



Informe de viaje **Representaciones Institucionales**

I. Datos de la actividad:	
Nombre de la actividad:	Simposio Iberoamericano "Invertir en cuidados para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente"
Fechas	Del 28 de febrero al 2 de marzo 2023
Lugar, sede	Centro de Formación de la Cooperación Española en Cartagena de Indias, Colombia.
Institución que organiza	Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
Número de nota representación institucional	PE-0393-2023 de fecha 08 de febrero 2023
Nota de aprobación de aportes institucionales	PE-0393-2023 de fecha 08 de febrero 2023
II. Aportes aprobados	
<ul style="list-style-type: none">▪ Permiso con goce de salario	
<ul style="list-style-type: none">▪ Viáticos de ley	Fueron cubiertos por la organización y por la participante. La CCSS no incurre en gasto alguno por concepto de viáticos al exterior.
<ul style="list-style-type: none">▪ Transporte aéreo	Boletos de avión Ida y vuelta SJO-CARTAGENA-SJO fueron cubiertos por la CCSS.



III. **Introducción** (Comentario de la actividad en relación con los Servicios de Salud y Seguridad Social):

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACCIÓN

Altas autoridades y personas responsables de la formulación de políticas de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social de Iberoamérica, representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores con representación regional (en particular de personas trabajadoras domésticas), personas responsables de la formación profesional y otros actores internacionales iberoamericanos públicos y privados interesados.

RESULTADOS ESPERADOS

Identificar recomendaciones viables para pactar conjuntamente una hoja de ruta Iberoamericana y un programa regional para invertir en cuidados, con el objetivo de lograr una recuperación post-pandemia entrada en las personas, inclusiva sostenible y resiliente, que ofrezca nuevas oportunidades de ocupación y refuerce el empleo decente de las personas trabajadoras domésticas.

IV. **Objetivos:** (comente en qué medida los objetivos fueron alcanzados y la relación de estos con su trabajo)

OBJETIVOS DEL SIMPOSIO

El Simposio Iberoamericano tiene por objetivo conocer las lecciones aprendidas y facilitar el intercambio de estrategias, políticas, experiencias y buenas prácticas entre los miembros de la comunidad Iberoamericana (en particular, aquellos que ratificaron el Convenio n. 189 de la OIT) sobre:

- cómo garantizar los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en línea con lo establecido en el C.189;
- como diseñar políticas nacionales de inversión en el sector de la economía del cuidado que puedan proporcionar una respuesta



concreta en términos de empleo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La estructura metodológica del Simposio incluye tres mesas técnicas, dedicadas a la exploración y al intercambio de conocimientos y el diseño de una hoja de ruta sobre los siguientes ejes temáticos clave:

- Trabajo doméstico y trabajo de cuidado: marco normativo internacional y experiencias iberoamericanas de formalización, aplicación e implementación del C.189, análisis de género y diálogo social.
- Formación Profesional y Certificación de competencias: Lineamientos regionales.
- Programas de inversión sensibles al género en el sector de la economía de los cuidados con atención a las personas trabajadoras domésticas y migrantes.

METODOLOGÍA

La metodología de aprendizaje adoptada, ya sea en los eventos realizados en modalidad virtual y que presencial, fue:

- Participativa: se espera que las personas participantes desempeñen un papel activo y compartan sus conocimientos y experiencias sobre la aplicación del C189 y las estrategias de vinculación con la economía del cuidado.
- Basada en métodos de aprendizaje empírico: se adquirirán nuevos conocimientos a través de las contribuciones de personas expertas de nivel internacional y a través de actividades de aprendizaje que se basan en intercambio de experiencias y conocimientos de las personas participantes
- Integradora: la formación permitirá que las personas participantes compartan o integren su aprendizaje en su propio contexto profesional.
- Respetuosa de la diversidad: la diversidad en términos de género, origen, formación y experiencia será considerada como un valor añadido en el programa formativo y se animará a las personas participantes a aprovechar y expresar dicha diversidad.



V. **Logros de la visita:** (comente los logros alcanzados y la relación de estos con su trabajo)

HOJA DE RUTA PARA AVANZAR HACIA EL TRABAJO DECENTE PARA TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS (TDR) EN AMÉRICA LATINA

1. LA SITUACIÓN ACTUAL

- a) El TDR ha sido históricamente en América Latina (AL) una importante fuente de empleo para mujeres provenientes de hogares de menores ingresos. Vinculado en sus orígenes a la hacienda y la esclavitud, tiene una significativa sobrerrepresentación de personas indígenas y afrodescendientes, las cuales enfrentan mayores niveles de exclusión y discriminación.
- b) En la actualidad hay alrededor de 14 millones de mujeres ocupadas en TDR, representando en torno al 11% de las ocupadas en la región¹. Su peso en la ocupación femenina ha ido disminuyendo en las últimas décadas, al mismo tiempo que las ocupadas en TDR van envejeciendo. El promedio de edad de las TDR es mayor que el del conjunto de las mujeres ocupadas, resultado principalmente de la falta de interés de las jóvenes de ingresar a la ocupación (y en menor medida por la imposibilidad de jubilar de las trabajadoras mayores).
- c) La situación del TDR en la región es heterogénea, pero hay algunas tendencias generales: en las últimas décadas ha disminuido el trabajo con domicilio² y ha aumentado el trabajo por días o por horas. También ha caído la proporción de trabajadoras con jornadas extremadamente largas y se han incrementado las jornadas parciales. El nivel de educación (promedio) de las TDR ha aumentado, pero persiste una brecha importante respecto al total de ocupadas. Aun cuando ha disminuido la brecha de ingresos respecto al promedio de ocupadas, en la mayoría de los países sigue siendo una de las ocupaciones peor remuneradas.



