



Organización
Internacional
del Trabajo



TRABAJO DOMÉSTICO

NOTA DE INFORMACIÓN

2

Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico

Las horas de trabajo de los trabajadores domésticos¹ alrededor del mundo están entre las más largas e impredecibles. Sin embargo, la regulación de sus horas de trabajo es un tema controversial en los actuales debates sobre políticas. A pesar que la jornada laboral diaria de 8 horas es ahora internacionalmente aceptada como norma legal, los trabajadores domésticos se encuentran frecuentemente excluidos de esta norma. Su exclusión se da incluso en países donde los trabajadores domésticos están cubiertos por otras normas laborales. El principal argumento ofrecido para excluir a los trabajadores domésticos de la cobertura de esta normativa laboral general, es que sus tareas son distintas a los usuales trabajos de oficina y en fábricas, debido a que las necesidades de los dueños de la vivienda no son siempre predecibles, no tienen límites definidos o, en algunos casos, exigen servicio a toda hora.

Sin embargo, las largas e impredecibles horas de trabajo imponen un alto costo para la salud y bienestar de los trabajadores y, a su vez, erosionan su eficiencia y la calidad del servicio que entregan a sus empleadores. Así, el principal desafío para los responsables de políticas es formular medidas para el tiempo de trabajo que protejan los intereses de los trabajadores domésticos, teniendo en cuenta las necesidades de los hogares que los emplean.

A fin de estimular e informar los debates sobre políticas en cuanto a cómo avanzar en horas de trabajo decentes para los trabajadores domésticos, la presente Nota de Información:

- describe la naturaleza de los problemas que enfrentan los trabajadores domésticos con respecto al tiempo de trabajo;
- presenta evidencia de investigaciones donde la regulación de las horas de trabajo no es solo justa sino también sabia, beneficiando tanto a los trabajadores como a sus empleadores;
- explora algunos temas clave de políticas: el grado al cual se ha excluido a los trabajadores domésticos de la regulación sobre horas de trabajo, y las distintas posiciones y visiones sobre el tiempo de trabajo en los servicios domésticos;
- ofrece ejemplos de medidas adoptadas por algunos Estados para proteger a los trabajadores domésticos de las horas excesivas de trabajo, insuficiente descanso y remuneración inadecuada por la cantidad de horas efectivamente trabajadas, lo cual demuestra que existen innovadoras y variadas formas de extender la protección a los trabajadores domésticos; y
- propone una serie de consideraciones como punto de partida para la formulación de regímenes para el tiempo del trabajo doméstico, los cuales equilibran las necesidades de flexibilidad del hogar con el derecho de los trabajadores domésticos a tener una jornada laboral decente.

¹ 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.

1. Jornada laboral en el trabajo doméstico ¿Cuáles son los problemas?

Las horas de trabajo de los trabajadores domésticos están estrechamente asociadas a sus estructuras de empleo. Los trabajadores que residen en el hogar del empleador (trabajadores puertas-adentro) tienden a trabajar tiempo completo, muy probablemente largas jornadas. Los trabajadores puertas-afuera pueden trabajar tiempo completo para un hogar, reportándose al trabajo por la mañana y regresando a su casa por la noche, o pueden trabajar para diferentes viviendas durante 2, 3 o más horas cada vez por día, por semana o por mes.

Los trabajadores domésticos inmigrantes, viniendo de una aldea rural a un centro urbano o desde un país a otro, frecuentemente se emplean bajo la modalidad puertas-adentro debido a numerosas razones, tales como las exigencias del empleador, normas relativas a los trabajadores extranjeros, ausencia de otras alternativas de vivienda, y distancia entre su propio hogar y el lugar de trabajo.

Largas horas, jornadas laborales sin limitación

Para los trabajadores puertas-adentro, la división entre trabajo y hogar, entre trabajo y descanso, puede ser una difusa línea gris. No es inusual para estos trabajadores domésticos trabajar más de 8 horas diarias. Su semana laboral puede ser continuada, y los días de descanso corren el riesgo de ser obviados o postergados. La práctica habitual es que los empleadores paguen a sus trabajadores domésticos un salario fijo semanal o mensual, independientemente del número de horas efectivamente trabajadas. Debido a que no hay límites para las horas diarias, la noción de sobre tiempo no existe.

El tiempo que estos trabajadores están “en disponibilidad” (o stand-by) puede ser una experiencia más frecuente entre los trabajadores domésticos puertas-adentro que entre los puertas-afuera. Estar “en disponibilidad” ocurre cuando se requiere un trabajador para atender las necesidades de los miembros de la familia del empleador

si fuera necesario, incluso si se encuentra en su día de descanso o si el trabajador se encuentra en su cuarto privado. Si el trabajador no cuenta con la libertad de disponer de su tiempo como le plazca, o si el trabajador no puede dejar la residencia del empleador, esto es estar “en disponibilidad” o stand-by. Esto puede suceder, por ejemplo, cuando un trabajador es responsable de cuidar de los niños durante la ausencia de sus padres, o se encuentra cuidando de un miembro enfermo de la familia. Las horas “en disponibilidad” rara vez se compensan, salvo en algunos países (por ejemplo, *Finlandia, Francia, Sudáfrica*) donde existe una tarifa preestablecida de pago por estar “en disponibilidad”.

Recuadro 1: Diferencia en horas trabajadas e ingresos promedio entre trabajadores puertas-adentro y puertas-afuera

	Trabajadores domésticos, puertas-adentro	
	Perú 2001	Chile 2000
Horas semanales promedio	62.1	67.6
Ingresos promedio, 40 horas (US\$)	124.7	187.0
Tarifa equivalente por hora	3.1	4.7
Ingresos mensuales por horas trabajadas	193.6	316.0
	Trabajadores domésticos, puertas-afuera	
	Perú 2001	Chile 2000
Horas semanales promedio	49.0	40.0
Ingresos promedio, 40 horas (US\$)	101.6	193.9
Tarifa equivalente por hora	2.5	4.8
Ingresos mensuales por horas trabajadas	124.5	193.9

Fuente: Stefoni, C. E.: “Migración, género y servicio doméstico: mujeres peruanas en Chile” en Valenzuela y Mora (eds). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Chile, OIT, 2009, p.201, Cuadro 7. CEPAL, datos de encuestas nacionales de hogares.*

O, horas de trabajo intermitentes y excesivamente cortas

Los trabajadores puertas-afuera tienen un control relativamente mayor sobre sus horarios de trabajo que los trabajadores puertas-adentro. Esto no impide que puedan trabajar largas horas diarias y semanales, ya sea para el mismo empleador o para múltiples empleadores, para generar mayores ingresos semanales. El tiempo de viaje de su residencia a la vivienda del empleador también repercute en la duración de su jornada laboral. Los horarios de trabajo pueden ser impredecibles, estrechamente dependientes de las demandas del día a día del hogar del empleador. Para los trabajadores domésticos a “tiempo parcial”, los trabajadores domésticos ocasionales, o independientes, las horas efectivas de trabajo por día pueden variar de cero horas (lo cual implica cero ingreso) hasta largas horas.

