

# Guía sobre políticas en materia de salario mínimo

## Capítulo 8 - Salarios mínimos para los trabajadores domésticos

---

### Índice

---

	Página
Resumen .....	1
8.1 Definición del trabajo doméstico .....	2
8.2 ¿Por qué los salarios del personal doméstico suelen ser tan bajos? .....	4
8.3 ¿Debería estar el personal doméstico amparado por el salario mínimo? .....	5
8.4 ¿Quién debería fijar el salario mínimo para el personal doméstico? .....	7
8.5 ¿Cómo se debería fijar y ajustar el nivel de salario para el personal doméstico? .....	9
8.6 Necesidades de los trabajadores domésticos y sus familias .....	11
8.7 Factores económicos en el sector del trabajo doméstico .....	11
8.8 Cómo utilizar las cifras .....	14
8.9 Personal doméstico puertas adentro y puertas afuera .....	15
8.10 El pago en especie .....	16
8.11 Tasas de salario mínimo por hora o por mes para el personal doméstico .....	19

### Resumen

---

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos se encuentran entre los grupos laborales peor remunerados y a menudo en el grupo más informal de los trabajadores asalariados.

Además, suelen quedar excluidos del ámbito de protección que brinda el salario mínimo. Se estima que 21,5 millones de trabajadores domésticos están marginados de un sistema de salario mínimo, pese a que tales sistemas existen para los demás trabajadores. Entre las personas protegidas, muchas tienen derecho a una tasa salarial inferior al mínimo que rige para los demás trabajadores.

Los trabajadores domésticos no deberían ser discriminados, sino que deberían disfrutar de una cobertura del salario mínimo equivalente a la que se ofrece a los demás trabajadores en general, en caso de que exista dicha cobertura. **El establecimiento de un salario mínimo es una forma de reconocimiento de la contribución económica y social del personal doméstico y un medio fundamental para garantizar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.**

El Convenio núm. 189 de la OIT reconoce que "todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo" (artículo 11).

Para establecer un salario mínimo para los trabajadores domésticos se sigue en gran parte el mismo procedimiento que rige para los trabajadores de otros sectores. Las organizaciones de los trabajadores domésticos y de los empleadores de los trabajadores domésticos deberían participar en dicho procedimiento, en supuesto de que tales organizaciones existan. Su interés reside en que conocen de muy cerca las dificultades relativas a los salarios en el sector del trabajo doméstico.

En algunos de los países donde el personal doméstico estaba excluido de la protección del sistema único nacional de salario mínimo se ha optado por ampararlo mediante la extensión gradual del ámbito de aplicación de dicho salario mínimo, en condiciones de igualdad de trato. Este enfoque gradual abarca los casos en que el mínimo para el trabajo doméstico se fija inicialmente por debajo del salario mínimo nacional en vigor y se incrementa paulatinamente hasta igualar el nivel del mínimo nacional.

En cuanto a otros sectores, los niveles del salario mínimo deberían fijarse teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos.

Un salario mínimo efectivo también debería tener en cuenta el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos y el predominio de las modalidades de trabajo puertas adentro y puertas afuera. También se deberían poner límites a los pagos en especie. Algunos países también han optado por fijar salarios mínimos por hora y también mínimos mensuales para garantizar una protección eficaz.

## 8.1 Definición del trabajo doméstico

---

Cuando definieron el término "trabajador doméstico", los delegados a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 no se basaron en una lista de las tareas o servicios específicos que realiza el personal doméstico, por considerar que éstas varían de un país a otro y pueden cambiar con el tiempo. Más bien, apoyaron una formulación general basada en la característica común a todos los trabajadores domésticos, a saber, que prestan servicios para hogares privados.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), refleja esta perspectiva cuando define los conceptos de "trabajo doméstico" y "trabajador doméstico" en su artículo 1:

“ a) la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

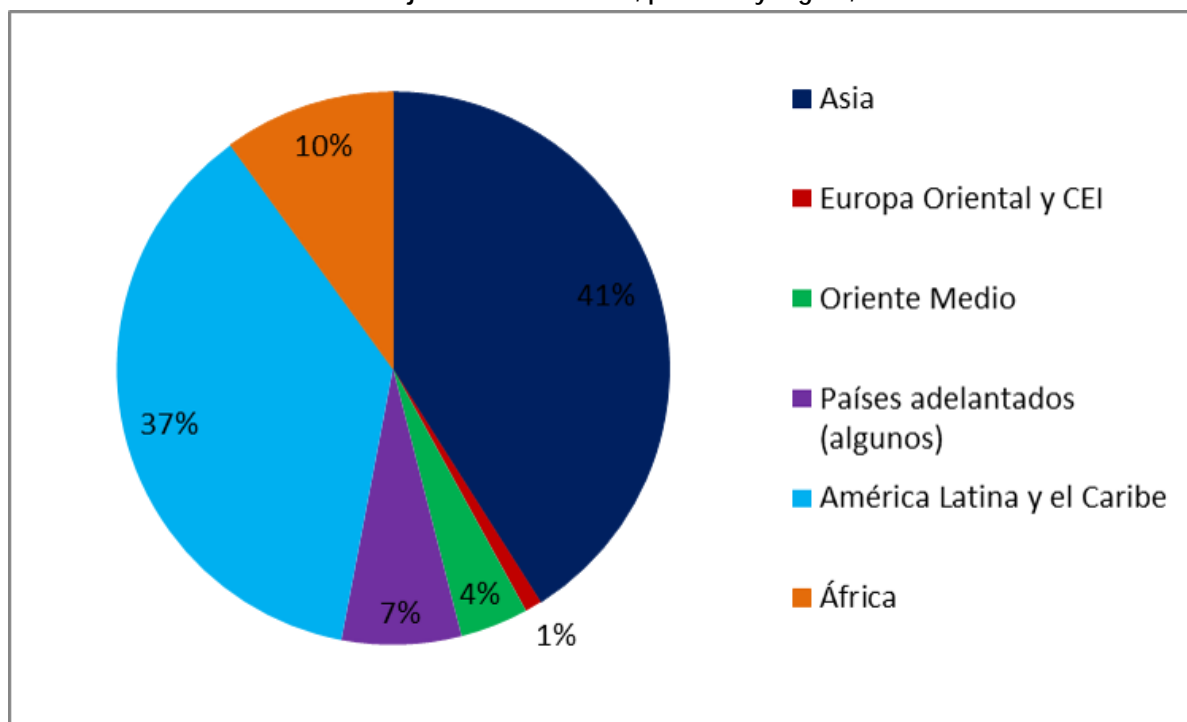
c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.”

Desde un punto de vista estadístico, la restricción del trabajo doméstico a los hogares privados también proporciona una manera conveniente de identificar a los trabajadores domésticos en virtud de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). La Revisión 3.1 de la CIIU, que sigue siendo ampliamente utilizada, contiene la división sectorial "Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico" (División 95), que corresponde a la definición del Convenio núm. 189. Dicha definición comprende:

... las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como doncellas, cocineros, camareros, ayudantes de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niñeras, preceptores, secretarios, etcétera. La clase permite al personal doméstico empleado declarar la actividad de su empleador en los censos o estudios, aunque el empleador sea un particular<sup>1</sup>.

Una segunda ventaja de este enfoque sectorial se refiere a que impone requisitos relativamente poco exigentes en cuanto al nivel de detalle de los datos estadísticos. Según este enfoque sectorial, en 2010 había 52,6 millones de mujeres y hombres empleados como trabajadores domésticos en todo el mundo. El gráfico 1 que sigue muestra que la gran mayoría de los trabajadores domésticos se encuentran en América Latina y el Caribe y Asia.

Gráfico 1. Distribución de los trabajadores domésticos, por sexo y región, 2010



Fuente: Reproducido de OIT (2013), los trabajadores domésticos en todo el mundo: Estadísticas globales y regionales y el alcance de la protección legal, (Ginebra, OIT).