- d) La migración internacional intrarregional ha tomado mayor importancia en los últimos años y en algunos países está reemplazando a la anterior migración campo-ciudad, de donde provenía la mayor parte de las TDR.
- e) La visibilización de la importancia del cuidado que se produjo durante la pandemia del COVID 19 demostró que las TDR realizan funciones más complejas que lo que habitualmente se considera y su aporte es vital para los hogares de mayores ingresos, donde las tasas de participación laboral de las mujeres son significativamente más altas³, ya que pueden delegar en una TDR muchas de las actividades de cuidado que la sociedad asigna a las mujeres. A pesar de que existe una demanda no cubierta por servicios más especializados, hay una carencia generalizada de programas para TDR de formación y certificación en cuidados.
- f) La pandemia también visibilizó la importancia del ámbito de seguridad y salud en el trabajo, identificando los riesgos físicos y psicosociales que enfrentan las TDR.
- g) El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones que enfrenta mayores riesgos de experimentar violencia y acoso en el trabajo, debido a diversos factores: se realiza en un espacio privado (el hogar de sus empleadores); se desarrolla en el marco de relaciones de poder asimétricas (en el marco de relaciones laborales marcadas por una extrema desigualdad y verticalidad); se caracteriza por su aislamiento (sin la presencia de otras trabajadoras); es un trabajo infravalorado y con poco reconocimiento; tiene un insuficiente nivel de protección legal efectiva y un escaso nivel de organización sindical.
- h) ALC es la región con el mayor número (y mayor proporción) de países que han ratificado el C189, demostrando la preocupación social y voluntad política por avanzar. De los 35 países que hasta la fecha han ratificado este Convenio, 18 son de América Latina y el Caribe⁴ (51% del total de ratificaciones). Además de ratificar el C 189, estos países han incorporado importantes modificaciones a su normativa, y se ha avanzado de manera significativa en la equiparación de derechos⁵. Existe, sin embargo, un grupo de países (principalmente en América Central y el Caribe) que no ha ratificado el C189 ni cuenta con marcos legales que protejan adecuadamente los derechos de las TDR, lo cual acarrea enormes déficits de trabajo decente. En la mayor parte de estos países las TDR no cuentan con la protección de salario mínimo, jornada laboral máxima o cobertura obligatoria de la seguridad social contributiva. Se desempeñan por lo tanto en la informalidad, experimentan condiciones laborales inferiores en



comparación con el resto de los países (y de otras personas asalariadas en sus propios países), sus salarios tienden a ser significativamente más bajos y las tasas de pobreza de las TDR son mayores.

i) A pesar de las modificaciones normativas, persisten en el TDR grandes déficits de trabajo decente. Estos no se explican por la existencia de una normativa excluyente, sino por la falta de una efectiva implementación de la Ley 6. El nivel de incumplimiento es muy alto, lo que lleva a altos niveles de informalidad (que se expresa de diferentes maneras, pero para efectos comparativos utilizaremos como indicador la afiliación al sistema contributivo de pensiones). El porcentaje de TDR cubiertas por el sistema de pensiones es muy bajo (en torno al 25% promedio ponderado en la región)⁷ y el incumplimiento de otras obligaciones (por ejemplo el contrato escrito -en países donde este es obligatorio-) es también generalizado. Hay incluso una percepción (errada) de que el TDR es una ocupación del sector informal (o informal por naturaleza), desconociendo que se trata de un trabajo asalariado y las obligaciones que esto impone. Esta situación generalizada de incumplimiento-informalidad va más allá de la afiliación a la seguridad social, y se expresa en prácticas que restringen el ejercicio de otros derechos por parte de las TDR (por ejemplo, vacaciones más cortas que las que otorga la Ley, jornadas más largas que lo pactado, no pago de bonificaciones legales, u horas extraordinarias, etc.).

j) ALC cuenta con un alto grado de organización sindical de TDR, que en algunos países se remonta a principios de siglo XX y culmina en 1986 con la creación de una organización regional, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). El C189 vino a servir como un catalizador a este proceso de organización. En el año 2005 en un encuentro entre la CONLACTRAHO y la Red continental de mujeres de la ORIT acordaron en la *Declaración de Montevideo* solicitar a la OIT un Convenio Internacional sobre TDR para fijar norma mínima y poner fin a la discriminación. En la actualidad existen sindicatos de TDR en todos los países de la región, con distintos niveles de fortaleza y presencia en la agenda política.

Están afiliados a la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), CONLACTRAHO y en pocos países no tienen afiliación internacional. Existen también espacios institucionales de diálogo (en su mayoría son mesas de seguimiento a la implementación del C189), algunos con resultados exitosos. Muy pocos países tienen organizaciones que representan al sector empleador y solo hay negociación colectiva en Uruguay y el municipio de



Sao Paulo. En Argentina existe una mesa paritaria que fija salario mínimo. Aunque la negociación colectiva es una reivindicación de las organizaciones de TDR, es difícil que prospere en el corto plazo en países donde no hay negociación por rama. Debido a esta característica de la región (y la debilidad del movimiento sindical) es que las instancias institucionales de participación y diálogo son muy relevantes, así como los compromisos de política pública.

EJES DE UNA ESTRATEGIA



Principales problemas

a) Formalización:



- Un alto porcentaje de TDR no están cubiertas por la seguridad social.
- Muchos países no exigen contrato escrito para el TDR
- Hay criterios de entrada (número mínimo de días trabajados o monto percibido al mes) que excluyen o limitan severamente el acceso a la seguridad social (o algunas de las prestaciones asociadas) a algunas TDR.
- Factores culturales históricos han llevado a considerar por mucho tiempo que las TDR no tenían los mismos derechos que el resto de las personas asalariadas
- Falta de información sobre las obligaciones que establece la ley, de parte de empleadores/as y TDR.
- Mecanismos de registro y pago de aportes previsionales engorrosos, consumidores de tiempo y difíciles de realizar.
- Los aportes son muy altos, lo cual representa un desincentivo a empleadores/as y trabajadoras.
- Resistencias y limitaciones de parte de la trabajadora a formalizarse.
- Resistencia de parte de empleadores/as a formalizar a la TDR
- Cultura de “incumplimiento” permea los diversos ámbitos sociales y mecanismos muy laxos para su cumplimiento.
- No existen los medios ni información centralizada para dar seguimiento al cumplimiento de los aportes previsionales (a través de Big data) y a la aplicación de sanciones (sin necesidad de denuncia) en caso de incumplimiento. Inspección laboral no cuenta con mecanismos apropiados para recepción de denuncias y procesamiento expedito de éstas, servicios de mediación apropiados, capacidad de establecer sanciones apropiadas, información disponible de fácil comprensión, personal calificado para atender el sector de TDR, estrategias para aumentar cumplimiento, etc.

b) Equiparación de derechos

- Algunos países no reconocen el carácter de trabajadora asalariada a las TDR que se desempeñan bajo cierto número de días o de horas a la semana para un mismo empleador.
- En la mayoría de los países las TDR están sujetas al salario mínimo nacional. En algunos países todavía se permite el pago de una proporción del salario en especies. En algunos casos este descuento se



realiza como norma general, lo cual lleva a que el salario mínimo “real” sea inferior al del resto de las personas asalariadas.