Un panorama mundial: horas semanales promedio

El Cuadro 2 presenta el promedio de horas semanales trabajadas de trabajadores empleados en hogares particulares en países donde se cuenta con datos de encuestas de la fuerza laboral para los años 2002 y 2007. El menor de los promedios de horas trabajadas se puede encontrar en *Australia*, *Nueva Zelanda* y los países industrializados de Europa, mientras que los promedios más altos, de más de 48 horas, se encuentran en Asia. Algunos muestran una disminución en el número de horas promedio entre 2002 y 2007; otros muestran un aumento. Es necesario tener en cuenta que estas estadísticas nada dicen sobre la proporción de trabajadores que trabajan por encima o por debajo del promedio. Sin embargo, los estudios disponibles, específicos a países, sobre trabajadores puertas-adentro e inmigrantes, muestran en general un panorama de largas horas de trabajo (Recuadro 1).

Recuadro 2: Promedio de horas semanales trabajadas* por trabajadores en viviendas particulares con empleados**

	2002	2007
Países industrializados		
Australia (TE)	18.1	24.0
Finlandia (EMP)	26.0	27.5
Francia (EMP)	37.5	36.8
Grecia (TE)	38.0	38.7
Irlanda (TE)	24.8	30.9
Nueva Zelanda (TE)	16.5	21.8
Noruega (EMP)	24.3	14.0
Portugal (EMP)	27.3	25.9
España (TE)	27.3	25.9
Suecia (EMP)	29.6	31.5
Suiza (EMP)	17.2	17.6
América		
Bolivia (TE)	53.1	47.2
Brasil (EMP)	39.0	36.8
Costa Rica (TE)	38.0	34.6
Panamá (TE)	41.4	38.4
Uruguay (EMP)	31.3	29.5
Países en transición		
Latvia (TE)	30.3	33.0
Lituania (EMP)**	29.9	39.4
Polonia (EMP)	26.6	29.7
Asia		
Indonesia (TE)	44.5	50.9
Israel (TE)	31.6	30.8
Macao, China (TE)	55.2	48.7
Filipinas (EMP)	55.2	53.3
Tailandia (EMP)	49.8	
Turquía (TE)	43.2	
Viet Nam (TE)	49.1	
África		
Etiopía (TE)		38.0
Mauritania (TE)		27.0
Namibia (TE)		62.0
Zambia (TE)	49.1	

*Datos de encuestas de la fuerza laboral. Todos excepto Lituania (horas pagadas) entregan horas reales trabajadas. TE significa total de la población ocupada; EMP significa total asalariados.

** Clasificación Industrial Internacional Uniforme Rev.3. El sub-sector “hogares particulares con empleados” calza la definición de trabajo doméstico adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo 2010 para el proyecto de convenio sobre trabajadores domésticos.

Fuente: LABORSTA – base de datos OIT sobre estadística laboral.

2. La regulación de las horas no es solamente justa, es también sabia

Semana laboral de 40 a 48 horas: la visión de las horas de trabajo decente en el Siglo XX

La primera norma laboral internacional adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) poco después de la Primera Guerra Mundial fue el Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria) de 1919 (N° 1), el cual fijaba 48 horas como límite aceptable para una semana de trabajo normal. Durante la Depresión de la década de 1930, el Convenio sobre las Cuarenta Horas, de 1935, (N° 47) introdujo un nuevo límite (40 horas), el cual desde entonces se ha convertido en la visión de la Organización de las horas de trabajo aceptables. El Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, reconoce a toda persona el derecho al descanso y al tiempo libre, incluido la limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

Durante esos momentos críticos de la historia mundial, limitar las horas de trabajo y establecer períodos de descanso adecuados estuvieron entre los instrumentos a disposición de los líderes mundiales para combatir la pobreza y la injusticia social. Se percibió como un método para reconstruir la cohesión social, regenerando crecimiento y desarrollo. La restricción del tiempo de trabajo y la provisión de horas adecuadas de descanso se consideró esencial para preservar la salud y seguridad de los trabajadores, permitiéndoles dedicar suficiente tiempo a sus propias familias y otras responsabilidades e intereses. Desde entonces, muchos convenios de la OIT establecen regulaciones a las horas de trabajo.

El tiempo de trabajo, la salud y el desempeño en el trabajo están interconectados

El número de horas de trabajo y la manera en que estas horas se organizan puede afectar la calidad del trabajo y la calidad de vida en general. Por esta razón,

los gobiernos, la Organización Internacional del Trabajo y organizaciones supranacionales, tales como la Unión Europea, han introducido normas mínimas para el tiempo de trabajo². Basados en estudios examinados por la OIT, los factores más cruciales que afectan negativamente la salud de los trabajadores son largas horas de trabajo y turnos de trabajo que implican una distribución irregular de la jornada de trabajo y trabajo nocturno. Estos conllevan riesgos especialmente importantes para mujeres durante y después del embarazo y para los trabajadores jóvenes. Además, los trabajadores que trabajan bajo presión y carecen de control sobre sus horas de trabajo son más propensos a pensar que sus tiempos de trabajo tienen un impacto negativo en su salud (OIT 2004).

Un amplio análisis de investigaciones provenientes de una variedad de países sobre la relación entre largas horas de trabajo (por ejemplo, más de 48 horas semanales) y la fatiga, salud y seguridad, equilibrio entre trabajo y familia y desempeño en el trabajo, realizada por el Health and Safety Laboratory, identificó las conclusiones más sólidas en base a evidencia empírica (White y Beswick 2003)³. A pesar que ninguna de las investigaciones examinadas se centraba en los trabajadores domésticos, se cubría una variedad de puestos de trabajo, incluyendo trabajadores manuales y no-manuales, de fábrica, construcción, transporte, vendedores y profesiones médicas. En muchos casos, jornadas de trabajo que resultaban en falta de horas de sueño, mala calidad del sueño e insuficiente descanso, estaban vinculados al desmejoramiento de la salud física y psicológica de los trabajadores (Recuadro 2).

Es posible añadir que mediante la reducción de posibles fuentes de tensiones, malentendidos y descontento, la organización previsible y justa del tiempo de trabajo favorece una relación armoniosa entre empleador y trabajador.

