



► Trabajo decente para los trabajadores domésticos a través del desarrollo de competencias

Una Teoría del Cambio



► **Trabajo decente para los trabajadores domésticos a través del desarrollo de competencias**

Una Teoría del Cambio

© Organización Internacional del Trabajo

2025 Primera edición en 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), de conformidad con los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material, e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación, los cuales, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publins.

Trabajo decente para los trabajadores domésticos a través del desarrollo de competencias: una teoría del cambio

ISBN:

9789220424506 (impreso)

9789220424513 (web PDF)

DOI:

<https://doi.org/10.54394/WRIR4778>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores, y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Todas las fotografías: © Sansara Management Co., Ltd./OIT

► Índice

► Diagrama de la Teoría del Cambio	6
► Introducción	7
► Por qué necesitamos una teoría del cambio	8
► Principales hipótesis	10
► Objetivo de la teoría del cambio	15
Obtener resultados intermedios: productos y actividades indicativas	20
Lograr resultados intermedios que conduzcan al resultado I	20
Retos	20
La ambigüedad de la disponibilidad de formación para la adquisición de competencias	21
¿Qué se necesita para lograr el resultado?	22
Actividades posibles	25
Lograr resultados intermedios que conduzcan al resultado II	26
Retos	26
¿Qué se necesita para lograr el resultado?	27
Actividades posibles	29
Indicadores para el seguimiento de los progresos	29
Lograr resultados intermedios que conduzcan al resultado III	30
Retos	30
¿Qué se necesita para lograr el resultado?	31
Actividades posibles	33
Indicadores para el seguimiento de los progresos	34
► Contribuciones y recursos clave de la OIT	35
► Referencias	36



Organización
Internacional
del Trabajo

► Los trabajadores domésticos disfrutan de condiciones de trabajo decentes, que se ajustan a sus derechos y acordes a sus competencias, y tienen mejores perspectivas de carrera.

IMPACTO

RESULTADOS



- 1.1. Establecimiento de sistemas nacionales y regulación de competencias para el trabajo doméstico y reconocimiento de las competencias con miras a la adquisición de competencias y el reconocimiento de competencias trabajadores domésticos, que sean eficaces.**

INTERMEDIOS



- 1.2. Los trabajadores domésticos tienen acceso a servicios de formación para la adquisición de competencias y reconocimiento de competencias trabajadores domésticos, que sean eficaces.**

PRODUCTOS

- 1.3. Identificación de los obstáculos para que los trabajadores domésticos puedan acceder a cursos de formación para la adquisición de competencias.**
- 1.4.1. Establecimiento de un consejo tripartito de competencias para el trabajo doméstico a fin de ayudar a regular la formación y certificación de las competencias de los trabajadores domésticos (p.ej., un consejo tripartito de competencias para los trabajadores domésticos).**
- 1.4.2. Identificación de las necesidades de competencias, incluidas las necesidades de competencias técnicas y esenciales.**
- 1.4.3. Elaboración y adopción por los mandantes tripartitos de normas sobre las competencias de trabajo doméstico, que contemplen perfiles y méritos con las competencias y incluidos módulos sobre la sensibilización y la negociación – véase asimismo o.2).**
- 1.4.4. El reconocimiento del aprendizaje previo está disponible y es compatible con el marco de competencias de los trabajadores domésticos.**
- 1.4.5. Establecimiento de un centro de formación por las organizaciones**



- 2.1 Los empleadores reconocen el valor de las competencias de los trabajadores domésticos y están dispuestos a pagar una prima por competencias.**
- 2.2 Las escalas salariales de los trabajadores domésticos se negocian y llan en consonancia con sus niveles de competencias y experiencia, por conducto de diálogos tripartitos o bipartitos.**



- III. Los derechos de los trabajadores domésticos se promueven y protegen.**



- II. El trabajo doméstico se reconoce como un trabajo productivo y se remunera en consonancia con las competencias y la experiencia del trabajador doméstico.**



- I. Las competencias de los trabajadores domésticos se reconocen a través del desarrollo de competencias efectivas, inclusivas, de calidad y asequibles, el reconocimiento de aprendizaje previo y sistemas de certificación que se adaptan a las realidades de los trabajadores domésticos (asequibilidad, programa, ubicación, nivel de educación, situación migratoria, etc.).**