- En algunos países hay fijación de salario mínimo diferenciado por ocupación (Costa Rica, Panamá y RD). En los tres casos las TDR salen perjudicadas.
- En algunos países todavía hay provisiones respecto a derechos de maternidad que discriminan a las TDR.
- Hay otros temas pendientes a considerar, tales como jornada y otros.
- El tema del pluriempleo no es “discriminación legal” pero representa una falta de adecuación de la normativa frente a la realidad del trabajo por día o por horas de TDR para distintos hogares (tendencia creciente).

c) Valorizar el TDR:

- Ubicado en el límite inferior de la escala de prestigio de las ocupaciones, la percepción del TDR como un trabajo fácil que cualquiera puede realizar ha tendido a persistir, a pesar de la complejidad de tareas y responsabilidades que hoy cumple una TDR.
- Las tendencias demográficas muestran la creciente necesidad de personal para desempeñar tareas en apoyo a personas mayores, no vinculadas a la recuperación de la salud. También la necesidad de asumir labores de apoyo de mayor complejidad y responsabilidad respecto a niños y niñas, cuyos padres tienen jornadas laborales cada vez más exigentes. En la práctica estas son asumidas por muchas TDR, pero no necesariamente se reconoce que hay mayor responsabilidad, habilidades requeridas y complejidad de tareas. Este mayor nivel de calificación que debería expresarse en el salario.
- Las TDR no cuentan en la mayoría de los países con mecanismos - equivalentes a los del resto de trabajadores- para acceder a perfeccionamiento, formación y certificación, a pesar de una creciente demanda por personal calificado.
- Un tema no menor asociado al menor valor y la invisibilidad del TDR, se expresa también en la discusión que se está dando en algunos países en torno a la formulación de sus políticas nacionales de cuidado.

c) Organizaciones y espacios de diálogo a ser fortalecidos:



- Tienen carencias en materia de capacidad instalada (en algunos casos falta de formación política), plan estratégico, apoyos técnicos, y los recursos financieros son muy escasos e inestables, ya que dependen de proyectos y la cooperación internacional. Hay baja afiliación y el recambio generacional y de liderazgos es un enorme desafío, al igual que el manejo de conflictos internos y entre organizaciones.
- Falta de organizaciones de empleadores/as, es un obstáculo no solo ante la posibilidad de establecer espacios de negociación colectiva, sino de diálogo en general.
- Hay espacios de diálogo institucional en pocos países, en general la comunicación entre organizaciones de TDR y el sector público (principalmente Ministerios de Trabajo) funciona de manera más bien espontánea y en función de coyunturas especiales. Existen en pocos países Mesas instaladas en los Ministerios de Trabajo, intersectoriales, con la participación de las organizaciones de TDR y formalizadas como parte de la institucionalidad. Son espacios importantes para dar seguimiento al cumplimiento de la Ley.

d) Abordar los riesgos que enfrentan las TDR:

- La falta de estándares sobre salud y seguridad en el trabajo del TDR lleva al desconocimiento de los riesgos específicos de esta ocupación y las formas de preverlos.
- Con la adopción del C190 (y las campañas de ratificación que han impulsado las organizaciones de TDR en la región), se ha empezado a reconocer la existencia de la violencia y el acoso en el TDR. Es un fenómeno multidimensional, que tiende a permanecer oculto, y muchas de sus formas son naturalizadas. A la falta de canales para denunciar situaciones de violencia en el TDR, se suma la falta de normativa, información y apoyos para garantizar que el espacio de trabajo de una TDR sea un espacio seguro y libre de violencia.

EJES DE UNA ESTRATEGIA: ACCIONES

a) Formalización



- Desarrollar campañas de información y sensibilización promoviendo la formalización, con la participación de las distintas instituciones involucradas (incluyendo instituciones de la seguridad social, inspección laboral, Ministerios de Trabajo y de la Mujer entre otros), las organizaciones de TDR y posibles aliados en el sector privado, así como líderes de opinión. Se debe informar sobre derechos y obligaciones, sensibilizar sobre el valor del TDR y hacer uso de medios sociales y otros más tradicionales para lograr amplia difusión.
- Revisar en conjunto con las instituciones involucradas, los procedimientos para registro y pago de aportes, con el propósito de facilitar los trámites y lograr un sistema simplificado y unificado, informatizado (con opción presencial si existe el riesgo de excluir a una parte de la población) y de fácil uso y comprensión. Complementar con aplicación telefónica¹¹.
- Generar sistemas de seguimiento automatizado del cumplimiento del pago de los aportes, con información actualizada que se envíe mensualmente a la Inspección Laboral. Esto implica elaborar programas en base a big data, proveniente de distintas instituciones (por eso es tan importante el sistema unificado), a fin de sancionar el incumplimiento son necesidad de que se interponga una denuncia.
- Evaluar el establecimiento de sistemas de incentivos para promover el cumplimiento. Puede haber incentivos tributarios para empleadores (deducción de la carga tributaria anual) y otros, estableciendo incentivos especiales o extendiendo a los hogares que emplean TDR aquellos incentivos que benefician a las empresas. También se pueden establecer beneficios para TDR (Argentina tiene transporte público rebajado y convenios con tiendas para descuentos). También habría que incorporar a los Municipios en este proceso y eliminar todo tipo de “penalizaciones” a las TDR al formalizarse, como por ejemplo la pérdida de beneficios sociales.
- Estrategia de la Inspección Laboral respecto a TDR:
 - Elaborar una estrategia para el cumplimiento de la Ley de TDR (como una prioridad institucional) e implementación nacional.
 - Participar activamente en la estrategia comunicacional intersectorial de información y sensibilización aportando visión, recursos y canales institucionales.
 - Establecer un equipo de trabajo (con representación nacional) dedicado exclusiva o primordialmente al TDR, entregar formación sobre



TDR a este equipo y darle responsabilidades para la puesta en marcha de la estrategia para el cumplimiento de la Ley (personal que se desempeña en la Inspección que se entrena para dedicarse a TDR. No se requiere contratar nuevo personal).

- Establecer mecanismos y canales de información y orientación para empleadores/as y trabajadoras, para el mejor cumplimiento de la Ley. Estos canales pueden incluir información especializada en la página web institucional: una sección de preguntas y respuestas, resolución de consultas simples a través de bots que deriven a chats con personas expertas en caso necesario, un número telefónico para atender consultas, etc. También campañas especiales en función de fechas relevantes (por ejemplo, pago de aguinaldo)
- Revisar los procedimientos estándar de recepción de denuncias (presencial y virtual) a fin de adecuarlos a la realidad del TDR y el nivel educacional promedio de las TDR. Revisar los procedimientos de trámite de denuncias y tiempos de demora, a fin de agilizarlos (establecer plazos máximos). Establecer mecanismos de mediación en los países donde no existe.
- Generar los mecanismos para que las TDR migrantes puedan realizar denuncias y se beneficien de la protección de la Ley, independientemente de su situación migratoria.
- Revisar los mecanismos y procedimientos de sanciones y su efectividad (¿sanciones muy bajas?, ¿no se cumple y no hay consecuencias?, ¿no se puede exigir comparecencia de empleador/a?, etc) e idear fórmulas para promover el cumplimiento. Si se trata de una ley reciente (o poco conocida), establecer un período de gracia en que se notifique la falta, pero no se aplique sanciones.
- Revisar los mecanismos (legales o las prácticas institucionales) respecto a la carga de la prueba. Colocar en el empleador/a la carga de la prueba y no exigir a la trabajadora que demuestre la existencia de relación laboral.
- Establecer sistema automatizado para contactar empleadores en situación de incumplimiento.
- Llevar a cabo estrategias preventivas, tales como inspecciones con preaviso en barrios donde se concentra el TDR. Realizar operativos de fiscalización sin ingresar al domicilio, y entregar citaciones a empleadores, en caso de que no se disponga de la documentación necesaria (demostrando formalización de la relación laboral) al ser solicitada.