Por último, el tiempo de trabajo afecta la remuneración de los trabajadores. Tiempo de trabajo no registrado y no definido puede resultar una barrera para el acceso de los trabajadores a derechos laborales básicos relativos al tiempo de trabajo, tales como licencias pagadas y planes de pensiones. Esto también involucra horas de trabajo

² La Directiva de la Unión Europea sobre el Tiempo de Trabajo, la cual abarca todos los Estados Miembros de la UE, subraya que "la mejora de la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo constituye un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones exclusivamente económicas." Ver http://www.hse.gov.uk/research/hsi_pdf/2003/hsi03-02.pdf para obtener una copia de la Directiva sobre Tiempo de Trabajo de la UE.

³ El lector quizá desee ver también a Kodz, J., Davis, S., Lain, D., Strebler, M., Rick, J., Bates, P., Cummings, J., y Meager, N., *Working long hours: a review of evidence. Volume I – Main Report. Un resumen del mismo se cita en la página Web del Institute for Employment Studies.* www.employment-studies.co.uk

Recuadro 1: Conclusiones sobre el tiempo de trabajo a partir de algunos estudios de países

En los **Países Bajos**, muchos trabajadores domésticos inmigrantes, puertas-adentro, informaron que se esperaba de ellos estar disponibles a toda hora y que su empleador frecuentemente les solicitaba cambiar o cancelar su día libre (Galotti, 2009).

En **España**, un estudio encontró que diversos empleadores consideraban a los trabajadores puertas-adentro disponibles a toda hora (Rodríguez, 2007).

En el **Reino Unido**, Oxfam y Kalayaan realizaron investigaciones sobre trabajadores inmigrantes en servicios de atención a personas y de atención a ancianos en viviendas particulares. Estos estudios encontraron que horas excesivas sin descanso y/o presión para trabajar horas extraordinarias eran un problema (Kalayaan y Oxfam, 2009; Gordolan y Lalani, 2009). Los trabajadores puertas-adentro en servicios de atención a personas destacaron que los empleadores esperaban que el trabajador estuviera disponible para trabajar en todo momento, frecuentemente sin remuneración adicional.

En el Estado de Nueva York, **Estados Unidos**, la encuesta realizada por Domestic Workers' United en 2003-2004 (antes de ser aprobado el proyecto de ley sobre Derechos de los Trabajadores Domésticos en 2010) encontró que 43 por ciento de los trabajadores domésticos entrevistados (de los cuales 76 por ciento eran extranjeros) trabajaba 50 horas o más por semana, y 35 por ciento trabajaba 60 horas o más por semana (Domestic Workers' United y DataCenter 2006).

En **Kuwait**, una encuesta a trabajadores domésticos inmigrantes en 2001 informó sobre horas de trabajo promedio de 78 a 100 horas por semana (Esim y

Smith, 2004). Empleadas domésticas y guardias de seguridad de casa particular tenían la semana laboral promedio más larga: alrededor de 100 horas. Pero menos de tan solo 2 por ciento de los entrevistados informaron haber recibido remuneración adicional por el sobretiempo trabajado.

En Calcuta, **India**, una encuesta realizada durante el período entre diciembre 2006 y marzo 2007 observó que 69 por ciento de los trabajadores a tiempo completo invertían de 8-9 horas diarias en su trabajo y 31 por ciento trabajaba 9-12 horas. Los trabajadores a tiempo parcial empleados en uno o varios hogares invertían relativamente menos horas al día, aunque no mucho menos: 32 por ciento invertía entre una y cinco horas; 52 por ciento, entre cinco y siete horas diarias; 17 por ciento, entre siete y nueve horas (Kundu, 2008).

En **Camboya**, un estudio de 500 mujeres y hombres empleados como trabajadores domésticos en las ciudades de Phom Penh y Siem Reap arrojó que 60 por ciento trabajaba entre 9 y 16 horas diarias (Tous et al, 2010). Cerca de 80 por ciento de estos eran mujeres que habían inmigrado desde áreas rurales. En Kampala, Uganda, una encuesta de trabajadores domésticos adultos en 2005 demostró que en los distritos de Lira, Iganga y Mbarara los promedios diarios de trabajo eran de entre 12-14 horas; dos de cada 10 trabajadores no tenían descanso durante el día, mientras que 40 por ciento descansaba menos de una hora; y 64 por ciento no tenía ningún día totalmente libre (Plataforma para Acción Laboral, 2007). Más de dos tercios comenzaban sus tareas entre las 6:00 horas y las 7:00 de la mañana, y cerca de 60 por ciento terminaba de trabajar entre las 20:00 horas y la medianoche.

**Recuadro 2: Tiempo de trabajo, salud y seguridad, trabajo y familia y desempeño en el trabajo:
Revisión de la investigación por el Laboratorio de Salud y Seguridad**

Fatiga: Para todo tipo de medición de la fatiga, (por ejemplo, fatiga muscular, sensorial, cognitiva), existe un vínculo entre la fatiga y largas horas de trabajo diario y semanal, debidos a la falta de sueño, y tiempos de descanso insuficientes.

Salud psicológica y estrés: Esta cubre diversas medidas de estrés y efectos sobre la salud mental, estableciendo que existe una asociación entre trabajar largas horas y el estrés y otros desmejoramientos de la salud psicológica, incluidas la depresión, ansiedad y confusión. Diversos factores, como la insatisfacción laboral, bajas recompensas por el trabajo o insatisfacción con el salario, limitado control sobre el trabajo, y decisiones y preferencias individuales, probablemente influyen el grado al cual las largas horas de trabajo llevan al estrés y problemas de salud mental. En algunos casos, es la pérdida o poca calidad del sueño, más que las largas horas de trabajo per se, que contribuyen al estrés mental y la depresión.

Salud física: Debido a la escasez de estudios, existe una falta de evidencia inequívoca sobre los efectos de largas horas de trabajo sobre la salud física. Sin embargo, existe suficiente evidencia para estar preocupados por los efectos nocivos de horas excesivamente largas (más de 48 a 50 horas por semana). Factores tales como las condiciones médicas preexistentes y sueño insuficiente, pueden mediar esta vinculación.

Seguridad y accidentes: A pesar que la mayoría de las investigaciones en materia de seguridad se centraron en las profesiones médicas y de conducción, existen razones para estar preocupados acerca de la conexión entre largas horas de trabajo y los accidentes relacionados al trabajo. La fatiga, falta de sueño y también la edad, cantidad de experiencia y falta de capacitación, influyen sobre los efectos negativos.

Equilibrio entre trabajo y vida familiar: Las horas irregulares, trabajo nocturno, y la ausencia de períodos de descanso durante la semana generan problemas para individuos con niños y otras responsabilidades familiares. Las horas de trabajo previsibles y días de descanso semanales son necesarios para todos, a fin de organizar y atender las propias necesidades y responsabilidades familiares.

