya que la especialización está asociada con mejores ingresos.

Es de destacar, que el trabajo doméstico, en especial el de cuidados, es un oficio que requiere un nivel de educación como mínimo Bachiller así como la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades ya que las actividades que deben ejecutar la exige e incluso cuando están ante el cuidado de personas no autosuficientes, por ello que lo adecuado, es que la fijación de los salarios sea de acuerdo al perfil profesional, y experiencia laboral del trabajador/a, que es lo que haría posible que las trabajadoras de cuidados y en general cualquier oficio que realiza los trabajadores domésticos de alcanzar una remuneración justa de acuerdo a las exigencias que le pide las tareas especiales que deben ejecutar.

Además la fijación del salario, en base a este esquema, contribuiría a incentivar para que las personas busquen capacitarse y a su vez que el Estado le facilite dicha formación, teniendo como ejemplo México que a través del IMSS promovió cursos de formación dirigidos a los trabajadores de cuidado de forma gratuita.

La capacitación servirá además como un medio para evitar mayor pobreza, informalidad, menos ingresos y menor nivel de educación de los trabajadores de cuidados, por ello que es importante como medida por parte de los países ofrecer a este sector políticas de formación que le permita ampliar su formación profesional, especializarse, calificar y certificar sus competencias, donde sean incorporados los migrantes, pero a su vez los empleadores facilite el tiempo a los trabajadores de recibir dicha formación, ya que al final son los que más le convienen que sus trabajadores tenga las habilidades y destrezas para ejecutar con buen fin sus labores y sobre todo cuando se trata de la salud de sus familiares.

## 7. Bibliografía

*¿Qué es una condición preexistente?*, en [www.cigna.com/es-us](http://www.cigna.com/es-us), julio 2018

AGENCIA EFE, *Legalización del trabajo doméstico, entre estigmatización e informalidad*, en *Diario Libre*, 1º mayo 2019

BENSUSÁN G., *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, OIT, 2019

CASTRO R., *Situación Jurídico-Laboral de las Empleadas Domésticas en el Contexto Venezolano*, en *Anuario – Instituto de Derecho Comparado*, 2007, n. 30, pp. 275-309

COELLO R., ARTETA M., SCURO L. (coords.), *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*, ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020

CONASAMI, *Salarios mínimos 2020*, 2020

CONCEPCIÓN H., *Extranjeros abandonan el país en medio de la pandemia*, en [www.tvn-2.com](http://www.tvn-2.com), 10 diciembre 2020

*Definición de enfermedad según la OMS y concepto de salud*, en *Tratamientoyenfermedades.com*, 23 octubre 2019

INE, *Fuerza de Trabajo*, en [www.ine.gov.ve](http://www.ine.gov.ve)

INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio). Datos nacionales*, Comunicado de prensa 21 julio 2020, n. 339



INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SOCIAL, [\*Conasami informa sobre la fijación del salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar\*](#), en [www.gob.mx](http://www.gob.mx), 22 octubre 2019

OIT, [\*El trabajo de cuidados y los trabajadores de cuidado, para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo\*](#), 2018

OIT, [\*Nuevas estrategias para reducir la informalidad en el trabajo doméstico\*](#), en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 5 diciembre 2016

OIT, [\*Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas\*](#), Documento de Política de Protección Social, 2016, Documento 16

OIT, [\*Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT\*](#), 2013

OLIVEIRA DO PRADO R.C., [\*El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes\*](#), en [\*Anuario de Derechos Humanos\*](#), 2012, n. 8, pp. 125-134

OMS, [\*Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud\*](#), 2015

PASTOR CASTRO J., [\*Situación laboral de las trabajadoras del hogar ante el estado de emergencia nacional por la COVID-19\*](#), en [\*La Ley\*](#), 15 junio 2020

RIVERA A., [\*Trabajo doméstico no es reconocido: INEGI\*](#), en [\*El Universal\*](#), 22 julio 2015

SOTO ESPINOSA A.J., [\*Conasami sigue sin fijar salario mínimo a trabajadoras del hogar\*](#), en [\*Cimacnoticias\*](#), 13 enero 2020

TROPANO Y., NOGUERA A., [\*Indemnización, Accidente del Trabajo y Enfermedad Ocupacional\*](#), Aprendizaje Jurídico, 2019

TROPANO SANOJA Y., NOGUERA GONZÁLEZ A., [\*Amando y Odiando la Ley Orgánica del Trabajo \(Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras\)\*](#), Aprendizaje Jurídico, 2017

### *Normativa OIT*

[\*C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011\*](#)

[\*Ratificación del C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011\*](#)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*