También es posible identificar a los trabajadores domésticos sobre la base de su ocupación, pero no es recomendable usar este enfoque. Aunque algunas ocupaciones se realizan casi totalmente dentro de los hogares, otras también pueden llevarse a cabo fuera del hogar (por ejemplo, un cocinero también puede trabajar en un restaurante, un jardinero, en un vivero de flores, y un portero, en un edificio de oficinas). Esto hace que en algunos casos sea difícil distinguir a los trabajadores domésticos de otros trabajadores, y que por consiguiente exista el riesgo de sobrestimar o subestimar su número<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Publicada en 2008, la Revisión 4 de la CIU incluye la División 97 "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico"; pese al pequeño cambio en el título, su definición es idéntica a la que figura en la División 95 de la Revisión 3.1. La Revisión 4 de la CIU se preparó a tiempo para su utilización durante la serie de censos de población de 2010, pero todavía no ha sido adoptada por muchas de las oficinas nacionales de estadística en todo el mundo. Véase aquí más información sobre el CIU.

<sup>2</sup> OIT: *Domestic workers across the world*, op. cit.

## 8.2 ¿Por qué los salarios del personal doméstico suelen ser tan bajos?

---

Los trabajadores domésticos proporcionan servicios esenciales a los hogares de todo el mundo. Es gracias a la labor de los trabajadores domésticos que los hombres y mujeres de las familias para las que trabajan son capaces de ir a trabajar, ganarse la vida para su propia familia, y asegurar recursos futuros sostenibles y fructíferos para ellos y sus hijos. Sin embargo, los salarios pagados a los trabajadores domésticos son a menudo muy bajos. De hecho, los datos disponibles muestran que el personal doméstico recibe salarios considerablemente más bajos en comparación con otros trabajadores<sup>3</sup>. Se ha estimado que, en general, su remuneración es inferior a la mitad del salario medio, y a veces no llega a superar el 20 por ciento del promedio.

Los bajos niveles de remuneración entre los trabajadores domésticos es el resultado de una serie de factores, entre los que se incluyen el gran volumen de oferta de mano de obra, la infravaloración del trabajo doméstico y de su contribución a la sociedad, el escaso poder de negociación de los trabajadores domésticos, la falta de representación de la fuerza de trabajo del sector y su frecuente exclusión del ámbito de la protección laboral (en particular, de la cobertura del salario mínimo), todos los cuales tienden a estar interrelacionados. El establecimiento de un salario mínimo para estos trabajadores es un medio esencial para garantizar su derecho a un trabajo decente y una vida digna.

### La infravaloración

A pesar de las claras contribuciones del sector, el trabajo doméstico no suele ser reconocido como un verdadero trabajo, que se desarrolla en el marco de una relación de trabajo. A menudo, los empleadores y las sociedades perciben el trabajo doméstico como una parte natural del trabajo de cualquier mujer, y no como un valioso servicio proporcionado a sus hogares, que comprende la realización de tareas concretas tales como la limpieza, la cocina, las compras y el servicio de lavandería, así como el cuidado de los niños, de las personas mayores o con discapacidad y de los demás miembros de la familia que necesitan atención.

Como consecuencia de tales actitudes y percepciones, el trabajo doméstico está infravalorado en comparación con los trabajos que son realizados predominantemente por hombres<sup>4</sup>.

La discriminación salarial por razón de género en el trabajo doméstico también puede combinarse con otras formas de discriminación. Por ejemplo, el origen étnico o social de la trabajadora o trabajador, o su nacionalidad, pueden determinar el nivel de remuneración en lugar de que ésta se base criterios legítimos, tales como el tipo de trabajo realizado o las horas reales de trabajo cumplidas.

El bajo nivel de la remuneración en el sector del trabajo doméstico también está relacionado con la percepción del trabajo doméstico como "actividad improductiva", ya que no se considera que genere directamente beneficios económicos o utilidades para las familias que los emplean. Sin embargo, los trabajadores domésticos permiten que sus empleadores, y especialmente las mujeres, puedan emplearse y trabajar, obteniendo así ingresos para mantener a sus familias. De esta manera, el servicio prestado por los trabajadores domésticos es un pilar de la economía de los hogares y de las economías nacionales.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*

<sup>4</sup> OIT (2007): "Observación general. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)", en *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.a reunión, Ginebra, 2007, páginas 291-292; y OIT (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, Ginebra, 2010.

## **Escaso poder de negociación y representación reducida**

El mínimo poder de negociación que los trabajadores domésticos tienen en el hogar y la baja incidencia de las organizaciones representativas de los trabajadores domésticos también los hacen vulnerables ante la práctica de los bajos salarios.

Al encontrarse su lugar de trabajo en los hogares privados, los trabajadores domésticos desempeñan sus funciones de forma relativamente aislada con respecto a los demás trabajadores. Esto es particularmente cierto para los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que prestan servicio ("trabajadores internos" o "puertas adentro"). Por lo general, los trabajadores domésticos no tienen compañeros de trabajo. Las largas jornadas de trabajo, de duración impredecible, explican que les sea extremadamente difícil reunirse con otros compañeros de oficio para intercambiar experiencias e información y para organizarse colectivamente. Además, las personas que les dan ocupación no suelen considerarse como empleadores, y por lo general no están organizadas como tales.

La descentralización de la actividad y el aislamiento de la fuerza de trabajo han obstaculizado la creación de organizaciones representativas de los trabajadores domésticos, o de sus empleadores. Aun cuando estas organizaciones existen en algunos países, una gran parte de la fuerza de trabajo del sector doméstico sigue desorganizada y por lo tanto es más vulnerable a las prácticas abusivas de los empleadores, tales como el pago de salarios indebidamente bajos o simplemente la falta de pago de tales salarios. En particular, es muy raro que los trabajadores domésticos puertas adentro exijan salarios más altos, ya que la eventual pérdida de su trabajo también entraña la pérdida de su alojamiento.

En algunos países, los factores socioculturales, como las barreras del idioma, pueden impedir que los trabajadores domésticos, especialmente los trabajadores domésticos migrantes, y los que pertenecen a grupos étnicos minoritarios o indígenas reclamen el derecho a negociar condiciones de trabajo con sus empleadores.

Con frecuencia, los bajos niveles de educación entre los trabajadores domésticos y su posición en la sociedad limitan su acceso a otras oportunidades de trabajo y los obligan a aceptar malas condiciones laborales. Estos factores agravan también su vulnerabilidad a los malos tratos, la discriminación y las condiciones de trabajo abusivas.

## **8.3 ¿Debería estar el personal doméstico amparado por el salario mínimo?**

---

Muchos trabajadores domésticos de todo el mundo están excluidos de la cobertura del salario mínimo

El bajo nivel de la remuneración obedece también a que con frecuencia los trabajadores domésticos están excluidos de la legislación laboral en general y de la cobertura del salario mínimo en particular. De hecho, 22,4 millones de trabajadores domésticos (el 42,6 por ciento del total de trabajadores en el mundo) no tienen ningún tipo de protección contra los salarios indebidamente bajos y no están protegidos por un salario mínimo que pueda aplicarse al sector del trabajo doméstico.

En cierta medida, esto obedece al hecho de que viven en países que no tienen legislación sobre el salario mínimo (0,8 millones de trabajadores están afectados de este modo). Pero la mayoría de los trabajadores domésticos (21,5 millones) viven en países donde existen salarios mínimos regulados para otros trabajadores, pero no para el personal doméstico. Además, son numerosos también los trabajadores domésticos que no están efectivamente amparados por las disposiciones sobre salario mínimo debido a los altos niveles de informalidad que predominan en el sector.

Algo más de la mitad de los trabajadores domésticos tienen derecho al mismo salario mínimo obligatorio, o a un salario superior, que perciben los demás trabajadores en virtud de las legislaciones nacionales respectivas. Alrededor de 3,1 millones de trabajadores domésticos (5,9 por ciento del total) tienen derecho a un salario mínimo fijado por debajo del salario mínimo vigente para los demás trabajadores. Por otra parte, cuando hay varios salarios mínimos (por ejemplo, a nivel sectorial), el salario mínimo para los trabajadores domésticos tiende a ser el más bajo de todos. Incluso en los países donde se han establecido salarios mínimos, es difícil asegurar que los empleadores cumplan con las tasas salariales del sector doméstico. A menudo, los empleadores no conocen sus responsabilidades, las inspecciones de trabajo no tienen recursos suficientes y se exige la autorización de la persona cabeza de familia o del poder judicial para que los inspectores puedan visitar los hogares que emplean a personal doméstico.