Calidad del servicio y desempeño: Los empleadores, y no solo sus trabajadores, se benefician en términos de servicios de mejor calidad cuando existen acuerdos razonables sobre las horas de trabajo. La mencionada revisión realizada por el Health and Safety Laboratory concluyó que la mayoría de la evidencia disponible confirma la relación entre horas de trabajo más largas y menor desempeño en el trabajo, medidos directa e indirectamente. Sin embargo, la relación es compleja. Además de la pérdida de sueño y fatiga, la motivación y esfuerzo en el trabajo pueden influenciar el impacto sobre el desempeño del trabajador. Tener descansos puede aumentar la productividad y el desempeño.

Fuente: White y Beswick, 2003.

no remuneradas. Para los trabajadores empleados en forma intermitente o durante pocas horas para uno o más empleadores, tales horarios irregulares y cortos significan un flujo irregular y precario de sus ingresos.

3. Temas claves de políticas

Exclusión de la normativa sobre el tiempo de trabajo

De 71 países cuya legislación nacional fue estudiada por el Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT en 2009, cerca de la mitad no impone un límite obligatorio a las horas normales de trabajo para los trabajadores domésticos (OIT, 2009).

Cuando dicho límite se ha especificado, el límite más común era de 40 horas por semana, lo cual se encontró en poco más del 20 por ciento de los países. Aproximadamente 15 por ciento había fijado un límite intermedio de 41-47 horas por semana, cuatro casos habían estipulado un límite de 48 horas, y en cinco casos el límite era de más de 48 horas.

Al comparar las normas sobre el tiempo de trabajo aplicable en general a los trabajadores asalariados y aquellas relativas a los trabajadores domésticos, los datos de los países estudiados muestran que los trabajadores domésticos estaban usualmente cubiertos por límites que brindaban menor protección.

Necesidades y expectativas de flexibilidad en los hogares-empleadores

El argumento principal en contra de regular el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos es que el trabajo doméstico es diferente al concepto estándar de trabajo. El trabajo doméstico se realiza en una vivienda particular y responde a las necesidades del hogar. Aunque algunas de las necesidades de estos hogares se pueden prever y programar, tales como la preparación de comidas, aseo de la vivienda, y el lavado de ropa, otras necesidades y emergencias, tales como las relativas al cuidado de niños pequeños, los enfermos y ancianos, son variables e impredecibles.

Por ejemplo, la postura declarada por la Asociación de Servicios de Atención en el Hogar (UK Home Care Association - UKHCA) del *Reino Unido* sobre cómo administrar el tiempo de trabajo en los servicios de atención puertas-adentro, destacó la ventaja ofrecida por la flexibilidad en las horas de trabajo en el modelo de atención puertas-adentro: “Un beneficio clave de la atención puertas-adentro es la capacidad de ser flexible en relación a las tareas a ejecutar y es un servicio de mayor dedicación en comparación a otros basados en una rutina, planificados de antemano, cuando los trabajadores se contratan para visitar periódicamente el hogar del usuario de tal servicio ...” (UKHCA, 2007). Así, UKHCA argumentó que la naturaleza del trabajo puertas-adentro lo exoneraba de las limitaciones a las horas de trabajo y límites mínimos de descanso según las normativas del tiempo de trabajo en el *Reino Unido* de 1998 ⁴.

Otro ejemplo son las deliberaciones en 2009-2010 del Comité de Proyectos de Ley sobre el proyecto de Ley de Salario Mínimo en la región administrativa especial de *Hong Kong*, el cual de liberaba a los trabajadores domésticos puertas-adentro debieran estar cubiertos por el Salario Mínimo Legal (SML) o no. Una de las razones para finalmente decidir excluir dichos trabajadores del salario mínimo fue su “patrón de trabajo distintivo”. Esto se describió como: “presencia durante las 24 horas y prestación de servicios a demanda que se espera de las trabajadoras domésticas puertas-adentro... Es de común conocimiento que las tareas domésticas son variadas y pueden cambiar de un día para otro, dependiendo de las necesidades del empleador y los miembros de su familia. Dado que la propuesta de SML se calcularía en base a horas, sería imposible establecer las horas reales trabajadas para determinar el sueldo a pagar ⁵.”

No obstante, existen muchos trabajadores domésticos quienes realizan trabajos que implican pocas horas al día o semana, las cuales constan de tareas definidas o respetan horarios de trabajo fijos. Esto implica que la flexibilidad en el tiempo de trabajo no es una característica inherente al trabajo doméstico. Algunas funciones y situaciones exigen flexibilidad, mientras que otras no.

⁴ Se refiere a la Regulación 20, . <http://www.legislation.gov.uk/ukksi/1998/1833/contents/made>

⁵ Resumen del Consejo Legislativo, Proyecto de Ley sobre Salario Mínimo, http://www.legco.gov.hk/yr08-09/english/bills/brief/b24_brf.pdf p.5.

Preocupación por el mayor costo de contratar trabajadores domésticos

Si las horas efectivamente trabajadas fueran registradas y plenamente compensadas en su totalidad, lo cual de otro modo se hubiera pagado mediante una tarifa plana por un número indefinido de horas, la contratación de trabajadores domésticos se pudiera tornar prohibitiva para hogares que dependen de ellos, resultando en consecuencias negativas para los empleadores y trabajadores. Por ejemplo, las madres solteras o trabajadores adultos en hogares de ingresos bajos a medianos podrían retirarse del mercado laboral afin de realizar tareas de cuidado y del hogar. Esto pudiera llevar a una menor demanda de trabajo doméstico.

Esta propuesta pareciera ser razonable y vale la pena examinarla más de cerca. El costo laboral por el cual los hogares dejarían de contratar trabajadores domésticos dependerá de numerosos factores, incluido el nivel de ingresos, edad de los niños y razón de dependencia de los hogares empleadores. Es posible también que los empleadores reorganicen tareas para los trabajadores domésticos de manera más eficiente si el trabajo doméstico tuviera un mayor costo. Datos de *Sudáfrica*, que introdujo regulaciones sobre tiempo de trabajo y salario mínimo en 2002, indican que el número de trabajadores domésticos no disminuyó y que declinó la incidencia de largas horas de trabajo (Recuadro 3).

Protección de los derechos de la parte subordinada

Desde el punto de vista de la justicia social, las necesidades e intereses de los trabajadores domésticos exigen igual atención. Por tanto, las normas legales, así como la protección estatal, son más críticas e importantes para los trabajadores que ejercen limitado poder de negociación, son menos capaces de negociar mejores términos y condiciones de empleo y son vulnerables a la intensa presión para trabajar con ningún o poco descanso (Blackett, 1998).