b) Equiparación de derechos

- Reconocer el carácter de asalariada a todas las TDR, independientemente el número de horas de trabajo o monto percibido por su trabajo.
- Equiparar los derechos asignados a las TDR respecto al resto de asalariados y terminar con situaciones de discriminación indirecta.
- Avanzar hacia la obligatoriedad del contrato escrito, la elaboración de modelo de contrato y su registro.
- Revisar la legislación o normas administrativas que limitan el acceso a la seguridad social en función del número de horas trabajadas o monto percibido y realizar las modificaciones necesarias para que en caso de pluriempleo todos los empleadores/as cumplan con la obligación de registrar y hacer aportes a la seguridad social. (Si el sistema no reconoce el fenómeno del pluriempleo, la exigencia de un número mínimo de horas no se alcanza a superar).
- Revisar la situación de sistemas híbridos de seguridad social, en términos de los derechos que asegura a las TDR.
- Promover la ratificación del C189 por parte de quienes no lo han hecho y la reforma a su legislación a fin de equiparar derechos.

c) Valorizar y profesionalizar el TDR

- Establecer, en el marco de las políticas nacionales de cuidado y de las políticas de formación profesional y certificación de competencias un programa destinado a la profesionalización del TDR.
- Visibilizar el rol y aportes del TDR en el marco de las políticas nacionales de cuidado.

d) Fortalecer la organización y los espacios de diálogo en el TDR

- Apoyar a las organizaciones de TDR para formular sus estrategias políticas de incidencia y fortalecimiento institucional.



Caja Costarricense de Seguro Social
Gerencia General
CENDEISSS-Subárea Cooperación Internacional
correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

- Revisar los modelos exitosos de diálogo social institucional, identificar sus ejes y difundirlo como una buena práctica a ser adoptada por otros países.
- Promover la creación de organizaciones de empleadores/as de TDR.

e) Riesgos a ser abordados

- Establecer lineamientos básicos sobre salud y seguridad en el TDR y llevar a cabo campañas de comunicación y formación dirigidas a empleadores y TDR con el fin de asegurar el cumplimiento de derechos y obligaciones.
- Promover la ratificación del C190 y revisar la legislación nacional (incluyendo la referida al acoso sexual), a fin de garantizar que las TDR se desempeñen en un ambiente libre de violencia y acoso. Identificar con mayor precisión las diversas formas de violencia que viven las TDR a fin de adecuar políticas públicas y servicios de apoyo, y proveer insumos para la realización de campañas comunicacionales.

OTROS LOGROS DE LA VISITA.

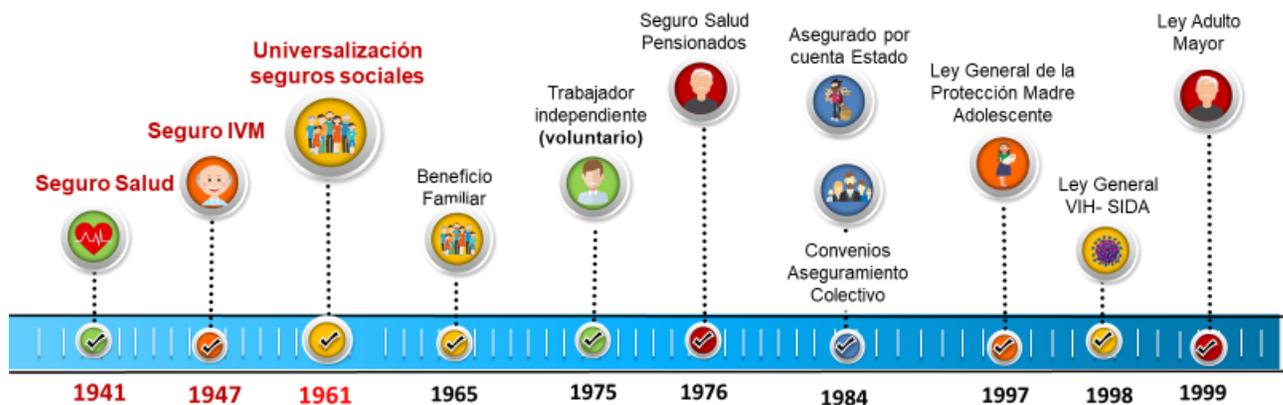
En el ejercicio de intercambio de experiencias y retroalimentación, en el marco de mi participación logré compartir con los y las participantes la siguiente información relacionada con el tema de las TDR-SEGURIDAD SOCIAL-CCSS:



El aseguramiento del servicio doméstico y resultados de la reforma del año 2017

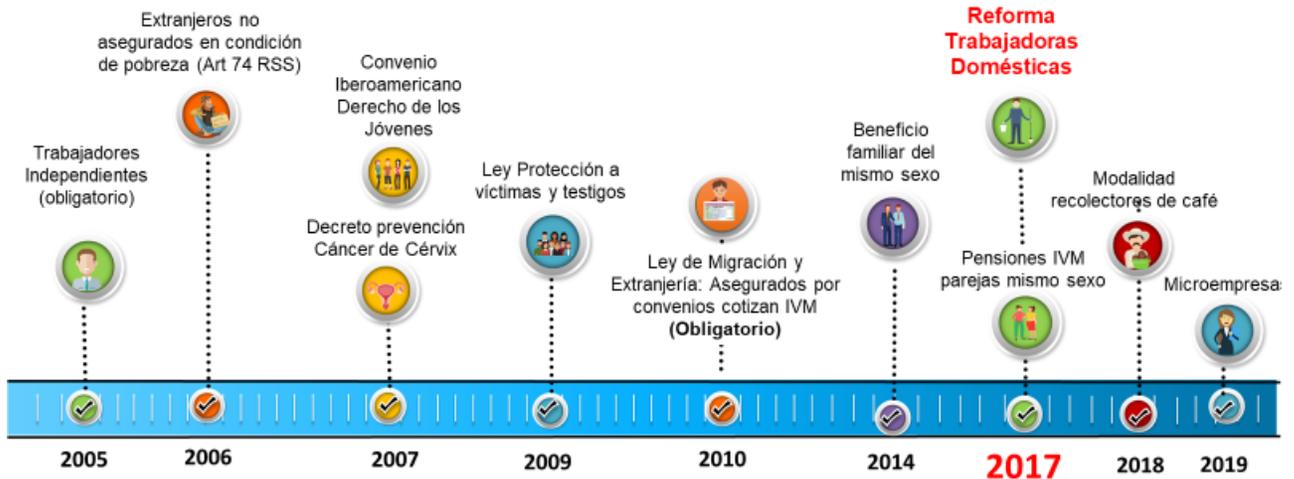
Caja Costarricense de Seguro Social
Febrero, 2023