Con todo, numerosos ministerios e inspecciones del trabajo han desarrollado prácticas innovadoras para sensibilizar a los empleadores tras la introducción del salario mínimo y para asegurar que estén de acuerdo en darle cumplimiento<sup>5</sup>.

### **Los trabajadores domésticos merecen tener una protección del salario mínimo equivalente a la de los demás trabajadores**

Las disposiciones sobre el salario mínimo son instrumentos importantes para proteger a los trabajadores más vulnerables y menos remunerados (como los trabajadores domésticos) frente al pago de salarios indebidamente bajos. El establecimiento de un salario mínimo es una forma de reconocimiento de la contribución fundamental de estos trabajadores a los hogares y las sociedades, y un medio esencial para garantizar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

De hecho, el Convenio núm. 189 establece explícitamente que "todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo" (artículo 11). De acuerdo con esta disposición, varios países han tomado medidas para ampliar la cobertura del salario mínimo a los trabajadores domésticos (por ejemplo, Namibia, Brasil, Sudáfrica, Suiza, Estados Unidos y algunos estados de la India).

### **Los salarios mínimos deberían respetar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor**

Diversos países de todo el mundo han adoptado diferentes sistemas de salario mínimo. Algunos han establecido un salario mínimo nacional, mientras que otros se han dotado de un sistema regional. Algunos establecen salarios mínimos por sector u ocupación, o usan una combinación de varios sistemas (véase el capítulo 2). Sudáfrica, por ejemplo, ha adoptado salarios mínimos por sector, región y ocupación. En el cuadro 1 que sigue se describen los aspectos generales de las prácticas adoptadas en una selección de países.

En algunos de los países que han establecido un único salario mínimo nacional, los trabajadores domésticos se benefician de la misma tasa de salario mínimo que los demás trabajadores, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio 189.

En los países que adoptan un enfoque sectorial o profesional, también es posible establecer un salario mínimo específico para el sector del trabajo doméstico, por ejemplo, a través de un consejo de salarios tripartito o por medio de la negociación colectiva. Sin embargo, cuando se fijan salarios mínimos sectoriales, es importante que se respete el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor (véase la sección 2.4). De lo contrario, el mecanismo de fijación de salarios mínimos reforzaría directamente la infravaloración tradicional de los trabajos de cuidado, y el sistema estaría en violación de ese principio.

---

<sup>5</sup> OIT: *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide*. (OIT, Ginebra, 2015).

Cuadro 1. Síntesis de los sistemas de salarios mínimos para los trabajadores domésticos en algunos países

Incluido en el salario mínimo nacional	Enfoque gradual	Enfoque sectorial	Combinación de modalidades
Estados Unidos	Chile	Suiza	Sudáfrica (sectorial, regional y por ocupación)
Brasil	Ecuador	Italia	Filipinas (sectorial, regional)
Argelia	Portugal	Austria	
Burkina Faso		Botswana	
Colombia		India	
México		Namibia	
República de Moldova		Uruguay	
Países Bajos		Zambia	
Rusia (Fed. de)		Tanzanía (R.U.)	
España			
Turquía			
Senegal			

## 8.4 ¿Quién debería fijar el salario mínimo para el personal doméstico?

**En la fijación del salario mínimo deberían participar las organizaciones de los trabajadores domésticos y de los empleadores de los trabajadores domésticos**

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), dispone claramente que en el procedimiento de fijación de los salarios mínimos deberían participar, en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, así como otras personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país (véase el capítulo 3).

Las mismas disposiciones rigen para los trabajadores domésticos.

Las organizaciones de los trabajadores domésticos y de los empleadores de los trabajadores domésticos (cuando tales organizaciones existan) deberían participar en el establecimiento del salario mínimo para el sector, habida cuenta de que son las que mejor conocen las dificultades en torno a los salarios practicados en el trabajo doméstico.

Teniendo en cuenta el bajo nivel de organización en el sector, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), pide a los Miembros que:

“ [ ... ] en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, [pongan] en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.” (Artículo 18)

Asegurar la voz y la representación de los trabajadores y sus empleadores es un derecho fundamental. Sin embargo, los trabajadores domésticos no siempre están agrupados en organizaciones representativas de los trabajadores, y sus empleadores están incluso menos organizados en instituciones representativas.

A veces, las organizaciones de los trabajadores domésticos y de sus empleadores existen, y los intereses de los trabajadores domésticos son defendidos por las organizaciones más representativas. En otros casos, o bien dichas organizaciones no existen, o los trabajadores no están afiliados a dichos órganos de representación.

En algunos países, los trabajadores domésticos no están organizados en sindicatos reconocidos oficialmente. Esto ocurre porque tal vez no tienen derecho a constituir sindicatos, o porque hay obstáculos prácticos que coartan su voluntad de formar sindicatos.

Varios países han establecido salarios mínimos para el sector del trabajo doméstico a través de la negociación colectiva, de consultas tripartitas o de la gestión de grupos tripartitos de expertos, en consulta con las organizaciones de los trabajadores domésticos y de los empleadores de los trabajadores domésticos, o con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, o ambas cosas a la vez.

### **Situaciones específicas que se han de tener en cuenta**

#### *Cuando existen organizaciones representativas*

Cuando los trabajadores domésticos y sus empleadores tienen sus propias organizaciones representativas, la fijación de los salarios debería tener lugar a través de la negociación colectiva o en consulta con dichas organizaciones representativas.

En Francia, el salario mínimo (SMIC) se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. Asimismo, se han negociado tres convenios colectivos en que son parte diversos sindicatos de trabajadores y las organizaciones representativas de los empleadores de personal doméstico. En cada convenio se tienen en cuenta las diversas modalidades de relación de trabajo, en función de si ha intervenido un organismo público o privado de colocación de trabajadores, o si los hogares emplean directamente a los trabajadores. Existen organizaciones de empleadores que representan a cada tipo de relación de trabajo, y cada una de ellas es signataria de la convención colectiva respectiva.

#### *Cuando hay una organización de empleadores alternativa*

A menudo, los trabajadores domésticos tienen un sindicato, pero no existe una organización de empleadores. En Uruguay, por ejemplo, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) se movilizó por el establecimiento de un salario mínimo para el personal doméstico, pero todavía no se había determinado cuál sería el organismo empleador que actuaría como contraparte en las negociaciones.

Las autoridades solicitaron la participación de la Cámara de Comercio, pero esta resolvió que no era representativa de los empleadores del sector. A continuación, recurrieron a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República de Uruguay (LACCU). La LACCU aceptó este cometido y entonces se pudo firmar un acuerdo que incluía, entre otras condiciones de trabajo, un salario mínimo para los trabajadores domésticos.

Por otra parte, también se llegó a un acuerdo sobre el aumento del salario mínimo entre siete sindicatos y dos organizaciones de empleadores del sector doméstico en Argentina<sup>6</sup>.

#### *Cuando los trabajadores domésticos y sus empleadores no están suficientemente organizados*

Las más de las veces, el salario mínimo se establece específicamente debido a la vulnerabilidad y la falta de representación dentro de un sector. Por esta razón, a veces intervienen otros representantes.

---

<sup>6</sup> Hobden, C.: "Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining". Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief 2 (OIT, Ginebra, 2015).



En Suiza, por ejemplo, el salario mínimo del sector doméstico se negoció mediante la concertación de un contrato de trabajo estándar. Este proceso se llevó a cabo por iniciativa de la central sindical nacional UNIA, y la negociación estuvo a cargo de las organizaciones sectoriales representativas que tenían una relación más estrecha con el sector del trabajo doméstico (es decir, el sindicato de la hotelería y los servicios, y la organización de los empleadores de la restauración y la hotelería).