Sin duda, existen muchos empleadores que tratan a sus trabajadores domésticos de manera justa y humana. Sin embargo, la ausencia de normas legales hace que las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos dependan de la buena voluntad de los miembros del hogar. Las relaciones personales que se desarrollan entre empleadores y trabajadores domésticos dentro del contexto de la intimidad familiar refuerzan una relación de dependencia y gratuidad.

Recuadro 3: Patrones de Horas de Trabajo en Sudáfrica antes y después de la Disposición Sectorial 7

Un análisis de los datos de la encuesta de la fuerza laboral sobre trabajadores domésticos y personal de aseo durante el período 2000-2007 indican que la proporción de trabajadores domésticos y personal de aseo en la fuerza laboral se mantuvo prácticamente constante en 3 por ciento durante este período; el número de dichos trabajadores declinó entre 2000 y 2005, pero volvió a aumentar en 2006 y 2007. Sin embargo, la incidencia de largas horas de trabajo bajó a lo largo de este mismo período. Los porcentajes de trabajadores domésticos que informaron trabajar “usualmente” más de 45 horas a la semana (el número máximo de horas normales de trabajo bajo la Disposición Sectorial 7 de *Sudáfrica*) disminuyeron de 35 por ciento en el año 2000 a 19 por ciento en 2007. El análisis de Budlender (2010) sobre la encuesta de la fuerza laboral de febrero de 2002 y septiembre de 2004 muestra que una mayor proporción de trabajadores domésticos empleados en hogares particulares informaron haber trabajado regularmente 27 horas o menos en 2004 (21 por ciento) en comparación a 2002 (17 por ciento), a pesar que una tarifa proporcionalmente más alta del salario mínimo por hora se había establecido para el trabajo regular de menos de 27 horas respecto al trabajo de más horas.

Fuente: Estos estudios fueron citados por Budlender (2010): (1) Garlick J. y Woolard, I., “Some notes on what the LFS tells us about domestic worker employment and wages”, manuscrito inédito, septiembre del 2008. Garlick y Woolard observaron solo a los trabajadores domésticos y personal de aseo (el código de ocupación 9131 de CIUO 88), una categoría más restringida que la definición de la OIT, ya que no incluye, por ejemplo, a jardineros. (2) Budlender, D., “The impact of the sectoral determination for the domestic worker sector: Evidence from the labour force survey and other sources”, Preparado para el Departamento de Trabajo, julio de 2005

Los trabajadores domésticos son la parte más débil en una relación de empleo, debido a varias razones (Nota de información sobre el Trabajo Doméstico no. 1, 2011). En primer lugar, la naturaleza del lugar de trabajo les coloca en una situación vulnerable frente a su empleador: generalmente están aislados de otros trabajadores y en estrecha proximidad física y emocional con sus empleadores. En algunos países, los trabajadores extranjeros no pueden salir libremente de la casa de sus empleadores. El nivel de organización entre los trabajadores domésticos es también muy bajo. En segundo lugar, el trabajo doméstico a menudo tiene

una baja condición social, dado su vínculo histórico con la esclavitud y la servidumbre. Se trata pues de trabajo generalmente realizado por inmigrantes rurales y extranjeros que provienen de una región/país más pobres o una clase social más baja, y puede involucrar tareas consideradas “sucias” por los empleadores, trabajo manual y no calificado. La discriminación y estratificación social basada en el género, raza, origen étnico, condición de indigente, casta y nacionalidad posicionan a los trabajadores domésticos en desventaja en una relación contractual. En tercer lugar, en el caso de los trabajadores domésticos inmigrantes, un empleo temporal y estado de residencia, restricciones al cambio de trabajo y empleador, no estar familiarizados con la legislación local y los recursos limitados, restringen sus opciones de alternativas.

4. Visiones de la normativa nacional: posibles formas de avanzar

La regulación del tiempo de trabajo en los servicios domésticos es verdaderamente complejo debido a la heterogeneidad del trabajo doméstico, las necesidades de los hogares y el hecho que puede involucrar tareas fuera de las “horas normales” de trabajo. A pesar de las complejidades que entraña, existen Estados que regulan la organización del tiempo de trabajo en el trabajo doméstico. Los ejemplos de medidas normativas que se presentan a continuación indican que ampliar la protección del tiempo de trabajo a los trabajadores domésticos a menudo implica creativas e innovadoras combinaciones de medidas y normas.

Fijación de las horas normales de trabajo: límite semanal o diario

Una opción es establecer solamente el número total de horas trabajadas por semana:

- En *Francia*, la *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur*, (Etendue par arrêté du 2 mars 2000, JO 11 mars 2000), artículo 15 (a): establece horas semanales normales para los trabajadores domésticos en 40 por semana a tiempo completo.
- En *Portugal*, el *Contrato de Trabalho Doméstico*, DL 235/92, DE 24-10, Artículo 13(1) y (3): establece el total de horas semanales para los trabajadores

domésticos en 44 horas por semana y además permite lograr el cumplimiento de la norma límite a través de un promedio calculado a lo largo de semanas diferentes.

Otra opción es establecer límites para las horas diarias y semanales:

- *Ley N° 18.065*, Artículo 2 de *Uruguay*: establece el límite diario en 8 horas y el límite semanal en 44 horas.
- La *Ley Disposición Sectorial 7* en *Sudáfrica*: prohíbe a los empleadores requerir o permitir a sus trabajadores domésticos trabajar más de 45 horas a la semana; y, si el trabajador trabaja 5 días o menos a la semana, no más de 9 horas diarias, o si el trabajador trabaja más de 5 días a la semana, no más de 8 horas diarias ⁶.

Excepciones para tipos específicos de trabajo doméstico

Existen Estados que permiten la derogación de las horas normales prescritas para determinados tipos de trabajo doméstico, a menudo a condición de que esto se base en un acuerdo entre las partes y que de todos modos exista un límite al número de horas extraordinarias.

