



Observatorio
Laboral
Pontificia Universidad Javeriana



FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

Documento de trabajo 8.
Noviembre 2022.





Serie Documentos de Trabajo 2022

Edición No. 2

Edición digital Octubre de 2022

Observatorio Laboral

Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana

Cra. 7 No. 40-62 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 320 8320 Ext. 2379 - 2428

Corporación Excelencia en la Justicia

Calle 94a No. 13-59 Of. 403 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 312-4574579

Autores

José Manuel Abisambra Carbonell. Estudiante en proceso de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana – Miembro del Semillero de Derecho Laboral y del Observatorio de Derecho Laboral

Isabela Castellanos. Estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana – Miembro del Semillero de Derecho Laboral y del Observatorio de Derecho Laboral

Valentina Correales Camacho. Estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana – Miembro del Semillero de Derecho Laboral y del Observatorio de Derecho Laboral

Simón Delgado Silva. Estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana – Miembro del Semillero de Derecho Laboral y del Observatorio de Derecho Laboral

Natalia Yandun. Estudiante de la Facultad de Ciencias Políticas de la Pontificia Universidad Javeriana – Miembro del Semillero de Derecho Laboral y del Observatorio de Derecho Laboral

Dirección Observatorio Laboral

Juan Pablo López Moreno, Juliana Morad Acero, Carlos Barco Alzate y Hernando Herrera Mercado.



FORMALIZACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LATINOAMÉRICA

El mercado laboral es complejo por lo que su formalización y regulación ha desatado grandes controversias en especial en aquellos sectores que por mucho tiempo se consideraron como empleos informales. El trabajo doméstico está comprendido entre estos sectores, debido a sus precarias condiciones como son la falta de contratos, los bajos salarios, el escaso acceso a los derechos laborales, las altas tasas de rotación y las pocas o nulas alternativas para ascender.

Varios países alrededor del mundo han implementado medidas y proyectos para formalizar y regularizar el trabajo del hogar. Latinoamérica particularmente, ha comenzado a desarrollar marcos regulatorios de trabajo que se pueden analizar desde una perspectiva comparada. De ahí que, el presente documento busque exponer las regulaciones normativas y sus efectos en la formalización de trabajadoras del hogar en cinco países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Ecuador y Uruguay.

Argentina

En el caso de Argentina, para el año 2014 según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 13,5% de las mujeres ocupadas y 16,7% de las asalariadas eran trabajadoras de servicio doméstico (Pereyra, 2015). Un años antes, Argentina había formulado la Ley N.º 26.844 de 2013, mediante la cual se creó por primera vez el régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, atendiendo la firma del el Convenio N.º 189 de la OIT sobre el Trabajo decente para los trabajadores y para las trabajadoras domésticas, en el año 2012.

Antes de esta Ley, igualmente se rastrean algunos esfuerzos de formalización como el Régimen de Simplificación Registral de 1999 que buscó incluir a las trabajadoras de menor dedicación horaria en el sistema de protección social.

A hoy, la Ley 26.844 aplica en todo el territorio nacional a todas las trabajadoras domésticas que prestan sus servicios en casas particulares, sin importar la cantidad de



horas diarias o de jornadas semanales que se dedican al trabajo doméstico. (Portal Oficial del Estado Argentino, 2022).

En septiembre de 2015 se creó la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, conformada por el Ministerio de Trabajo y diversas organizaciones de empleadores y sindicatos. Dicha comisión es la encargada de fijar periódicamente el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional y de promover la formalización laboral.

Por su parte, los esquemas de aseguramiento en Argentina, a diferencia de otros países en Latinoamérica, contemplan adecuadamente las especificidades del trabajo doméstico, particularmente la parcialidad y la multiplicidad de patronos. De igual manera, desde hace diez años se han aplicado políticas de incentivos tributarios y económicos que han logrado mayores índices de afiliación. Por ejemplo, se estableció que aquellas personas que contraten trabajo domésticos e inscriban y formalicen a sus trabajadoras, podían deducir de la ganancia bruta gravada, el total de los importes abonados en el período fiscal por concepto de remuneraciones y de pago a la seguridad social de sus trabajadoras del hogar. (LEXARTZA, 2016).

Por otro lado, en Argentina la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) ha desarrollado acciones concretas para promover la inscripción y formalización de las trabajadoras domésticas. Se parte del hecho de que resulta altamente probable que los contribuyentes con mayores ingresos contraten servicios de trabajo doméstico. A partir de esa premisa, se envían cartas a contribuyentes cuyos ingresos superen el monto estimado por la AFIP y no tengan declarada ninguna trabajadora doméstica.