Evolución histórica de las diversas modalidades de aseguramiento contributivo y no contributivo en el Seguro de Salud



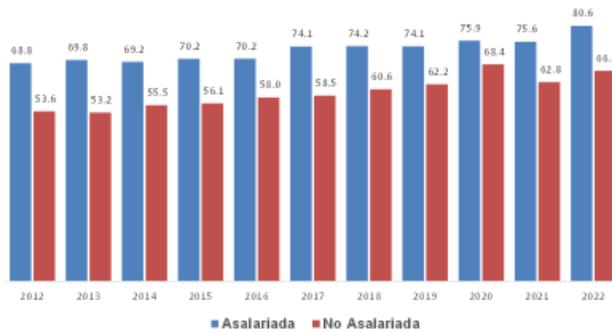


Evolución histórica de las diversas modalidades de aseguramiento contributivo y no contributivo en el Seguro de Salud

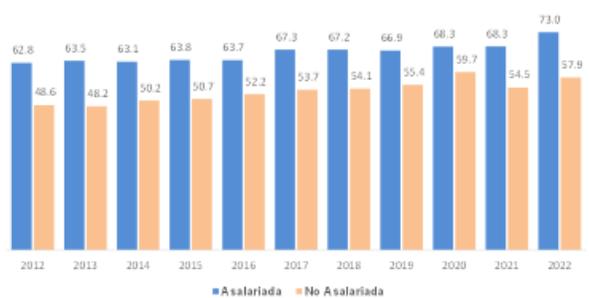


Elevada cobertura aseguradora en salud y pensiones: 2012-2022

Seguro de Salud. Cobertura porcentual de la PEA asalariada y no Asalariada. 2012-2022



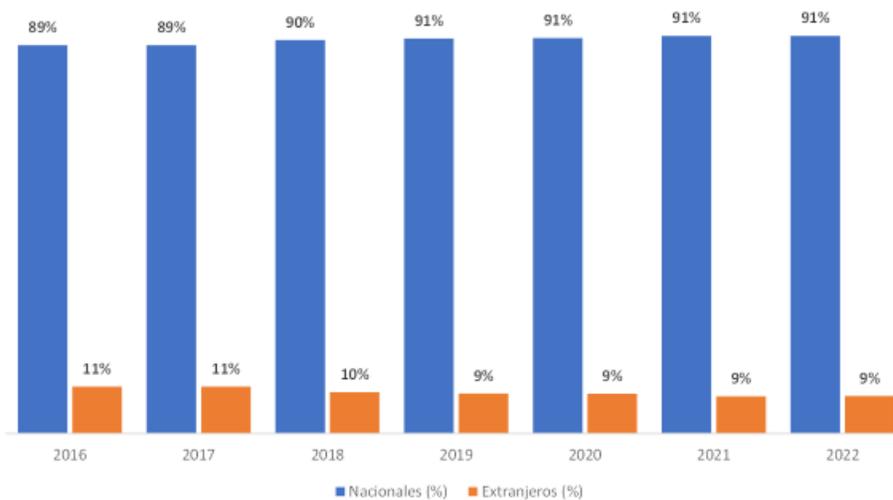
Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. Cobertura porcentual de la PEA asalariada y no Asalariada. 2012-2022



(1) No incluye PEA no remunerada ni PEA que busca trabajo por primera vez.
 Fuente: Dirección Actuarial y Económica. Área de Estadística. Elaboración Propia.