- *Ley Federal sobre Servicios y Empleados Domésticos* en *Austria*: la Sección 7 permite una desviación restringida de las horas normales de trabajo, de ser acordado por escrito en el contrato entre las partes, para determinados tipos de trabajo doméstico: por ejemplo, cuando el hogar empleador incluye lactantes, niños hasta completar su tercer año de edad, o cuando el empleador mismo u otro miembro de la familia se encuentra discapacitado a tal grado que necesiten de atención constante que de otra manera no estaría asegurada. Sin embargo, la ley limita las horas excesivas de trabajo, disponiendo que esta desviación de las horas normales de trabajo no debiera llevar a un exceso de horas de trabajo dentro de un período de dos semanas consecutivas por más de 18 horas. La Sección 5(5) establece también que de no concederse descanso compensatorio por tales horas extraordinarias durante las 2 siguientes semanas calendario, corresponderá un pago especial por las horas adicionales, el cual constará de la remuneración por estas horas más un recargo equivalente a las tarifas mínimas aplicables.
- *Ley sobre Empleo de Trabajadores Domésticos (951/1977)* en *Finlandia*: la sección 8 permite modificación de las horas normales de trabajo solo en

⁶ Ley de Condiciones Básicas de Empleo en Sudáfrica (LCBE), promulgada en 1993, ofrece protección básica para todos los empleados, incluidos los trabajadores domésticos, respecto de las condiciones de trabajo, como horas de trabajo, licencias y despidos, pero no del salario mínimo. La Disposición Sectorial 7, publicada en 2002, incluye cláusulas sobre todos los temas relacionados a los términos y condiciones del empleo, incluidas las disposiciones sin cambios desde el LCBE.

casos de emergencia y dentro de límites precisamente definidos: cuando un accidente, caso repentino de enfermedad u otro evento similar, impredecible, en el hogar del empleador pone o seriamente amenaza poner en riesgo la vida, salud o propiedad, se podrá requerir a los trabajadores realizar trabajos de emergencia fuera de las horas normales de trabajo. Cada vez que se requiera, un trabajo de emergencia, este se admite por un período que no exceda las 20 horas en un periodo máximo de dos semanas. La ley requiere además a los empleadores notificar de inmediato por escrito a la autoridad pertinente de salud y seguridad ocupacional, informando la extensión de las horas de trabajo y sus razones, escala y duración probable, y la autoridad tiene el derecho de limitar o suspender el trabajo de emergencia tras su fiscalización.

Restricción de las horas extraordinarias y su remuneración

Establecer límites a las horas diarias o semanales sería menos significativo si el tiempo extraordinario no estuviera regulado y compensado. Un aspecto de la regulación de las horas extraordinarias es establecer un límite máximo de horas extraordinarias admisibles. El segundo aspecto es el método de compensación, el cual pudiera ser en forma del pago del salario normal más una bonificación, sea este un descanso adicional o tiempo libre, o una combinación de remuneración y tiempo libre.

- El *acuerdo colectivo nacional* de Francia: sección 15(b) (3) limita las horas extraordinarias a no más de 10 horas en una semana dada y a un promedio de 8 horas por semana en cualquier período de 12 semanas consecutivas. La compensación puede ser en forma de pago o de tiempo libre en proporción creciente con las horas trabajadas, de manera tal que la compensación incluya un recargo del 25 por ciento para las primeras 8 horas extras y un recargo de 50 por ciento para las horas extraordinarias adicionales a 8 horas.
- La *Disposición Sectorial 7* de Sudáfrica: La sección 11 indica que el empleador no puede requerir o permitir a un empleado trabajar horas extraordinarias sin el consentimiento del trabajador, y por no más de 12 horas incluidas las horas extraordinarias en un día cualquiera o trabajar en exceso de 15 horas extraordinarias en cualquier semana. La sección 22 dispone de compensación monetaria a una tasa de 1,5 veces el salario o, de ser acordado entre las partes, una combinación de compensación monetaria y tiempo libre. En este último caso, un empleador puede pagar por el trabajo doméstico no menos del salario regular del trabajador más al menos 30 minutos de tiempo

libre con paga completa por cada hora de sobretiempo trabajada, u otorgar al trabajador al menos 90 minutos de tiempo libre pagado por cada hora extraordinaria trabajada.

Períodos de descanso

Según se ha señalado anteriormente, los períodos adecuados de descanso y sueño hacen una gran diferencia en el estado de salud mental y física de los trabajadores, y también su desempeño en el trabajo. La determinación de los períodos de descanso es una parte importante de los regímenes del tiempo de trabajo.

En *Irlanda*, el Código de Prácticas para la Protección de Personas Empleadas en los Hogares de Otras Personas adopta para los trabajadores domésticos los mismos requisitos de descanso periódico aplicables a todos los demás trabajadores según se indica en la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo de 1997.

Los Estados que poseen normas especiales para el trabajo doméstico establecen disposiciones específicas sobre los períodos de descanso y, en algunos casos, permiten desviaciones basadas en acuerdos o hacen diferenciaciones entre trabajadores puertas-adentro y puertas-afuera.

- La *Ley N° 18.065* de Uruguay, además de establecer límites para las horas diarias normales, establece los períodos mínimos de descanso: un descanso al medio día de media hora para los trabajadores puertas-afuera, y un descanso de dos horas para los trabajadores puertas-adentro; un descanso semanal continuado de 36 horas, el cual incluye el día domingo completo; y para los trabajadores puertas-adentro, un descanso nocturno de nueve horas continuadas.
- La *Disposición Sectorial 7* de Sudáfrica establece que todos los trabajadores domésticos tienen derecho a: un descanso de al menos una hora durante el día para los empleados que trabajan 5 horas continuadas; un período de descanso diario de 12 horas consecutivas entre la finalización del trabajo y el comienzo al día siguiente, el cual se puede reducir a 10 horas mediante un acuerdo escrito para los trabajadores domésticos puertas-adentro cuyo descanso de almuerzo dure al menos 3 horas; y un período de descanso semanal de 36 horas consecutivas, el cual se puede acordar convertir a un mínimo de 60 horas consecutivas cada dos semanas.
- La *Ley Federal sobre Servicios y Empleados Domésticos* en Austria: establece el período diario de descanso en 10 horas para trabajadores puertas-

adentro y 13 horas para trabajadores puertas-afuera, pero en ambos casos el período de descanso debe incluir el período desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas de la mañana del día siguiente.

Estar en disponibilidad o en Stand-by

Este es a menudo el área gris entre trabajo y descanso. La regulación del tiempo de trabajo en algunos Estados reconoce que esta situación puede ocurrir y por lo tanto permite flexibilidad en las horas de trabajo; sin embargo, se reconoce también el derecho de los trabajadores a recibir una compensación adecuada y de estar protegidos de las horas de trabajo sin limitación.