Ahora bien, con el fin de contar con herramientas que permitan llevar control y monitorear las condiciones laborales de las trabajadoras se creó la figura obligatoria de "Libreta de Trabajo". Esta libreta debe ser solicitada por parte de la trabajadora doméstica ante la Delegación Regional de Trabajo y Empleo, no obstante, gracias al avance de la tecnología hoy en día se puede registrar de forma virtual y gratuita por medio del portal oficial del Estado Argentino. En el registro o libreta se deberá consignar por parte del empleador toda la información relacionada con las características y requisitos definidos



para la prestación laboral, entre ellos, el tipo de trabajo, la cantidad de horas semanales, la remuneración, la fecha de ingreso, las vacaciones, las contribuciones a la Seguridad Social y los aportes por concepto de cuota sindical en caso de que la persona trabajadora estuviese afiliada a un sindicato.

Brasil

El caso de estudio que representa Brasil es extremadamente relevante en atención a que, solo después de Paraguay y Argentina, es el país donde más mujeres se encuentran ocupadas en el trabajo doméstico, incluso superando el promedio de América Latina y el Caribe. (OIT, 2019). Además, el gobierno junto con diferentes organizaciones internacionales ha logrado con el paso de los años disminuir la informalidad laboral en la economía más grande de la región, logrando que la tasa de informalidad de los asalariados decreciera alrededor de 15 puntos porcentuales entre 2002 y 2011. (FORLAC, 2015). Factores que en conjunto denotan la importancia del estudio de las estrategias implementadas para la formalización de las trabajadoras domésticas en este país.

Para el año 2013 Brasil implementó una reforma constitucional con el propósito de equiparar las condiciones de los trabajadores domésticos con todos los demás trabajadores, rurales y urbanos. Dentro de esta reforma que se implementó destacan nuevos derechos para los trabajadores domésticos relacionados con la prohibición de la discriminación y el trato desigual, la regulación de las jornadas de trabajo y la remuneración del tiempo extra; así como las garantías en materia de seguridad social (PDR, 2013).

Esta reforma impulsó otras estrategias que ha implementado Brasil, en la búsqueda de la formalización de las trabajadoras domésticas. Es de destacar el desarrollo que ha tenido la planilla electrónica y su aplicación para las trabajadoras domésticas brasileñas.

Antes de 2013, Brasil había implementado un sistema de registro electrónico que permitía llevar el control en materia laboral del cumplimiento de la regulación en materia de jornada y horas extra. (MTP, 2009). Este fue complementado como consecuencia de



la reforma constitucional del 2013 por el *eSocial* como un registro donde, además de llevar el control sobre la jornada de los trabajadores, se registra información sobre la salud y seguridad en el trabajo. (FORLAC, 2015).

Otra de las iniciativas que han contribuido y sigue contribuyendo a la formalización de las trabajadoras domésticas es la aplicación *Laudelina*, resultado del programa de *Trabajadoras domésticas: construyendo igualdad en Brasil* apoyado por el Fondo para la igualdad de género de ONU Mujeres. Mediante dicha aplicación se pretende hacerle llegar a las trabajadoras domésticas en Brasil información relevante para el efectivo goce de sus derechos: información sobre sus derechos, una calculadora que les permite de manera fácil conocer sus beneficios laborales y su monto, información para el contacto de los órganos que respaldan la protección de sus derechos y acceso a una red de contactos de personas que se dedican a la defensa de sus derechos (UNW, 2016).

Ecuador

Por otro lado, Ecuador, si bien no es de los países con mayores desarrollos en la temática, ya ha empezado su camino en la formalización del trabajo del hogar. Para el 2008 los trabajos del hogar representaron el 4% de los empleos en la población activa y empleada (CARE Ecuador, 2018, pág. 17). Nueve de cada diez trabajadores del hogar son mujeres de diferentes etnias y grupos etarios que sufren día a día de violencia de género y raza (CARE Ecuador, 2018, pág.15).

En 2008 en Ecuador se expide un nuevo marco constitucional el cual da paso al diseño de un sistema económico más integrado en el cual se reconoce el trabajo doméstico remunerado como labor productiva en pro de la igualdad de género y equidad social (Campos, 2019).