En Sudáfrica, las denominadas determinaciones sectoriales relativas al salario mínimo se emiten al cabo de un proceso de celebración de consultas con un comité tripartito de expertos encargado de establecer los salarios para los sectores que no tienen representación. En 2002, el Ministerio de Trabajo de Sudáfrica estableció el primer salario mínimo para el sector del trabajo doméstico, previa consulta con los expertos tripartitos, el sindicato de los trabajadores domésticos SADSAWU, los trabajadores, los empleadores y el público en general.

## 8.5 ¿Cómo se debería fijar y ajustar el nivel de salario para el personal doméstico?

---

**Los criterios deberían ser los mismos que para el resto de los trabajadores, y se debería respetar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor**

Existe una percepción común en el sentido de que el proceso y los criterios utilizados para establecer el salario mínimo para los trabajadores domésticos deberían ser diferentes de los que rijan para los demás trabajadores. La realidad no es así.

El proceso y los criterios utilizados para establecer un salario mínimo para los trabajadores domésticos deberían ser los mismos que se apliquen para el resto de trabajadores (véase el capítulo 5). El artículo 3 del Convenio núm. 131 da orientaciones sobre los criterios básicos que se deberían utilizar cuando se establezca un salario mínimo para cualquier grupo de trabajadores:

Entre los elementos que deberían tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En el caso de un salario mínimo nacional o regional, con arreglo al cual los trabajadores domésticos están incluidos en el ámbito legal de su aplicación, el proceso de fijación del salario mínimo es el mismo que para todos los trabajadores en toda la economía.

En los análisis realizados por los países que se proponen establecer un salario mínimo nacional se deberían tomar en consideración los efectos particulares que dicho salario mínimo tendría en el sector del trabajo doméstico, al igual que en todos los demás sectores de la economía. Sin embargo, en algunos países se excluye de las encuestas a los trabajadores domésticos. Por ende, habría que adoptar medidas para que estos trabajadores sean tomados en cuenta en la etapa de recolección de datos (véanse más ejemplos en la Nota Técnica 1).

En general, el salario mínimo para los trabajadores domésticos es y debería ser ajustado usando el sistema predominante en el país de que se trate. Cuando se ha establecido ya un salario mínimo nacional, esta protección

debería extenderse a los trabajadores domésticos. Cuando se hayan establecido salarios sectoriales, se debería adoptar un enfoque sectorial que respete el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

En los países que han adoptado salarios mínimos sectoriales, los salarios mínimos para el sector doméstico deberían establecerse utilizando los mismos criterios señalados en el Convenio núm. 131, es decir, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos.

### **Es posible utilizar enfoques graduales**

En algunos de los países donde los trabajadores domésticos estaban excluidos de la protección del sistema único nacional de salario mínimo se ha optado por ampararlos mediante la extensión gradual del ámbito de aplicación de dicho salario mínimo, en condiciones de igualdad de trato. Este enfoque gradual abarca los casos en que el mínimo para el trabajo doméstico se fija inicialmente por debajo del salario mínimo nacional en vigor y se incrementa paulatinamente hasta igualar el nivel del mínimo nacional.

El enfoque gradual se basa a menudo en las tasas de salario que predominan en un sector particular, y su adopción obedece a las preocupaciones que se planteen en cuanto al empleo. Si las tasas son particularmente bajas con respecto a todos los demás sectores, la aplicación de un aumento significativo en el salario de un sector determinado podría entrañar efectos negativos considerables en el empleo.

Este enfoque se aplicó en el sector del trabajo doméstico de países como Portugal, Chile y Ecuador, pero también se ha utilizado en otros países para diferentes sectores. Por ejemplo, se aplica para las pequeñas y medianas empresas de Malasia, y se había aplicado en diferentes regiones de Brasil antes de 1984, cuando se estableció un salario mínimo nacional.

#### **- Chile: Un enfoque gradual para los trabajadores domésticos**

El enfoque gradual descrito anteriormente se ha utilizado en los casos en que el salario mínimo nacional es significativamente más alto que el salario medio en el sector del trabajo doméstico, lo que suscita inquietud por los posibles efectos negativos en el empleo y el riesgo de aumento de la actividad informal en la eventualidad de que el salario mínimo se incrementara de inmediato en una proporción importante. La aplicación de un enfoque gradual da tiempo para que los empleadores se adapten a los nuevos niveles salariales, asumiendo el compromiso de alcanzar la igualdad salarial con arreglo a un calendario claramente definido.

En tales casos, el diseño de un plan transparente de aumento gradual del salario es esencial para que la igualdad se alcance en un plazo razonable. De lo contrario, en los casos en que existe un salario mínimo nacional y que se ha establecido un salario mínimo sectorial distinto e inferior para los trabajadores domésticos, tal situación constituye una violación de los principios de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y de la igualdad de trato, con arreglo a lo dispuesto en los Convenios núms. 100 y 189, respectivamente.

### **Ajuste del salario mínimo**

El ajuste del salario mínimo para los trabajadores domésticos debería llevarse a cabo de la misma manera que el ajuste de los salarios mínimos para todos los demás trabajadores. En general, esto supone que se tengan en cuenta los cambios en las necesidades de los trabajadores y sus familias y en los factores económicos que se hayan producido desde la última vez que se ajustó el salario mínimo.

Por ejemplo, se deben tener en cuenta los aumentos en el ingreso de los hogares que emplean a trabajadores domésticos. Se puede encontrar una información más detallada sobre el ajuste de los salarios mínimos en el capítulo 5 y la Nota Técnica 1.

### **Debe hacerse un inventario detallado de las particularidades del sector**

Independientemente del enfoque que se adopte, se deben tener cuidadosamente en cuenta las particularidades del sector, sobre todo la práctica generalizada de los salarios pagados en especie, en una proporción elevada, así como las jornadas semanales habitualmente prolongadas y la falta de protecciones en cuanto al tiempo de trabajo (tales como límites a las jornadas de trabajo y el derecho al pago de horas extraordinarias). Estas situaciones se traducen en una reducción efectiva del salario neto de los trabajadores domésticos.

De hecho, si un trabajador doméstico trabaja 60 horas a la semana y no está protegido por disposiciones sobre la duración de la jornada o el número de horas extraordinarias, esa persona está ganando un salario neto por hora más bajo que el que perciben otros trabajadores a los que se paga el salario mínimo mensual, que están protegidos por la legislación sobre el tiempo de trabajo y que trabajan 40 horas a la semana. Se produce así una situación de desigualdad en la aplicación de la legislación sobre el salario mínimo.

## 8.6 Necesidades de los trabajadores domésticos y sus familias

---

La evaluación de las necesidades de los trabajadores domésticos y sus familias no es diferente de la evaluación de las necesidades de los demás trabajadores. En general, esto incluye la evaluación de las necesidades de las familias de los trabajadores domésticos con respecto a los niveles del umbral de la pobreza, ya sea nacional o internacional, al tamaño de la familia y al número de personas que trabajan en el hogar.

Véase la sección 5.3 titulada "Necesidades de los trabajadores y sus familias".

## 8.7 Factores económicos en el sector del trabajo doméstico

---

En cuanto a otros sectores, algunos de los indicadores en los que se basan los factores económicos del sector del trabajo doméstico son el porcentaje de trabajadores afectados por un aumento del salario mínimo, el impacto de este aumento en la masa salarial y la relación (ratio) entre el salario mínimo y el salario medio (véase el capítulo 5).

En el caso del trabajo doméstico, estos indicadores se definen con arreglo a la capacidad de pago del empleador. Para determinar la capacidad de pago, es indispensable identificar con precisión al empleador (el hogar) y determinar qué proporción del presupuesto familiar puede destinarse a la contratación de trabajo doméstico (véanse las Notas Técnicas 1, 2 y 3).

### ¿Quién es el empleador?

En este sector, los empleadores son los hogares. En lugar de evaluar sus recursos utilizando una hoja de cálculo con cuentas de pérdidas y ganancias, se basan en el presupuesto familiar. En este sentido, la capacidad de pago de los empleadores de trabajadores domésticos se basa en los ingresos del hogar (véanse las Notas Técnicas 1, 2 y 3).