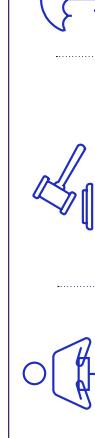
RESULTADOS



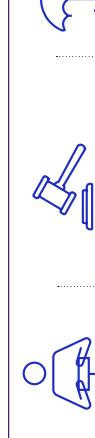
- 1.1. Identificación de los obstáculos para que los trabajadores domésticos puedan acceder a cursos de formación para la adquisición de competencias.**
- 1.2.1. Identificación de los obstáculos para que los trabajadores domésticos puedan acceder a cursos de formación para la adquisición de competencias.**
- 1.2.2. Medidas de sensibilización para informar a los trabajadores domésticos acerca de la importancia de la formación en el desarrollo de programas de formación para la adquisición de competencias y de programas de reconocimiento de las competencias.**
- 1.2.3. Establecimiento de mecanismos financieros y/o financieros a fin de superar los obstáculos para la formación y certificación de los trabajadores domésticos (p.ej., a través de fondos mutuo, normas/modelos nacionales, acuerdos bilaterales/memorandos de entendimiento en consulta con los interlocutores sociales).**
- 1.2.4. Servicios de orientación y asesoramiento profesionales disponibles y adecuados para los trabajadores domésticos.**

INTERMEDIOS

- 1.3. Se fortalece la capacidad de las organizaciones de trabajo doméstico (incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos) para establecer diálogos tripartitos nacionales y adoptar medidas encaminadas a aumentar la transparencia y la calidad de los empleadores domésticos (incluidas las organizaciones de empleadores domésticos).**
- 1.4.1. Realización de campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores domésticos concretas sobre la base de conceptos conductuales.**
- 1.4.2. Los diálogos tripartitos nacionales elaboran escalas salariales para los trabajadores domésticos acordes a sus niveles de competencias y experiencia.**
- 1.4.3. Los diálogos tripartitos nacionales establecen escalas salariales para los trabajadores domésticos acordes a la calidad de los empleadores domésticos.**
- 1.4.4. Los servicios de empleo y los proveedores de empleo son conscientes de su papel para garantizar que las competencias y se reconozcan y premieren en una manera adecuada.**



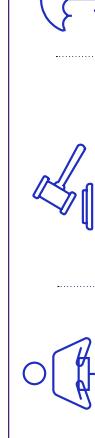
- 3.1. Los trabajadores domésticos conocen mejor sus derechos, y aumentan su autoeficacia, su confianza en sí mismos y su capacidad para defendélos.**



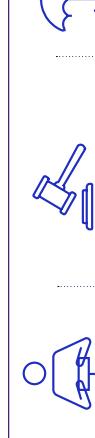
- 3.2. Los trabajadores domésticos participan en el diálogo social para mejorar las condiciones de trabajo domésticos.**



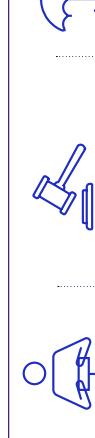
- 3.3. Los trabajadores domésticos están plenamente cubiertos por las leyes laborales y en materia de seguridad social, y por las leyes y políticas sobre la prevención de la violencia y el acoso, así como por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o la legislación y en la práctica.**



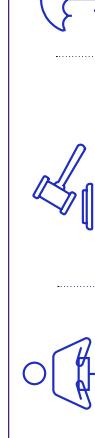
- 3.4. Los trabajadores domésticos están plenamente cubiertos por un salario mínimo, establecido por ley o negociado colectivamente, sin discriminación.**



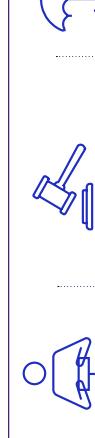
- 3.5. Ratificación y aplicación de la legislación pertinente basada en las normas internacionales del trabajo.**



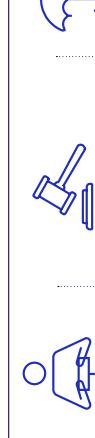
- 3.6. LOS mecanismos de fijación del salario mínimo incluyen a los trabajadores domésticos.**



- 3.7. Se regula a los proveedores de servicios que conciencian o implican a los trabajadores domésticos.**



- 3.8. Se establecen sistemas de inspección sólidos.**



- 3.9. Se establecimiento de mecanismos de reclamación.**

► Introducción

Los trabajadores domésticos¹ – aquellas personas que proporcionan servicios de cuidado directo o indirecto en o para hogares privados en el marco de una relación de trabajo y como una ocupación profesional – ascienden a 75,6 millones de trabajadores mayores de 15 años de edad ([OIT, 2021b](#)) en todo el mundo, y representan al menos el 25 por ciento de los trabajadores del cuidado. Los trabajadores domésticos realizan tareas vitales en el hogar que pueden clasificarse como actividades de cuidado directo, personal y relacional, como el cuidado de niños y de personas mayores, el cuidado de personas con discapacidad en situación de dependencia, o actividades de cuidado indirecto, como cocinar, limpiar, y realizar trabajos de jardinería y tareas esenciales para el mantenimiento y la gestión del hogar ([OIT, 2018](#)). Cada ocupación tiene diferentes requisitos en materia de competencias y niveles de responsabilidad. Los trabajadores domésticos son esenciales para facilitar el funcionamiento económico y social de las sociedades, y seguirán siéndolo, ya que se prevé que las necesidades de cuidado en todo el mundo aumenten en consonancia con la creciente demanda de cuidado de niños y personas mayores en todas las regiones.