Una de las primeras reformas del código del trabajo en 2012 estipula que a los empleados y trabajadores domésticos se les garantizan los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo ser su jornada de trabajo de 5 días o 40 horas semanales, con derecho a descanso los sábados y los domingos (Ley Orgánica para la defensa de los derechos laborales, 2012). Asimismo, la ley obliga a los



empleadores de las trabajadoras del hogar a ser afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (Campos, 2019).

Posteriormente, en el 2015 se emitió la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. Esta estableció que, aquellas trabajadoras del hogar remuneradas, debían tener obligatoriamente alimentación, auxilio de transporte, permisos de maternidad, un contrato registrado en el ministerio de trabajo, obtención de pensión por años de servicio, e indemnización por finalización del contrato o despido intempestivo (CARE Ecuador, 2018, pág. 38).

Otra de las normas en ser reformadas, en consecuencia, a la nueva constitución fue el Código Orgánico Integral Penal, al cual, en 2011 luego de una consulta popular, se le es adicionado un acápite específico sobre delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social (CARE Ecuador, 2018, pág. 39).

Por último, otra de las consecuencias normativas que tuvo el trabajo del hogar es que al ser reconocido como un trabajo con los mismos derechos que los demás, la legislación para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres empezó a ser aplicable a estas trabajadoras. (CARE Ecuador, 2018, pág. 41).

A partir de las diferentes reformas, también comienzan a surgir organizaciones sindicales de trabajadoras del hogar. Ante ello, surge el acuerdo ministerial 142 que crea un Sindicato Único para las Trabajadoras Remuneradas del Hogar con personería jurídica (SINUTRHE, s. f.). La creación de este sindicato reconoce la existencia de un grupo laboral organizado que tiene representación a nivel nacional (SINUTRHE, s. f.).

Se han creado además proyectos de control y difusión de información para las trabajadoras del hogar como lo es el programa “Trabajo Doméstico Digno” que ha aumentado la fiscalización del sector laboral para verificar el cumplimiento de la nueva normativa, logrando la realización de 16.854 inspecciones a nivel nacional, de las cuales en el 46% de los casos se constataron violaciones a la normativa vigente (OIT, 2016, pág. 35). En adición, mediante el uso de medios de comunicación televisivos, radiales y



escritos, acompañados de brigadas, se ha transmitido información acerca de los derechos de las trabajadoras del hogar a más de 50 mil personas (OIT, 2016, pág. 35).

Finalmente, se han propiciado espacios de diálogo interinstitucionales para generar ideas que apoyen los derechos de las trabajadoras del hogar (ONU Mujeres, 2020, pág. 11). Como resultado, se está impulsando desde el año 2020 la creación de una aplicación móvil para que las trabajadoras accedan a información sobre sus derechos y ayuda en caso de necesitarlo (ONU Mujeres, 2020, pág. 11).

Uruguay

El trabajo doméstico lleva intrínsecamente atado a sí un tema de género, ya que, en el caso de Uruguay, alrededor del 15,3% de las mujeres en Uruguay son trabajadoras domésticas, porcentaje que no resulta nada extraño si se tiene en cuenta que el trabajo doméstico es desempeñado en un 95% por mujeres (OIT, 2018). Aquí, nos encontramos con una situación similar a la del resto de países en Latinoamérica en la cual los trabajadores domésticos cuentan con condiciones inferiores que el resto de empleados y su problema mayor es la informalidad, la cual en el caso de Uruguay es del 79% (OIT, 2018). Sin embargo, una nota positiva a resaltar de esta región es el hecho de que cuenta con su propia legislación para regular el trabajo doméstico, en donde en muchas partes se otorgan los mismos derechos a otros tipos de empleo, logrando así ir reduciendo periódicamente su informalidad.

Vemos que este país expidió unas normas específicas para el trabajo doméstico (Ley 18.065 de 2006 y el Decreto 670/008, Grupo 21 - Servicios Domésticos) en la cual se regula el tema del salario, los descansos, las indemnizaciones, la cobertura por enfermedades, entre otros aspectos en aras de equiparar al trabajo doméstico con los otros sectores. Sin embargo, aunque la expedición de la Ley 18.065 fue un gran avance para la protección del trabajo doméstico, “el reconocimiento de derechos laborales por parte de la sociedad uruguaya [ha] sido particularmente [tardío]; [...] derechos laborales básicos como la limitación de la jornada laboral a un máximo de ocho horas diarias por ejemplo, que en el país data del 17 de noviembre de 1915, recién se estableció para las trabajadoras domésticas con la Ley 18.065 [...] del año 2006” (Espino González, 2016).