En los gráficos 2 y 3<sup>7</sup> se utilizan datos sobre el ingreso de los hogares de Namibia y Filipinas para mostrar que los trabajadores domésticos son contratados por las familias más ricas, en una medida desproporcionada (véase la Nota Técnica 1).

También es posible calcular el porcentaje del gasto de los hogares que se destina a la contratación de trabajadores domésticos. Este ejercicio es similar al cálculo de la masa salarial de una empresa (véase el capítulo 5). El gráfico

---

<sup>7</sup> Los datos recopilados mediante las encuestas de hogares no siempre dan cuenta de la magnitud de la fuerza de trabajo empleada en el trabajo doméstico y tampoco del volumen de tiempo de trabajo que estas personas dedican a su empleo, debido a los altos niveles de trabajo y de horas de trabajo que no se notifican a las autoridades.

4 muestra el porcentaje del ingreso de los hogares destinado al empleo de trabajadores domésticos en Costa Rica. Si bien el porcentaje del ingreso de los hogares dedicado a la contratación de trabajo doméstico varía en función de la cuantía de dicho ingreso, se puede estimar que, en promedio, los hogares gastan alrededor del 4 por ciento de su ingreso en la contratación de trabajo doméstico.

En el cómputo de estos análisis también es importante tener en cuenta tanto los costos salariales como las cotizaciones sociales que los empleadores deben pagar.

También se utilizan los datos sobre los ingresos de los hogares, dado que la productividad del trabajo – calculada a partir de las estadísticas de las cuentas nacionales – no puede ser computada para el sector del trabajo doméstico de la misma manera que para otros sectores, como la manufactura.

En el sector de la producción manufacturera, por ejemplo, la productividad del trabajo se calcula como el valor de producción del sector menos el valor de los insumos utilizados para alcanzar esa producción.

El trabajo doméstico no es el único sector que se ve confrontado a estas dificultades, ya que también se plantean dificultades similares en el sector público<sup>8</sup> (véase el capítulo 5). En todo caso, es posible utilizar otros indicadores para evaluar el impacto económico potencial que tendría un aumento del salario mínimo para los trabajadores domésticos. Se trata, por ejemplo, del porcentaje de los trabajadores domésticos que se verían afectados por un nivel de salario mínimo particular (es decir, el porcentaje de trabajadores domésticos que ganarían menos que el nivel propuesto), y del impacto que este incremento podría tener en los salarios medios practicados en la economía y en el salario medio del sector del trabajo doméstico.

### **Garantizar la solvencia de los empleadores**

A menudo se plantean preocupaciones acerca de la capacidad de los hogares para pagar salarios más altos a su personal doméstico. Con frecuencia se dice que, en la práctica, muchos empleadores son también trabajadores que ganan un salario mínimo. Por ello, la aplicación de un aumento excesivo del salario mínimo podría provocar la pérdida del empleo o de una parte del número de horas trabajadas por el personal doméstico, y/o un aumento de las horas de trabajo no declaradas. Esto se ve agravado por los altos niveles de actividad informal en el sector y por la escasa capacidad de las instituciones para garantizar el cumplimiento de las normativas. En realidad, al establecer un salario mínimo, las autoridades y los interlocutores sociales deberían buscar el equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y sus familias, por una parte, y la capacidad de los hogares para pagar el salario mínimo.

Como muestra la información proporcionada en estas páginas, los datos sobre los hogares pueden ayudar significativamente a la identificación de un nivel adecuado de salarios en los países donde se establecen salarios mínimos a nivel sectorial. Para afrontar las situaciones en que se plantean dudas acerca de la solvencia de los hogares de menores ingresos, con respecto a los sistemas de fijación de salarios mínimos sectoriales o de ámbito nacional, varios países han establecido o promovido el establecimiento de centros de cuidado infantil y de atención de personas mayores cuyo costo es por lo general más asequible para estos hogares que el costo de la contratación de personal doméstico.

En países como Francia y Bélgica, el trabajo doméstico es subvencionado por el Estado, lo que hace posible el pago de un salario mínimo que satisface las necesidades de los trabajadores y sus familias. Así, estos países han

---

<sup>8</sup> Atkinson, T.: *Atkinson Review: Final report. Measurement of government output and productivity for the National Accounts* (Palgrave MacMillan, Nueva York, Estados Unidos, 2005).

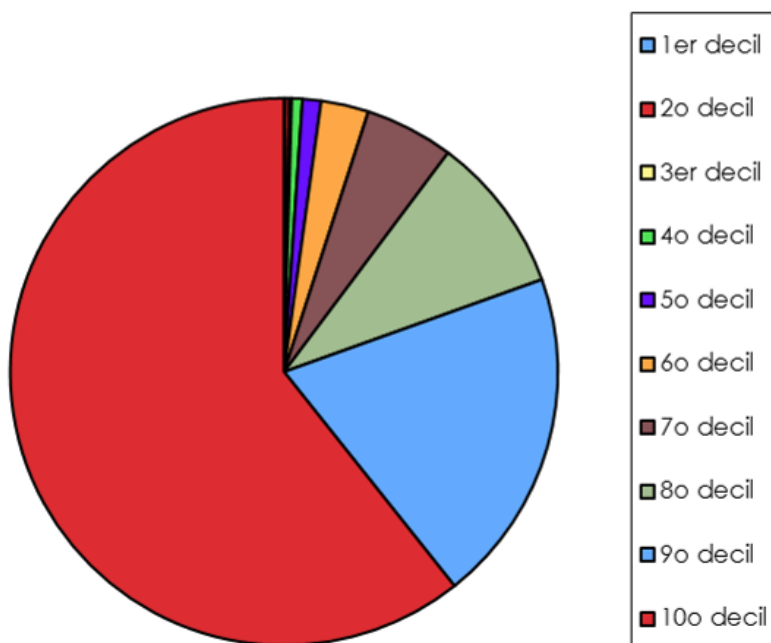
garantizado la protección de una categoría laboral que suele ser vulnerable, a saber, los trabajadores que prestan servicios esenciales a cientos de millones de hogares en todo el mundo<sup>9</sup>.

Gráfico 2. Empleo de trabajo doméstico en Namibia, 2012, por ingreso disponible de los hogares empleadores



Fuente: Estudio encargado por la OIT. Budlender, D.: Wages and conditions of work of domestic workers in Namibia, 2013.

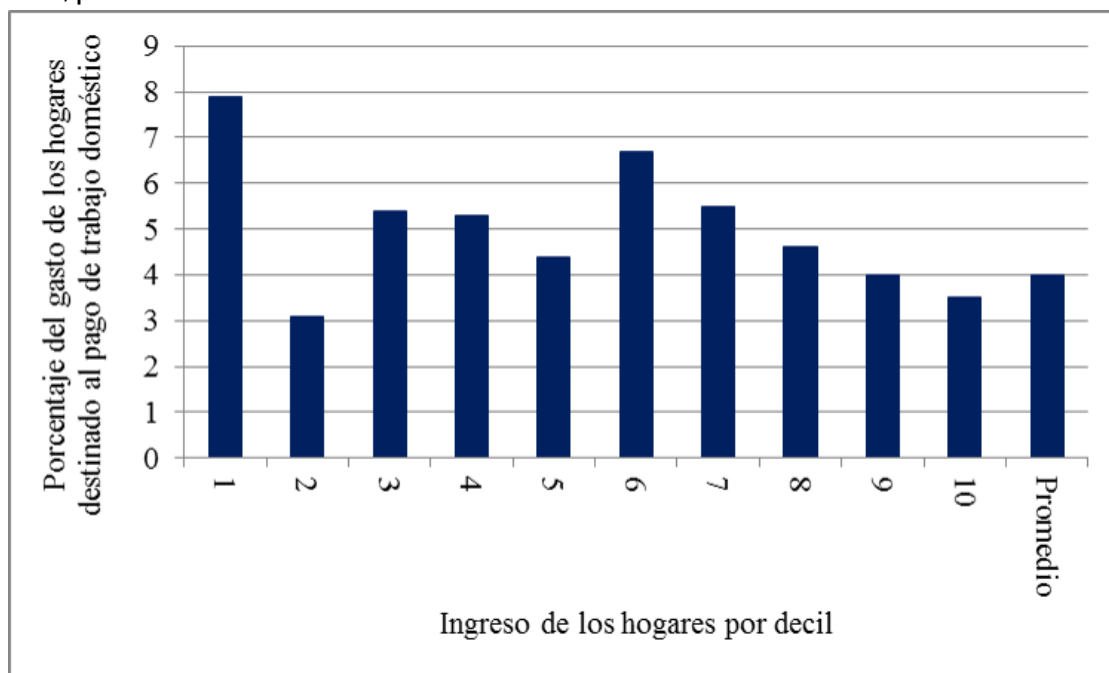
Gráfico 3. Empleo de trabajo doméstico en Filipinas, 2009, por ingreso disponible de los hogares empleadores



Fuente: OIT: Domestic Workers in the Philippines: Profile and Working Conditions (Ginebra).