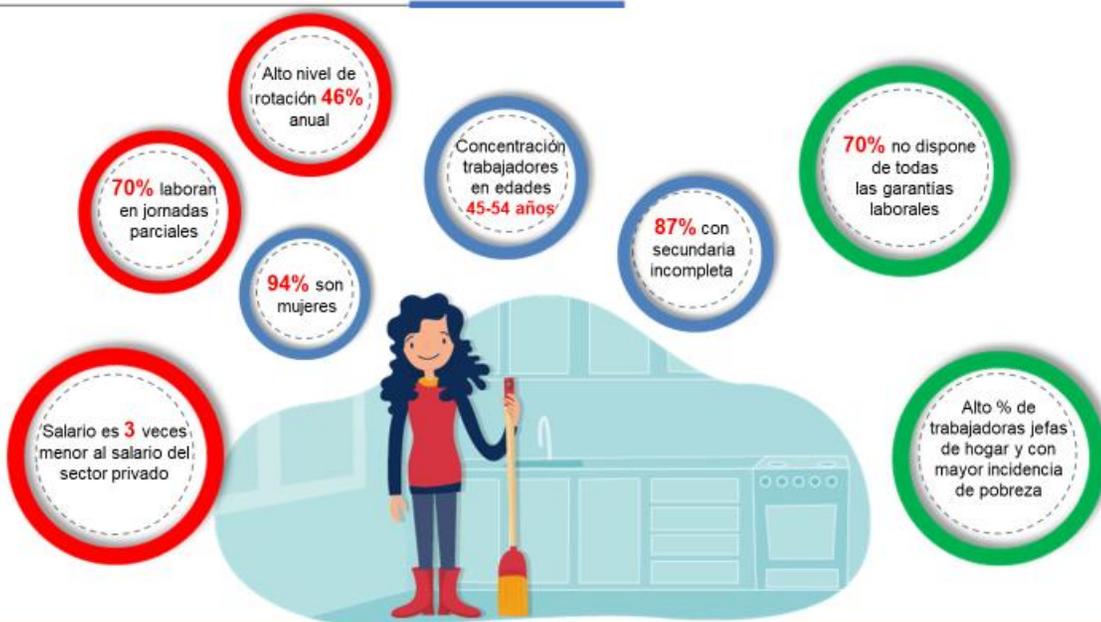


Composición porcentual de los patronos en servicio doméstico. 2016-2022



Fuente: SICERE. CCSS

Perfil de las trabajadoras domésticas





Aprobación Reglamento

Aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas

Junta Directiva

Aprobó el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas

Art. 10°, Sesión 8914



06-07-2017

2104 se ratificó el
189 OIT

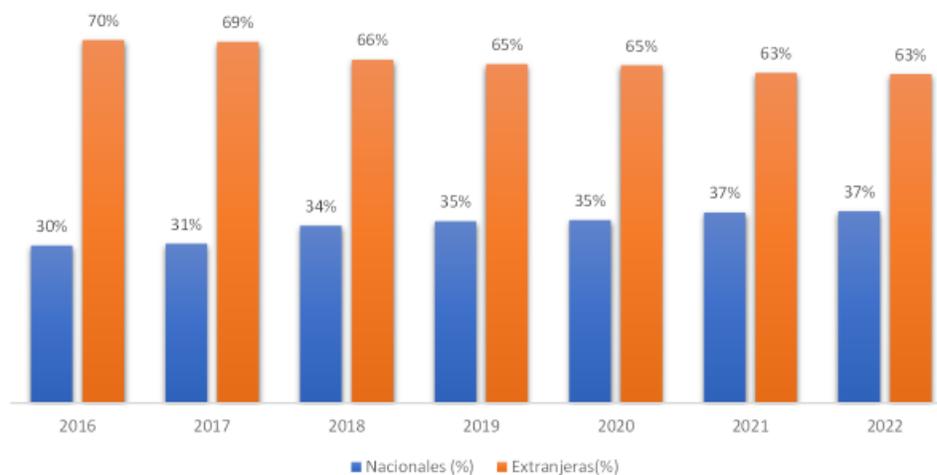
21-07-2017

Publicación

Gaceta – Alcance N° 179

Publicación Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas

Distribución porcentual según nacionalidad de las trabajadoras domésticas. 2016-2022



Fuente: SICERE. CCSS

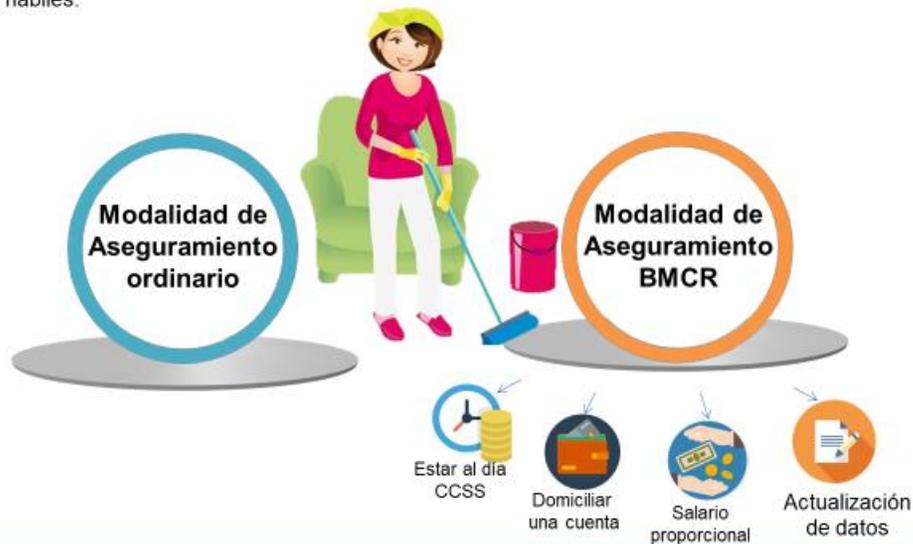


Derechos y beneficios de los trabajadores de servicio doméstico en los Seguros de Salud y Pensiones, que administra la CCSS



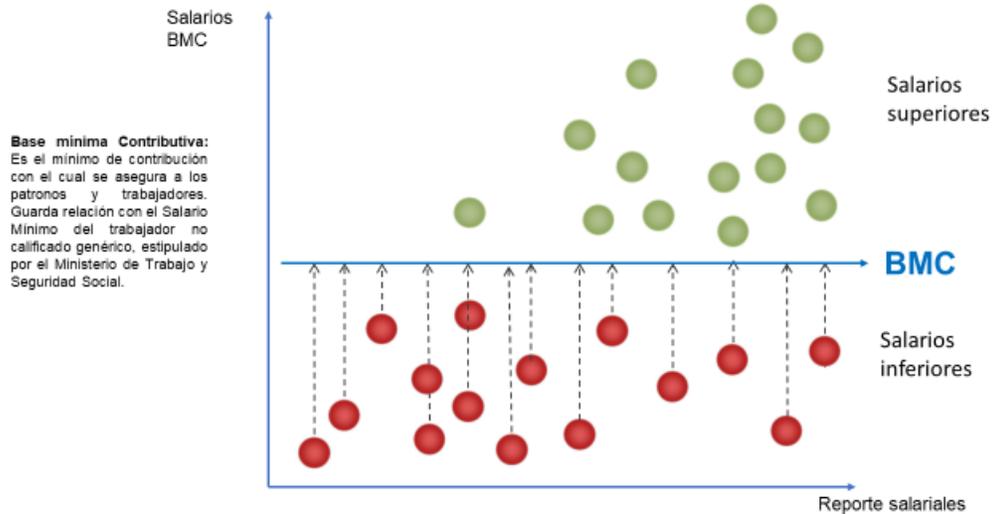
Condiciones establecidas para el aseguramiento de trabajadoras domésticas Reforma 2017

A partir de la implementación del reglamento de aseguramiento de trabajadoras domésticas, existen dos modalidades para que los patronos y trabajadores se aseguren. En ambas modalidades, el patrono debe inscribir a la trabajadora en los primeros 8 días hábiles.





Piso de contribución: Base Mínima Contributiva (BMC)



Porcentaje de contribución

trabajadores domésticos y los asegurados (patronos y trabajadores) en general

	Concepto	Patrono	Trabajador	Estado	Total
Cuotas administradas CCSS	SEM	9.25%	5.50%	0.25%	15%
	IVM	5.42%	4.17%	1.57%	11.16%
	Total	14.67%	9.67%	1.82%	26.16%
Recaudación CCSS a otras instituciones	Banco P.	0.50%	1.00%	-	1.50%
	FODESAF	5.00%	-	-	5.00%
	FCL	3.00%	-	-	3.00%
	ROPC	1.50%	-	-	1.50%
	INA ^{1/}	1.5%	-	-	1.5%
	IMAS ^{2/}	0.5%	-	-	0.5%
Total	12.00%	1.00%	-	13.00%	

Total cargas sociales	26.67%	10.67%	1.82%	39.16%
------------------------------	---------------	---------------	--------------	---------------

Nota: 1/ Cuando los patronos cuentan con al menos 5 trabajadores
 2/ Patronos de empresa privada