- El *Convenio Colectivo de Francia*: el Artículo 3 hace referencia a esta situación en el caso de trabajadores responsables de niños, personas ancianas, o personas con discapacidad. Descrito como “presence responsable”, el trabajador involucrado puede utilizar este tiempo para sí mismo/misma pero deberá permanecer atento y listo para intervenir. El número de horas en disponibilidad se debe estipular en el contrato y se debe remunerar a una tarifa equivalente a dos tercios de una hora normal de trabajo.
- La *Ley sobre Trabajadores del Hogar en Finlandia*: la Sección 6 determina cómo las horas en disponibilidad (por ejemplo, requerimientos de estar en el hogar para estar disponible si son llamados a trabajar) se deben reconocer y compensar (una hora en disponibilidad deberá ser equivalente a media hora trabajada).
- La *Disposición Sectorial 7 de Sudáfrica*: la Sección D define el estar en disponibilidad solo como trabajo nocturno, entre las 20:00 horas de la noche y 06:00 horas de la mañana del día siguiente, cuando se requiere la presencia de un trabajador en el recinto de trabajo y se le permite descansar o dormir pero debe estar disponible para trabajar si fuera necesario. No obstante, establece dos limitaciones: un empleador no puede requerir a un trabajador doméstico estar en disponibilidad más de cinco veces al mes o 50 veces al año, y solo para efectuar una tarea que se debe realizar sin demora.

Garantía de cumplimiento de las normas del tiempo de trabajo

El primero y más básico de los pasos para asegurar el cumplimiento de las normas del tiempo de trabajo es un contrato de trabajo escrito entre el empleador y el trabajador doméstico. Un contrato define los parámetros del trabajo, tales como horas de trabajo y salarios, de

manera transparente, y formaliza la relación de empleo entre las partes. Esto se puede complementar mediante otras medidas, tales como la promoción de modelos de contratos en los idiomas que entiendan tanto los trabajadores como los empleadores. Los contratos escritos estándar son comúnmente requeridos por las legislaciones nacionales para la contratación de trabajadores inmigrantes extranjeros o bajo acuerdos bilaterales como memorandos de entendimiento entre los países de envío y recepción. La Disposición Sectorial 7 de *Sudáfrica* requiere que el empleador de los trabajadores domésticos provea éste último con términos y condiciones detallados del empleo por escrito. El acuerdo colectivo en *Francia* propone un contrato modelo.

El registro de las horas trabajadas por parte del trabajador y el empleador es necesario para el cálculo correcto del pago, incluyendo compensación por las horas extraordinarias y en disponibilidad.

Finalmente, es indispensable que tanto los trabajadores como empleadores tengan conocimiento de las normativas vigentes. El *Estado de Nueva York* otorga enorme importancia a la difusión de información a los trabajadores domésticos y empleadores sobre sus derechos y obligaciones bajo la recientemente aprobada Ley sobre los Derechos de los Trabajadores Domésticos (Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, 2010). Su estrategia de difusión incluye materiales sencillos y claros, trabajando estrechamente con grupos y organizaciones comunitarias, y empleando diversos medios de comunicación.

5. Elementos a considerar en el diseño de regímenes del tiempo de trabajo

Después de las materias y temas planteados en las secciones anteriores, ¿cómo se debiera regular el tiempo de trabajo en el trabajo doméstico? ¿Cuál enfoque toma en cuenta las necesidades de los hogares empleadores mientras extiende protección adecuada a los trabajadores domésticos? ¿Cómo pueden los trabajadores domésticos disfrutar de los beneficios de un modelo estándar del tiempo de trabajo, certeza, regularidad, y tiempo adecuado para el reposo, familia y otras relaciones sociales de forma compatible con las necesidades de la familia empleadora?

McCann y Murray (2010:13-19), en base a su evaluación de los temas relativos a los tiempos de trabajo en el trabajo doméstico, proponen una serie de consideraciones clave a la hora de formular regímenes legales del tiempo de trabajo (Recuadro 4).

Recuadro 4: Diseño de regímenes del tiempo de trabajo: sugerencias de principios clave

1. Reconocimiento legal del valor del servicio proporcionado por los trabajadores domésticos

Este es el punto de partida para la regularización del tiempo de trabajo en el trabajo doméstico. Las familias, las comunidades y los líderes políticos podrán reconocer el valor del trabajo doméstico en su discurso pero esto en sí mismo no asegura la inclusión del trabajo doméstico en el ámbito de las normas laborales. La contribución del trabajo doméstico a la reproducción y el bienestar de la fuerza laboral y las familias es comparable en una gama de dimensiones a otras profesiones que cuidan a los enfermos, los ancianos, los minusválidos y los niños en el sector formal. Estas últimas se regulan de manera de abarcar exigencias similares en cuanto a flexibilidad del tiempo de trabajo.

2. Conciliación del trabajo y vida para los trabajadores domésticos

Un propósito central de la regulación del tiempo de trabajo, además de preservar la salud, seguridad y productividad de los trabajadores, es ayudarles a preservar el equilibrio entre su vida personal y el trabajo. En el caso de los trabajadores domésticos, la intervención legal es necesaria para asegurar que sus vidas privadas no resulten perjudicadas por sostener la vida familiar del empleador. Aunque los trabajadores domésticos son contratados para realizar tareas normalmente realizadas por los miembros de la familia, el trabajo doméstico no se puede confundir con el cuidado parental, el cual se basa en un conjunto diferente de relaciones emocionales y valores familiares.

3. Universalidad

Todos los trabajadores tienen derecho a la protección del tiempo de trabajo. El Preámbulo de la Constitución de la OIT establece específicamente: "...condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones...es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo..." (OIT 2001). El derecho de todo individuo a la limitación del tiempo de trabajo, al descanso y al tiempo libre está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales.

4. Uniformidad de la legislación sobre el tiempo del trabajo

Los diferentes esquemas de regulación de tiempo del trabajo, de existir, debieran ser coherentes y mejor conceptualizados como un conjunto integrado. Las medidas legales sobre el trabajo doméstico no debieran menoscabar la protección estándar disponible en virtud de las leyes sobre el tiempo de trabajo en general.

5. Regulación de la flexibilidad y la "capacidad de tiempo de trabajo"

Los principales beneficios del modelo estándar del tiempo de trabajo (es decir, 8 horas diarias, 40-48 horas semanales) son la regularidad, certeza y la preservación del tiempo social y comunitario del trabajador. Para permitir a los trabajadores domésticos

disfrutar de estos mismos beneficios, se puede adoptar un enfoque basado en las “flexibilidades compatibles”. Este enfoque toma en cuenta la necesidad del empleador de tener presente al trabajador doméstico en circunstancias de emergencia, y al mismo tiempo asegura la capacidad del trabajador para abordar aspectos inesperados de su vida familiar y otras responsabilidades. Este enfoque es posible gracias a políticas que permiten a los trabajadores individuales influir sobre sus horas de trabajo.

6. Equilibrio de los marcos reguladores

Existen dos tipos generales de técnicas regulatorias que se pueden utilizar para normar las horas de trabajo: regulación legal o normas negociadas colectivamente. La negociación colectiva en el trabajo doméstico está por lo general poco desarrollada debido al contexto en el que el trabajo se desarrolla incluido el alto grado de aislamiento de los trabajadores domésticos dentro de la residencia privada de su empleador y la baja capacidad de representación organizada de las dos partes. La situación de empleo precario y disperso sitúa al trabajador doméstico en una débil posición de negociación individual con su empleador. Por lo tanto, la regulación legal se vuelve necesaria.