<sup>9</sup> OIT: *Remuneración en el trabajo doméstico*. Nota de información 1, serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico (Ginebra, 2010).

Gráfico 4. Porcentaje del gasto de los hogares destinado al pago de servicios de trabajo doméstico en Costa Rica, 2013, por decil



**Nota:** Los deciles dividen un grupo en diez partes. En este gráfico, por ejemplo, el primer decil se refiere al 10 por ciento más pobre de los hogares, mientras que el décimo decil se refiere al 10 por ciento más rico de los hogares.

**Fuente:** Estudio encargado por la OIT. Trejos, J. D.: The application of minimum wages in the domestic work sector in Costa Rica, 2015.

## 8.8 Cómo utilizar las cifras

Una vez que se han hecho los cálculos sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias y sobre los factores económicos, se dispone de una serie de indicadores para el debate, entre los que figuran los siguientes:

- la cuantía que un trabajador necesita para mantener a su familia
- el número y el perfil de los hogares que emplean a trabajadores domésticos
- la capacidad de los hogares para pagar un nivel de salario dado
- el porcentaje de trabajadores afectados si el salario mínimo se incrementa en una cantidad específica
- el salario mínimo propuesto como proporción del salario medio actual.

¿Cómo se deberían utilizar estas cifras para determinar un nivel de salario mínimo final?

En primer lugar, los indicadores pueden clasificarse de menor a mayor. Por ejemplo, es probable que haya varios valores de salario mínimo establecidos sobre la base de las necesidades de los trabajadores y sus familias, que podrían clasificarse.

También podrían clasificarse cada uno de los valores de los demás indicadores relativos a los factores económicos, con lo que se creará un rango de valores de salario mínimo para cada indicador. Una vez que se superponen los rangos para todos los indicadores (combinados), el resultado es una gama general de cifras que los interlocutores sociales pueden negociar.

Sin embargo, los indicadores también podrían ser examinados individualmente, y las partes en el proceso de negociación podrían decidir qué importancia atribuir a cada indicador. Por ejemplo, algunos países pueden dar más peso a las necesidades que se deben satisfacer para el sustento de un trabajador y su familia, mientras que otros pueden dar más peso a las tendencias de la productividad. Estos criterios se describen más detalladamente en el capítulo 5.

## 8.9 Personal doméstico puertas adentro y puertas afuera

---

Los dos criterios principales se han adaptado con el fin de establecer los parámetros generales para una negociación del salario mínimo. Además, cuando se ajusta el nivel se suelen tomar en consideración varias particularidades del sector del trabajo doméstico, como los diferentes tipos de prácticas de empleo, a fin de tener en cuenta la organización del tiempo de trabajo del personal doméstico, sea puertas adentro o puertas afuera, el promedio de las horas de trabajo por semana y las prácticas aceptadas en materia de pagos en especie.

### **Prácticas y modalidades de empleo en el trabajo doméstico**

Entre los trabajadores domésticos existen diversos tipos de acuerdos de empleo que crean subgrupos dentro del sector. Una diferenciación importante es la que distingue a los trabajadores domésticos que viven en los hogares de sus empleadores (puertas adentro) de los que viven en sus propios hogares (puertas afuera). Entre los que viven fuera, algunos trabajan a tiempo completo para una sola familia, mientras que otros trabajan por día o por hora en varios hogares durante la semana, o por hora en varios hogares en un mismo día.

Según estimaciones recientes de la OIT, los trabajadores domésticos suelen cumplir algunas de las jornadas de trabajo más largas y más impredecibles<sup>10</sup>. Los que trabajan puertas adentro son particularmente vulnerables a las jornadas excesivamente largas, ya que permanecen en la residencia de sus empleadores. De hecho, la jornada semanal media de estos trabajadores domésticos tiende a ser más larga que la de los trabajadores domésticos puertas afuera.

En Chile, los trabajadores domésticos puertas adentro cumplían en 2000 un promedio de 67,6 horas por semana, mientras que los trabajadores puertas afuera alcanzaban un promedio más razonable de 40 horas<sup>11</sup>. En Filipinas, en 2010, el 51 por ciento de las mujeres y el 38 por ciento de los hombres empleados puertas adentro trabajaban por lo menos 61 horas por semana, y la jornada diaria de aproximadamente un tercio de estas personas superaba en un promedio de dos horas la jornada de los trabajadores puertas afuera<sup>12</sup>.

La duración excesiva de la jornada de trabajo obedece en parte a la situación de exclusión de los trabajadores con respecto a las disposiciones que limitan el tiempo de trabajo. La OIT estima que el 56,6 por ciento de los trabajadores domésticos no disponen de límites legales a su jornada semanal normal<sup>13</sup>, y que el 44,9 por ciento no tienen derecho a un descanso semanal<sup>14</sup>.

**Por lo tanto, al establecer el salario mínimo, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tener en cuenta si los trabajadores domésticos tienen derecho a la limitación de las horas semanales normales, al descanso diario y al descanso semanal, y si están protegidos con respecto al trabajo en horas extraordinarias (muchos no lo están).**

Estos tipos de protección son necesarios para garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores domésticos, y también para facilitar el proceso de establecimiento de un salario mínimo.

A las distintas modalidades de empleo pueden corresponder diferentes prácticas en cuanto a la fijación de los salarios y su pago. Por ejemplo, el pago a una trabajadora doméstica puertas afuera puede fijarse por hora, por semana o por mes, mientras que al personal doméstico puertas adentro se le suele pagar por semana o por mes. Cuando se establece un salario mensual en el que no se estipulan límites estrictos en cuanto al tiempo de trabajo

---

<sup>10</sup> OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, op. cit.

<sup>11</sup> *Ibíd.*

<sup>12</sup> OIT: *Domestic Workers in the Philippines: Profile and Working Conditions* (Ginebra).

<sup>13</sup> OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, op. cit., página 61.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, página 63.

o el derecho a remuneración por las horas extraordinarias expone a los trabajadores domésticos al riesgo de tener que cumplir jornadas excesivas, lo que de hecho reducirá la tasa de salario que reciba por hora a niveles injustificadamente bajos.

A los trabajadores domésticos puertas adentro se les suele pagar en especie una parte de su remuneración. Por el hecho de que viven en el hogar del empleador, éste puede considerar que puede pagarle un salario incluso más bajo a fin de cubrir algunos de los costos de la vida diaria de los trabajadores, que están incluidos en el presupuesto del hogar. Tal práctica puede poner a los trabajadores puertas adentro en una posición vulnerable.

Del mismo modo, los trabajadores domésticos que reciben parte de su pago en especie corren el riesgo de no tener un ingreso neto suficiente en efectivo que les permita sustentar a su propia familia, pagar las cotizaciones a la seguridad social o hacer ahorros para sufragar necesidades futuras. Cuando el trabajador recibe alojamiento en lugar de dinero en efectivo, se vuelve especialmente vulnerable a los abusos. En efecto, si de un momento a otro tuviera que encontrar un alojamiento propio, podría encontrarse con muy poco dinero disponible. Para evitar ese tipo de dificultades, estos trabajadores tienden a aceptar condiciones de abuso de las que, en otras circunstancias, escaparían.