De aquí, se concluye que si bien con anterioridad a la expedición de esta normatividad se regulaban temas laborales para el servicio doméstico, solo a partir del 2006 se buscó equiparar estos derechos con respecto a los distintos sectores.

Adicional a lo anterior, Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo titulado “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (OIT, 2012).

En temas de salario, vemos que los ingresos de las trabajadoras domésticas son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas con empleo (OIT, 2015). Sin embargo, esta situación ha mejorado en los últimos años ya que estos trabajadores “pasaron de recibir el 45,1% de ese ingreso promedio en 2003 al 51,1% en 2013” (FORLAC, 2016). En virtud del artículo 6º de la Ley 18.065, en donde se ordena incorporar a los trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943, se entiende que los trabajadores domésticos gozan del mismo derecho al salario mínimo establecido para los otros tipos de empleo. Asimismo, los artículos 7º y 8º de la Ley 18.065 les da a los trabajadores domésticos el derecho a la indemnización por despido y en su artículo 9º les otorga el mismo subsidio por desempleo.

Una herramienta que se ha utilizado en Uruguay para combatir la informalidad y el incumplimiento en general de derechos laborales de los trabajadores domésticos es la inspección de trabajo cuando haya sospecha de incumplimiento de dichas normas. En estas inspecciones, “ante la presunción de incumplimiento de la ley laboral o del seguro social, el tribunal de primera instancia emite una orden y se le debe enviar un informe en un lapso de 48 horas” (González-Francesse et al., 2021). Entre los años 2010 y 2013, se hicieron alrededor de diez mil inspecciones (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013).

En lo referente a la seguridad social, se entiende que Uruguay es de los países de la región que más se ha preocupado el aseguramiento de las trabajadoras domésticas a través de distintas políticas: “Un factor importante es que la normativa uruguaya para el aseguramiento responde a las especificidades del sector doméstico. Concretamente,



permite el aseguramiento para quienes no trabajan a tiempo completo. Quienes laboran un mínimo de 13 jornales al mes, un total de al menos 104 horas, y cobran un sueldo mensual igual o superior a 1,25 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC) pueden afiliarse al Banco de Previsión Social (BPS)” (FORLAC, 2016). Lo anterior cobra mayor importancia si se entra a analizar que, como en otros países, la gran mayoría de trabajadores, en especial en el trabajo doméstico, no trabajan la jornada laboral completa, por lo cual estas políticas implementadas en Uruguay protegen a un gran número de trabajadores domésticos, luchando así contra la informalidad.

En cuanto al derecho colectivo, en Uruguay existe el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. Dentro de sus objetivos, se encuentran “la defensa de los derechos e intereses de las trabajadoras domésticas, la mejora de las condiciones laborales y de vida, la creación de una sociedad más justa con oportunidades laborales para todas y la solidaridad y unión” (Goldsmith, 2013). Este derecho a la negociación colectiva está consagrado en la Ley 18.065 y hace que Uruguay sea el país más avanzado de toda la región en temas de derechos colectivos de los trabajadores domésticos.

Adicional al gran número de políticas para la formalización del trabajo doméstico, otro aspecto a destacar de Uruguay es que, en virtud de lo establecido en el Decreto 670/008, “se han llevado a cabo (y se continúa periódicamente en esta línea), campañas de sensibilización y difusión de la normativa y los derechos que incorpora” (Asesoría en Políticas de Seguridad Social, 2017). Lo que se busca lograr con lo anterior es que todos los trabajadores domésticos tengan completo conocimiento de los derechos que han sido consagrados para ellos a través de los últimos años y así lograr disminuir la informalidad.

Conclusiones

La compilación que arraiga esta investigación demuestra una tendencia concerniente a la lucha contra la informalidad laboral de las trabajadoras domésticas, debido a que se ha visto una tendencia de implementación de no solo políticas públicas sino a través de empresas y organizaciones mundiales que buscan aumentar y asegurar la formalización de los derechos laborales de las trabajadoras. Muchas de estas experiencias, pueden ser replicadas en Colombia.



Referencias Bibliográficas:

ARGENTINA - Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina. *Encuesta Permanente de Hogares 2015* Buenos Aires, 2015.