7. El sujeto de regulación

Como principio general, se espera que las normas jurídicas, especialmente aquellas elaboradas a nivel internacional, entreguen cobertura a una categoría de trabajadores cuyo poder de negociación es limitado. Por lo tanto, el sujeto de regulación de los

tiempos de trabajo en el trabajo doméstico debieran ser los trabajadores más vulnerables, aquellos con el menor poder de negociación y quienes sean más susceptibles a estar sujetos a intensas presiones para realizar largas horas de trabajo, poco saludables y que alteran su vida familiar y personal.

8. Regulación innovadora: esquemas dinámicos y capaces de dar respuesta

La complejidad del mundo laboral real sugiere que los marcos regulatorios para el trabajo doméstico deben ser dinámicos y abiertos a pruebas empíricas y reformas incrementales. Las normas se pueden evaluar periódicamente. Los responsables de las políticas pueden querer fomentar el estudio sistemático de los procesos para la implementación de cualquier ley relativa a los trabajadores domésticos con el objetivo de identificar buenas prácticas.

9. Leyes sobre el tiempo de trabajo en sus contextos de políticas

Los regímenes normativos sobre el tiempo de trabajo se debieran desarrollar de manera atenta a los contextos de políticas que les dan forma y apoyo. Estos marcos regulatorios incluyen políticas sobre otros aspectos del trabajo doméstico, el equilibrio entre trabajo y familia, apoyo estatal para el cuidado de los niños, atención a ancianos y atención médica, inmigración y el empleo de trabajadores extranjeros, entre otros

Para más información: McCann, D. y Murray, J. (2010)

Bibliografía

- Blackett, A. (1998): *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2 (Ginebra, OIT).
- Budlender, D. (2010): *Decent work for domestic workers*. Researched for SERVICES Sector Education and Training Institute (South Africa, CASE).
- Domestic Workers' United and DataCenter (2006): *Home is Where the Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry*, <http://www.datacenter.org/home-is-where-the-work-is/>
- Esim, S. y Smith, M. (eds.) (2004): *Gender and Migration in Arab States. The case of domestic workers* (Beirut, OIT).
- Galotti, M. (2009): *The gender dimension of domestic work in Western Europe*, International Migration Papers No. 96 (Ginebra, OIT).
- Gordolan, L. Lalani, M. (2009): *Care and immigration. Migrant care workers in private households* (Oxford, KALAYAAN y COMPAS). http://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/pdfs/Non_WP_pdfs/Reports_and_Other_Publications/Kalayaan%20Care%20and%20Immigration%20Report%20280909%20eversion.pdf
- Kalayaan y Oxfam (2009): *Who cares?*, Oxfam Briefing Paper. http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/trade/downloads/bp_ukpp_who_cares.pdf
- Kundu, A. (2008): *Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata*, MPRA Paper No. 7636, Munich Personal RePEc Archive, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/7637/>
- McCann, D. y Murray, J. (2010): *The legal regulation of working time in domestic work*, Conditions of Work and Employment Series No. 27 (Ginebra, OIT).
- Menon, S. (2010): *"Anecdotes from the life of domestic workers in Delhi and in defense of Sumari's rights"*, Labour File, Vol. 8, No. 1-3.
- New York State Department of Labor (2010): *Report on outreach efforts for domestic workers legislation* (New York State). http://www.labor.state.ny.us/sites/legal/laws/pdf_word_docs/Report%20to%20the%20Governor%20--%20Outreach%20DW.pdf
- OIT (2011): *Remuneración en el Trabajo Doméstico*, TRAVAIL nota de información sobre el Trabajo Doméstico no. 1 (Ginebra).
- ____ (2009): *Decent work for domestic workers*. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99a reunión 2010 (Ginebra).
- ____ (2005): *Hours of work. From fixed to flexible?* (Ginebra).
- ____ (2004): *Working time and health*, Information Sheet No. WT-1, Conditions of Work and Employment Programme (Ginebra).
- Platform for Labour Action (2007): *Adult domestic workers in Uganda. An analysis of human rights and social injustice* (Kampala, Fountain Publishers Ltd.).
- Rodriguez, E.G. (2007): "The 'hidden side' of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy", *Frontiers*, Vol. 28, No.3.
- Stefoni, C. E. (2009): "Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile" in Valenzuela and Mora (eds.): *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (Chile, OIT).
- Tous, S., Veasna, N. y Cormaci, S. (2010): *Study on living and working conditions of domestic workers in Cambodia* (Bangkok, OIT).
- UKHCA (2007): *Managing working time in live-in care*. A UKHCA position statement, Version 1, July 2007. <http://www.ukhca.co.uk/pdfs/PSmanagingworkingtimeinliveincare.pdf>
- White, J., Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Health and Safety Laboratory)

Legislación y normativa nacional citada:

Austria: Federal Act Governing Domestic Help and Domestic Employees - http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erv/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf

Estado de Nueva York, USA: Domestic Workers' Bill of Rights - <http://www.labor.state.ny.us/sites/legal/laws/domestic-workers-bill-of-rights.page>

Finlandia: Act on the Employment of Household Workers (951/1977) - <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9770951.PDF>

Francia : Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, (Etendue par arrêté du 2 mars 2000, JO 11 mars 2000) - <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>

Irlanda: Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes - <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/10PersonsEmployedinHomes.pdf>

Portugal: Contrato de Trabalho Doméstico, DL 235/92, DE 24-10 - <http://www.dre.pt/pdf1sdip/1992/10/246a00/49464951.PDF>

Reino Unido: Working Time Regulations 1998 - <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>

Sudáfrica – Resolución Sectorial 7 <http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

Sudáfrica: Basic Conditions Employment Act - <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=70820>

Unión Europea: European Union Working Time Directive - http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf.

Uruguay: Ley No. 18.065 - <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor=>

La serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico tiene como objetivos animar y alimentar los debates sobre las políticas relacionadas con el trabajo decente para los trabajadores domésticos. La serie brinda información sobre las condiciones de trabajo en este sector, las cuestiones de políticas, y los diferentes puntos de vista y enfoques aplicados a dichos temas en varios países del mundo.

La Nota de Información n°2 fue redactada por Amelita King Dejardin, Consejera Técnica Principal, Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL).

*Servicio sobre las Condiciones
de Trabajo y del Empleo
(TRAVAIL)
Sector de la Protección
Social*

*Organización
Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza*

*Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
travail@ilo.org
www.ilo.org/travail*



GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG
Ministry of Foreign Affairs

Directorate for Development Cooperation