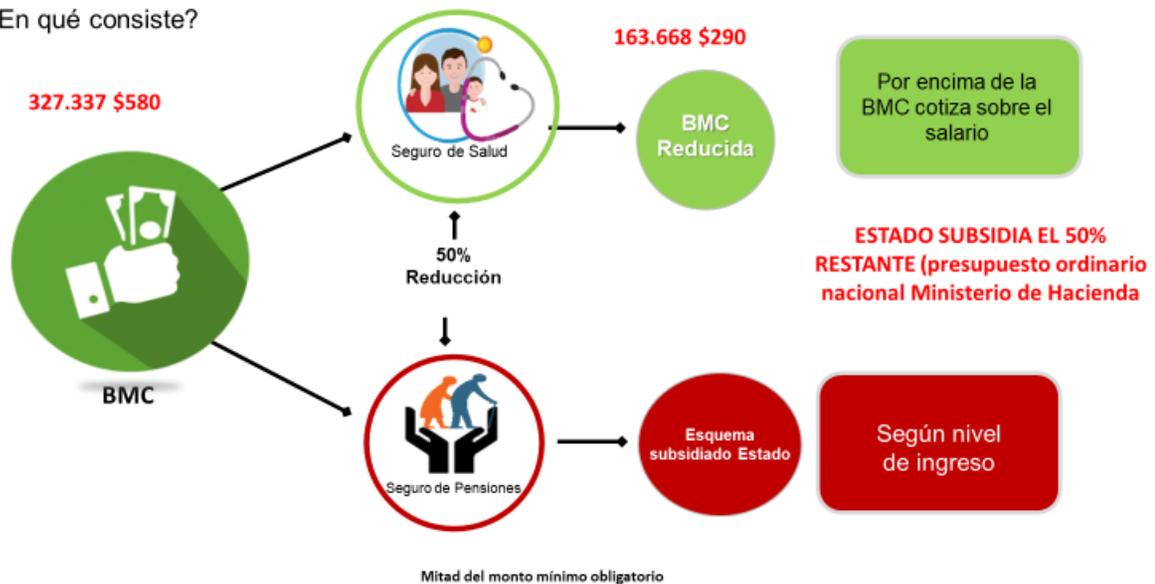


Principales Resultados

Del aseguramiento de las trabajadoras domésticas

Aseguramiento: Servicio Doméstico

¿En qué consiste?





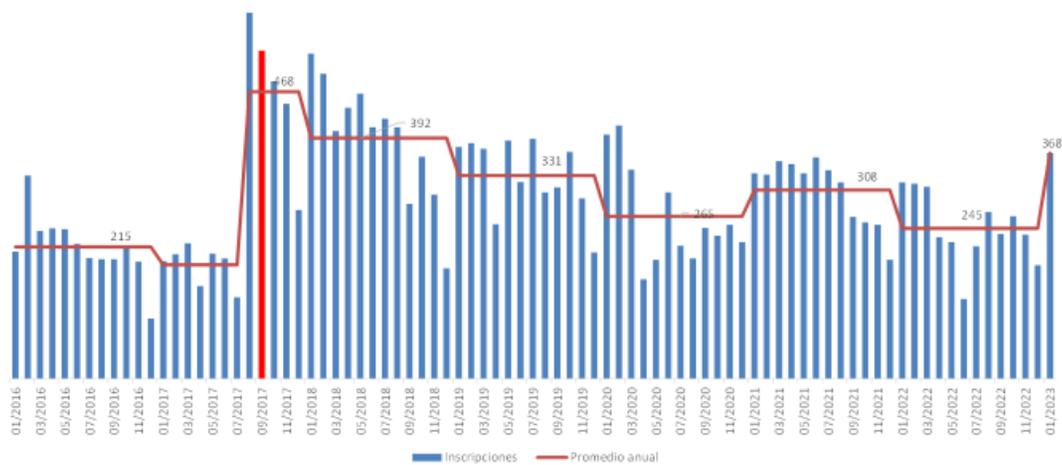
Total de Trabajadores en planillas de patronos de Servicio Doméstico 2016 –Enero 2023



Fuente: Con base en datos del SICERE.

Evolución de las inscripciones de Servicio Doméstico 2016 –Enero 2023

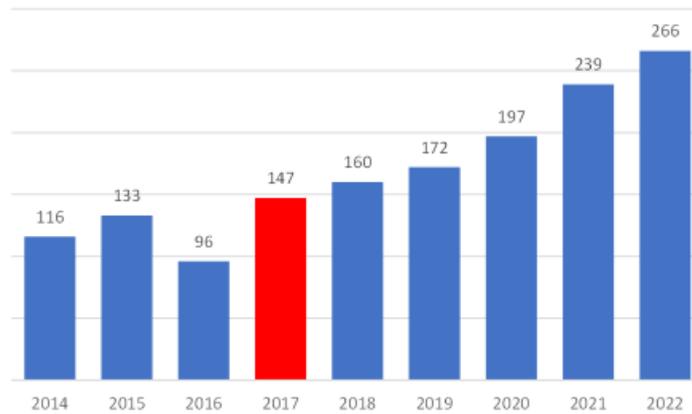
La reforma del 2017 propicia un crecimiento de las inscripciones al Seguro de Salud y de Pensiones, si se compara con el período pre-reglamento.



Fuente: Con base en datos del SICERE.



Evolución de las pensiones nuevas en servicio doméstico. 2014-2022



2022 aumentó en 81% respecto del 2017

Fuente: Administrador de reportes del SIP, Pensiones nuevas.

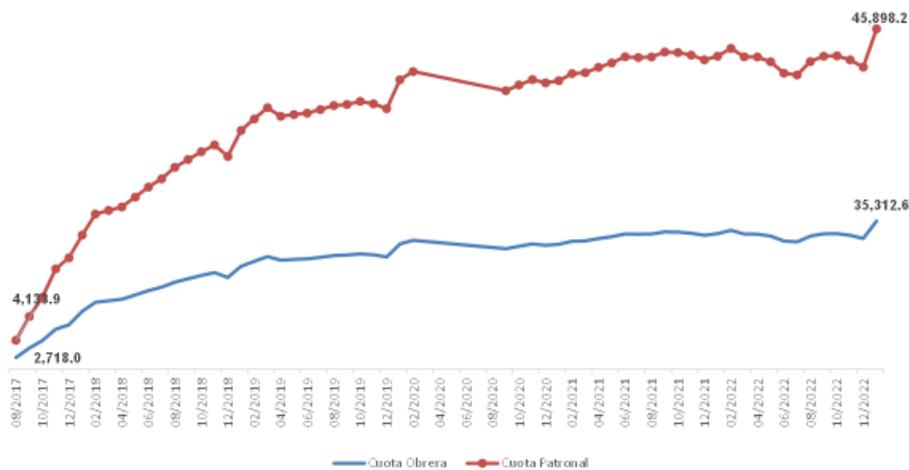
Monto total en Subsidios Cobrados al Estado por Base Mínima Reducida

Agt 2017 - Enero 2023

Monto de Subsidio Estatal:

Agosto 2017-Enero 2023

₡3.677.632,9 millones



Fuente: Con base en datos del SICERE.