Por lo tanto, la parte en efectivo del salario que recibe el personal doméstico está estrechamente relacionada con su tiempo de trabajo y con la parte que se le paga en especie. Aun cuando un trabajador doméstico gane un salario mensual equivalente al de otros trabajadores, ese salario puede ser de todas maneras relativamente bajo si la jornada semanal de trabajo doméstico dura 60 horas. Por ello, la protección del salario mínimo debería idealmente complementarse con límites al tiempo de trabajo y con la protección del derecho a compensación por las horas extraordinarias trabajadas.

Los legisladores u otras autoridades pueden considerar también la posibilidad de establecer tasas salariales diferenciadas para los trabajadores puertas adentro y para los trabajadores puertas afuera. Cuando sea habitual el pago en especie de una proporción elevada del salario, éste debería de todas maneras establecerse según una fórmula que asegure que los trabajadores reciban en efectivo una cuantía suficiente para poder proveer para su futuro bienestar financiero, así como para sus propias familias. Los responsables de las políticas pueden también considerar la posibilidad de prohibir los pagos en especie como parte del salario mínimo, y de autorizar la remuneración parcial en especie únicamente para salarios situados por encima del mínimo (véanse las Notas Técnicas 1, 2 y 3).

## 8.10 El pago en especie

---

El Convenio núm. 95 de la OIT permite que, en determinadas circunstancias, se pague una parte del salario con prestaciones en especie, especialmente cuando esta forma de pago sea de uso corriente y resulte apropiada para el uso personal por los trabajadores y sus familias, y cuando el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable. Véase en la sección 1.6 una descripción al respecto.

En síntesis:

- Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a condiciones que no sean menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.
- Al establecer un salario mínimo para los trabajadores domésticos, se debería estipular que éste deberá ser pagado en efectivo.
- En el caso de que se permitan los pagos en especie, sus condiciones no podrán ser menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general. Además, el pago en especie debería limitarse al uso y beneficio personal del trabajador y de su familia; su valoración debería ser justa y objetiva; y su



uso no debería conllevar una disminución indebida de la remuneración necesaria para subvenir a las necesidades de los trabajadores domésticos y de sus familias.

- Cuando se exija al trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, quedará prohibido aplicar a la remuneración un descuento por concepto del alojamiento del trabajador, a menos que el trabajador esté de acuerdo en que se aplique tal descuento.

### **Impacto de los pagos en especie en el marco del trabajo doméstico**

En el marco del trabajo doméstico, es bastante común que una parte del salario se pague en especie. En particular, los trabajadores domésticos que residen en los hogares de sus empleadores reciben salarios mensuales en efectivo inferiores a la media, ya que se les descuenta una cantidad por su alojamiento. Los empleadores de trabajadores domésticos también pueden proporcionarles comidas que se descontarán del pago del salario, ya sea que trabajen puertas adentro o puertas afuera.

Si bien es cierto que el suministro de alimentos y alojamiento por el empleador puede ser un beneficio para el trabajador doméstico, y constituir un gasto para el empleador, la percepción de pagos en especie como parte del salario mínimo hace que los trabajadores sean más dependientes con respecto al empleador. Esto puede tener efectos negativos a largo plazo, por ejemplo en lo relativo a la cuantía de la pensión y a las prestaciones de otros regímenes de seguridad social contributivos, que se basan en las cotizaciones hechas en función de los ingresos durante la vida activa.

Además, el trabajador doméstico que vive en el hogar de su empleador recibe el alojamiento, pero ello significa también que, en caso de conflicto laboral irresoluble, ese trabajador puede perder su trabajo y también su alojamiento. Por otra parte, el personal doméstico debería recibir un ingreso en efectivo suficiente para costear el alojamiento y la subsistencia de sus propias familias, al tiempo que les permite hacer ahorros suficientes para su futuro y el de sus familias.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT también ha reforzado la idea de que los pagos en especie no son necesariamente un beneficio para el trabajador. En 2003, en su *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*, la Comisión de Expertos señaló lo siguiente:

"El pago de la remuneración en especie, es decir, la entrega de bienes y servicios en lugar de moneda de curso legal libremente convertible, tiende a limitar el ingreso en efectivo de los trabajadores y constituye por lo tanto una práctica cuestionable. Incluso en aquellas industrias u ocupaciones en las que este medio de pago ha sido utilizado durante largo tiempo y ha sido aceptado por los trabajadores interesados, se requiere de garantías y protección legislativa frente al riesgo de posibles abusos."

### **Limitación de los pagos en especie**

Reconociendo el gran predominio del pago en especie de una parte de la remuneración del personal doméstico – y las prácticas abusivas que se observan a veces – así como los riesgos que esta forma de pago supone para los trabajadores, el Convenio núm. 189 establece expresamente que los trabajadores domésticos deberían recibir un pago en efectivo, al igual que los trabajadores en general. El Convenio núm. 189 prevé límites estrictos en cuanto a la proporción del salario que puede ser pagado en especie, a cuándo se pueden hacer tales pagos y a qué bienes o servicios se pueden incluir, en condiciones no menos favorables que las de los trabajadores en general.

Se podrá permitir el pago en especie de una proporción limitada de la remuneración, con las siguientes condiciones:

- Los pagos en especie no pueden ser menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores.

- Los pagos en especie deberían hacerse con el acuerdo del trabajador.
- Los pagos en especie deberían destinarse al uso y beneficio personal del trabajador.
- El valor monetario que se atribuya a los pagos en especie debería ser justo y razonable. (Art. 12, párrafo 2)

El párrafo 14 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), ofrece más orientación sobre la forma en que los responsables de las políticas pueden garantizar que los pagos en especie no se utilicen de forma abusiva. Sus orientaciones están en consonancia con las disposiciones del artículo 4 del Convenio núm. 95, que también tiene como objetivo proteger a los trabajadores frente a la utilización abusiva o excesiva de los pagos en especie. Dicho artículo se aplica asimismo a las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Cuando se disponga que el pago de una proporción limitada de la remuneración podrá hacerse en especie, los Miembros deberían considerar la posibilidad de:

- a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c) limitar los pagos en especie a los bienes o servicios que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;
- d) asegurar que, cuando se exija a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y
- e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, y con su limpieza y mantenimiento no se consideren para calcular el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos. (Párrafo 14)

Pese a que ni en el Convenio núm. 189 ni en la Recomendación núm. 201 se fija un límite específico para los pagos en especie, la Comisión de Expertos ha expresado dudas en cuanto a la conveniencia de los pagos en especie cuyo valor supera el 50 por ciento del salario (véase la sección 1.6)

Estas medidas aseguran la eficacia de las protecciones relativas al salario mínimo. Al asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos reciban en efectivo una parte suficiente de su remuneración, los legisladores y responsables políticos están protegiendo efectivamente a estas personas frente a las formas inaceptables de trabajo y las situaciones de abuso a que pueden verse confrontados en los hogares de sus empleadores.

En la práctica

- Prohibición de descontar del salario mínimo el valor de los pagos en especie
- Medición del valor de los pagos en especie
- ¿Debería contabilizarse el valor de los pagos en especie a efectos del cálculo de las cotizaciones o contribuciones a la seguridad social?

## 8.11 Tasas de salario mínimo por hora o por mes para el personal doméstico

---

En principio, es posible establecer salarios mínimos por hora, semana o mes de trabajo (véanse más detalles en la sección 1.8).

Los trabajadores domésticos se encuentran a menudo en una situación de cobertura legal parcial, es decir, están amparados por la legislación sobre el salario mínimo, pero no por las disposiciones sobre el tiempo de trabajo. De hecho, el 56,6 por ciento de estos trabajadores están excluidos de las disposiciones que limitan el tiempo de trabajo en todo el mundo. Independientemente de la legislación, el personal doméstico puertas adentro suele trabajar un promedio de horas muy superior al de otros trabajadores, a veces sin que se les dé una clara indicación de cuándo tendrán un descanso o podrán disponer libremente de su tiempo.

En Chile, por ejemplo, el personal doméstico puertas afuera trabajó un promedio de 40 horas por semana en el año 2000, mientras que el personal puertas adentro trabajó un promedio de 67,6 horas. Del mismo modo, en el Perú el tiempo de trabajo semanal promedio fue de 49 horas para el personal doméstico puertas afuera y de 62 horas para el personal puertas adentro.