Asesoría en Políticas de Seguridad Social. (2018). TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY. Disponible en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/15368/1/60.-trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay.-actualizacion-2018.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012, 25 septiembre). *Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales*. CEPAL. Recuperado 25 de agosto de 2022, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_modifleyorg.d.derechoslab_ecu.pdf

Campos, L. L. (2019, 18 marzo). *Análisis socioeconómico del trabajo doméstico remunerado en el barrio*. Eumed. Recuperado 23 de agosto de 2022, de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/trabajo-domestico-remunerado.html>

CARE Ecuador. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*. CARE. Recuperado 23 de agosto de 2022, de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf>



CETRÁNGOLO, O.; GOLDSCHMIT, A. *Las obras sociales y otras instituciones de la seguridad social para la salud en Argentina* Origen y situación actual de un sistema altamente desigual. Buenos Aires: CECE, 2018.

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Código Organico Integral Penal. (2014, 3 febrero). OHCHR. Recuperado 25 de agosto de 2022, de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf

Decreto N° 670/008. Consejo de Salarios Grupo N° 21 Servicio Doméstico (2008).

Empleadas Hogar - Ecuador ratifica Convenio 189. (2014, marzo). Hablemos de Trabajo Doméstico. Recuperado 23 de agosto de 2022, de <https://www.trabajadorasdomesticas.org/novedades/269-ecuador-ratifica-convenio-189.html>

Espino González, A. (2016). Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_534138.pdf

FORLAC. (2016). POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Disponible en:



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf

Galiano Maritan, G. y Tamayo Santana, G. 2018. Análisis constitucional de los derechos personalísimos y su relación con los derechos del buen vivir en la Constitución de Ecuador. Revista de Derecho Privado. 34 (mar. 2018), 123–156. DOI:<https://doi.org/10.18601/01234366.n34.05>

Goldsmith, M. (2013). Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay. Disponible en: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Goldsmith-Collective-Bargaining-Uruguay-ISBN-Espanol.pdf>

González-Frances, R., Funcasta, L., Boggio, K., & Amable, M. (2021). La formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina: aprendizajes y desafíos para la salud pública. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/VPhXCrCN46vYXVKGtKDBcKF/?format=html>

Impacto Mujer. (2022, 26 marzo). *Por un trabajo doméstico formal*. ELESPECTADOR.COM. Recuperado 6 de octubre de 2022, de <https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/>

La Oficina Regional de la OIT. (2015, mayo). Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil. Programa de promoción de la formalización en América latina y el caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_371230/lang-es/index.html



«Laudelina», una app al servicio de las trabajadoras domésticas en Brasil. (2016, 17 agosto). Recuperado 18 de septiembre de 2022, de <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/08/laudelina>

LEXARTZA, Larraitz; CHAVES, María José & CARCEDO, Ana Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016. 52 p.

Ley N° 47.890. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (2010).

Ley N° 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013).

Ley N° 26.063. Recursos de la seguridad social (2005)

Let N° 18.065. Trabajo Doméstico Normas para su regulación (2006).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). Informe de Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadisticas/estadisticas/informe-trabajo-domestico-impacto-politicas-publicas-uruguay>



Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf

OIT. (2016). *POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. Recuperado 25 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf

OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Argentina: un millón de trabajadoras domésticas, entre la informalidad y la desprotección social*. Ginebra, 2019. Disponible en: <Disponible en: <https://bit.ly/2T5R9IE>>. Acceso el: 26 ago. 2022.

OIT. (2014). *Panorama Laboral Temático 1. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_315054/lang-es/index.htm

OIT. (2020, enero). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm



ONU mujeres. (2020, 12 junio). *TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE A LA CRISIS DEL COVID-19*. Recuperado 25 de agosto de 2022, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Uruguay: Primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_180119/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Panorama Laboral Temático 2. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_398103/lang--es/index.htm

Persia, J. (2014). Trabajadoras de casas particulares. En: Nota técnica 82. Empleo e Ingresos correspondientes al Informe Económico N° 87. Secretaría de Planificación y desarrollo. Disponible en: www.economia.gob.ar/peconomica/informe/notas_tecnicas/nota_tecnica82.pdf

Pereyra, F., 2015. El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras. *Nueva Sociedad* 256, ISSN: 0251-3552.



SINUTRHE. (s. f.). *Conócenos*. Recuperado 25 de agosto de 2022, de <https://www.sinutrhe.com/historia>

Sukaczer, V. (2021, 7 octubre). Una aplicación creada en Brasil les informa a las empleadas domésticas sobre sus derechos. Recuperado 18 de septiembre de 2022, de <https://www.infobae.com/america/soluciones/2021/10/07/una-aplicacion-creada-en-brasil-les-informa-a-las-empleadas-domesticas-sobre-sus-derechos/>

UN WOMEN, CEPAL & OIT. (2020, junio). TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE A LA CRISIS DEL COVID-19. *CEPAL*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>