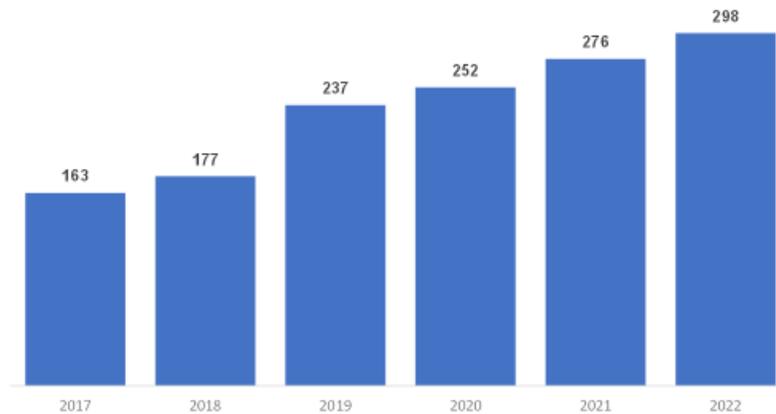


Número de trabajadoras domésticas con multipatrono.

El reglamento de servicio doméstico, introduce una innovación para la facturación y cobro a las trabajadoras con multipatrono:

82,82% aumento

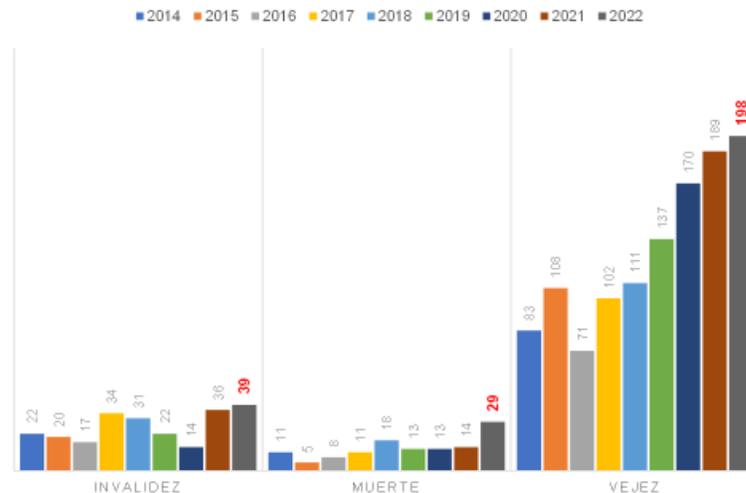
- Si la suma de los salarios reportados por los distintos patronos a favor de la trabajadora es superior a la Base Mínima Contributiva, cada uno de los patronos deberá pagar las cuotas calculadas sobre los salarios registrados.
- Si la suma de salarios reportados es inferior a la Base Mínima Contributiva, entonces, las contribuciones deberán distribuirse proporcionalmente a la fracción que representa el salario registrado por cada uno de los patronos del salario total.
- En aquellos casos en que los patronos físicos estén acogidos a la escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas, entonces, las contribuciones deberán distribuirse proporcionalmente a la fracción que representa el salario registrado por cada uno de los patronos del salario total en función de esa escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas



Fuente: Construido con datos del SICERE.

Número de pensiones nuevas otorgadas según riesgo y Servicio Doméstico. 2014-2022

Con la implementación del reglamento de servicio doméstico, se observa un aumento del otorgamiento de pensiones, especialmente por **Vejez**.



Fuente: Administrador de reportes del SIP, Pensiones nuevas.



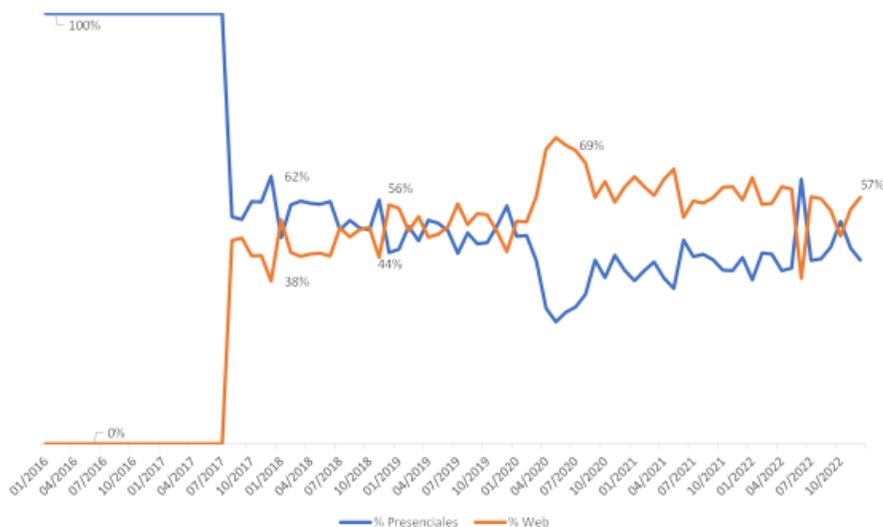
Desafíos

Aseguramiento de las trabajadoras domésticas

- Fortalecer la coordinación entre los servicios inspectivos de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo.
- Reformar el marco jurídico del país para que los inspectores-en caso de sospecha fundada-pueda acceder al hogar donde labora la empleada doméstica.
- Ampliar las posibilidades de llevar a cabo todos los trámites para la afiliación, desafiliación, gestión de la planilla de los patronos de servicio doméstico, en forma virtual.
- Dotar de mayores facilidades a las trabajadoras para reportar el no aseguramiento o subdeclaración de salarios por parte de los patronos.
- Fomentar la cultura contributiva.
- La reforma del servicio doméstica pone de manifiesto que disminución del costo del aseguramiento no es el único factor de éxito para aumentar la cobertura contributiva.

Distribución de las inscripciones: presenciales vs WEB

A partir de setiembre del 2017 la mayoría de inscripciones para el aseguramiento se lleva a cabo vía WEB.



Fuente: Construido con datos del SICERE.



Caja Costarricense de Seguro Social
Gerencia General
CENDEISSS-Subárea Cooperación Internacional
correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr



El aseguramiento del servicio doméstico y resultados de la reforma del año 2017

Caja Costarricense de Seguro Social
Febrero, 2023



Cualquier información adicional, recurso facilitado o insumo producido durante el Simposio quedo a las órdenes para su remisión.

Sin otro particular,

Firma



Caja Costarricense de Seguro Social
Gerencia General
CENDEISSS-Subárea Cooperación Internacional
correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