De lo anterior se desprende que un salario mínimo mensual tal vez no corresponda al número de horas efectivamente trabajadas por un trabajador doméstico, por lo que su salario mínimo por hora en valor proporcional será significativamente más bajo que el de otros trabajadores que presten servicio durante una semana de trabajo estándar.

Por consiguiente, el primer paso para establecer un salario mínimo para el personal doméstico consiste en determinar:

- 1) si los trabajadores domésticos están amparados por las disposiciones sobre el tiempo de trabajo; y
- 2) cuál es la proporción de los trabajadores domésticos que viven en el hogar de sus empleadores, y cuál la de los que viven fuera.

Una vez conocidas las respuestas, podrán ser utilizadas para establecer el salario mínimo con arreglo a las unidades apropiadas (por hora, día, semana o mes).

### Salarios mínimos por hora:

Los salarios mínimos por hora ofrecen el enfoque más flexible para el establecimiento del salario mínimo, con independencia de si el personal doméstico trabaja puertas adentro o puertas afuera. En efecto, permiten:

- asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos puertas adentro y los trabajadores domésticos puertas afuera; y
- asegurar que a los trabajadores se les paguen las horas efectivamente trabajadas, y no las horas previstas teóricamente en la semana de trabajo estándar. Esto reviste un interés especial para los grupos de trabajadores que tienen derecho a un salario mínimo, pero no están amparados por las disposiciones sobre el tiempo de trabajo (que regulan el horario normal de trabajo, el descanso diario, el descanso semanal y la duración y el pago de las horas extraordinarias);
- y requieren que se efectúe un seguimiento estricto a fin de registrar el número de horas trabajadas<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> OIT: *¿Trabajar día y noche? Un manual para instructores. Cómo ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos puertas adentro a contabilizar su tiempo de trabajo.* (Ginebra, 2014).

Ahora bien, mientras que el salario mínimo por hora puede ser práctico en los países donde la modalidad más corriente es el trabajo doméstico puertas afuera, en cambio, el establecimiento de un salario mínimo por hora en los países donde predomina el trabajo doméstico puertas adentro puede ser difícil en razón de la naturaleza del trabajo, durante el cual el personal debería cumplir horas "de espera" o "de guardia". Los períodos de disponibilidad laboral inmediata (en espera o "stand-by", y de guardia u "on call") son aquellos períodos "durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios...", de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 189<sup>16</sup>.

Mientras que el tiempo de espera se considera tiempo de trabajo (en contraposición a un período de descanso), a menudo es remunerado aplicando una tasa inferior a la de una hora normal de trabajo, y su seguimiento puede ser difícil tanto para los empleadores como para los trabajadores domésticos. A fin de responder a estas preocupaciones, algunos países han ideado prácticas específicas para establecer un salario mínimo que garantice la igualdad de trato. A continuación se presentan algunos ejemplos.

Salarios mínimos mensuales:

Algunos países tienen un salario mínimo mensual en el que se define también una semana de trabajo estándar, la cual da cuenta con mayor precisión de la semana laboral habitual de un trabajador doméstico puertas adentro.

- Tal es el caso de Burkina Faso, donde el tiempo de trabajo del personal doméstico se rige por un régimen especial. Para los trabajadores del régimen general, la semana laboral comprende 40 horas de trabajo. En el marco del régimen especial, la semana laboral del personal doméstico comprende 60 horas de trabajo.
- Lo mismo ocurre en Senegal, donde el mes de trabajo estándar del personal doméstico comprende 260 horas (60 horas por semana), de las cuales 173,33 son horas de trabajo efectivo. Sólo se pagan como horas extraordinarias las que exceden de las 60 horas semanales. En otras palabras, al trabajador doméstico se le paga el salario mínimo mensual para trabajar entre 40 y 60 horas por semana.

**Otros países han adoptado un salario mínimo que incluye tasas separadas para remunerar el tiempo de espera:**

- República Checa. El trabajador tiene derecho a una remuneración de al menos el 10 por ciento de sus ingresos medios, a menos que se haya acordado algo distinto en el convenio colectivo aplicable en cuanto al tiempo de espera<sup>17</sup>.
- Finlandia. En los casos en que los trabajadores estén obligados por contrato a permanecer en el hogar del empleador con el fin de estar disponibles si son llamados a trabajar, por ejemplo para cuidar de niños o de un familiar u otro miembro del hogar que caiga enfermo, no menos de la mitad de dicho tiempo de espera se computará como tiempo de trabajo, o el tiempo en disponibilidad laboral será remunerado en una proporción de al menos la mitad del salario básico pagadero por el mismo número de horas<sup>18</sup>.
- España. En todos los casos, con excepción de las situaciones en que, según se haya acordado, el tiempo de espera en disponibilidad laboral será compensado con períodos de descanso, el tiempo de espera no podrá ser superior a un promedio de 20 horas por semana en un mes determinado y se retribuirá al menos según la misma tasa que rija para las horas normales de trabajo<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), artículo 10, párrafo 3, y Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), párrafo 9, subpárrafo 1.

<sup>17</sup> OIT: *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), (Ginebra, 2013).

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> *Ibid.*

- Francia. No hay regulación de lo que se conoce como "horas de presencia responsable", concepto diferente del de "presencia durante la noche". El primero se definen como "las horas en el personal doméstico puede disponer libremente de su tiempo, pero manteniéndose preparado para prestar servicios si ello es necesario". El segundo concepto se define como "toda presencia compatible con un trabajo diurno, que conlleva la obligación de pernoctar en la residencia del empleador, en una habitación separada, sin trabajar, pero manteniéndose preparado para prestar servicios, si ello es necesario, como parte de sus funciones. La presencia durante la noche no puede exceder de 12 horas, y no podrá solicitarse más de cinco noches consecutivas, salvo en casos excepcionales"<sup>20</sup>.

Mientras que una hora de "presencia responsable" es remunerada a razón de dos tercios del salario que se paga normalmente por una hora de trabajo, una hora de "presencia durante la noche" es remunerada en no menos de una sexta parte de la tasa normal por hora. Si se solicitan varias intervenciones durante la noche, todas las horas nocturnas se considerarán horas de presencia responsable.

### **Un tercer grupo de países ha adoptado un salario mínimo mensual basado en el período de descanso mínimo.**

En lugar de regular el tiempo de espera y las horas de trabajo, el salario mensual mínimo se puede establecer mediante la regulación del reposo. Una vez que se ha definido el período mínimo de descanso, se establece un salario mínimo mensual o semanal para las horas restantes. Por ejemplo, en Filipinas, los trabajadores domésticos tienen derecho a ocho horas de descanso diario, además de un descanso semanal de 24 horas. Este es también el caso de Chile, donde el trabajador doméstico debe descansar durante al menos media hora al día y la duración del descanso diario debería ser de por lo menos 12 horas consecutivas.

### **Combinación de salarios mínimos por hora y por mes:**

**Para los países donde hay personal doméstico puertas adentro y también personal puertas afuera, uno de los enfoques posibles consiste en establecer un salario mínimo por hora y un salario mínimo mensual.**

Por ejemplo, aunque Suiza ha adoptado para el sector doméstico un salario mínimo por hora de ámbito federal (es decir, aplicable en toda la Confederación Helvética), en Ginebra (uno de sus cantones, o estados federales) se ha establecido un salario mínimo mensual, complementado con una fórmula que permite calcular la tasa salarial por hora para los trabajadores domésticos empleados a tiempo parcial<sup>21</sup>.

La tasa salarial por hora se obtiene simplemente dividiendo la tasa mensual por 195 horas (cantidad que corresponde a una semana laboral de 45 horas). Este enfoque no se limita al sector del trabajo doméstico, ya que muchos países lo están utilizando para regular los diferentes horarios de trabajo del personal empleado a tiempo completo y a tiempo parcial (véase la Nota Técnica 2).

---

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Contrato tipo de trabajo de la economía doméstica (CTT-EDom) de Suiza.