A pesar de los progresos realizados tras la adopción del [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#), que reconoció el trabajo doméstico como un trabajo que merece derechos y medidas de protección, el trabajo doméstico sigue siendo desestimado como trabajo «no cualificado» que las personas, fundamentalmente las mujeres, saben realizar naturalmente desde que nacen ([Anderson, 2016](#)). Este discurso persistente se utiliza para justificar la retribución insuficiente y las condiciones de trabajo precarias ([OIT, 2023e](#)). Los trabajadores domésticos también son uno de los grupos más vulnerables a la violencia y el acoso, la explotación, la coacción y el trabajo forzoso. El hecho de que a menudo trabajen de forma aislada y pertenezcan a grupos ya marginados, y tengan un poder limitado en la relación de trabajo, exacerba estos problemas. Todas las partes interesadas tienen la responsabilidad de garantizar que se proteja a los trabajadores domésticos contra la violencia y el acoso, en consonancia con el [Convenio \(núm. 190\)](#) y la [Recomendación \(núm. 206\)](#) sobre la violencia y el acoso, 2019.

En parte debido a que trabajan en hogares, las competencias, el tiempo y los esfuerzos de los trabajadores domésticos no siempre se reconocen o remuneran de una manera adecuada. En efecto, aproximadamente el 81 por ciento de los trabajadores domésticos están empleados informalmente, debido a su exclusión de las leyes laborales o en materia de seguridad social, o a las lagunas en la aplicación legal, y los trabajadores domésticos ganan apenas el 56 por ciento del salario semanal promedio percibido por otros trabajadores asalariados ([OIT, 2021](#)). A esto se suma que los trabajadores domésticos y sus empleadores, ya sean hogares o proveedores de servicios, y los empleadores de trabajadores domésticos, incluidos los grupos de empleadores y de trabajadores, no siempre están incluidos en el diálogo social. Como consecuencia, el trabajo doméstico sigue estando infravalorado, y se caracteriza por una protección laboral y social insuficiente o inadecuada, y por unos salarios bajos o por el impago de los salarios.

1 El Convenio núm. 189 de la OIT define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y como una ocupación profesional.

► Por qué necesitamos una teoría del cambio

La formación para la adquisición de competencias y el reconocimiento de las competencias pueden ser un punto de partida para mejorar las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores domésticos, junto con enfoques basados en los derechos. En el último decenio, se ha observado un aumento de las iniciativas de desarrollo de competencias encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores domésticos; sin embargo, pocas, en su caso, se han evaluado rigurosamente para determinar su impacto. Cuando existen estudios, estos no hallan pruebas concluyentes de que el desarrollo de competencias conduzca necesariamente al reconocimiento o al trabajo decente, o a que los trabajadores domésticos puedan obtener primas por competencias en forma de mejores salarios. Sin embargo, algunas iniciativas anteriores han generado lecciones aprendidas, en particular sobre la exactitud de los supuestos subyacentes a muchos programas de formación para la adquisición de competencias. Otra laguna crucial es la reticencia a integrar el trabajo de cuidados en los sistemas de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en los casos en que todavía no existe, lo que limita el reconocimiento formal y la profesionalización de las competencias de los trabajadores domésticos.

Las hipótesis erróneas pueden poner en peligro la elaboración y puesta en práctica exitosas de dichos programas. Por ejemplo, la mayoría de los programas parten de la base de que los empleadores de trabajadores domésticos estarían dispuestos a pagar más por un trabajador doméstico «cualificado»; sin embargo, no hay una indicación clara de que este sea el caso. Por ejemplo, una encuesta realizada en la India concluyó que, si bien algunos empleadores de trabajadores domésticos afirman que valoran las competencias de estos últimos, en particular los que realizan trabajo de cuidados especializado de niños y personas mayores, prestan asistencia prenatal o puerperal, o cocinan, no tienen en cuenta las competencias o la experiencia al fijar el salario. Además, los hogares de altos ingresos específicamente no consideraban que «tener competencias» o «la capacidad para aprender rápidamente» fuera importante al contratar a un trabajador doméstico, lo que pone de relieve la hipótesis de que consideran que este trabajo es «no cualificado» ([OIT 2022a](#)). Esto conduce a que muchos programas de desarrollo y trabajadores domésticos inviertan en la formación para la adquisición de competencias sin que haya un rendimiento tangible de dicha inversión. También significa que muchos hogares contratan a trabajadores domésticos sin las competencias necesarias para el trabajo, e incluso que los trabajadores domésticos que están cualificados no gozan de reconocimiento y se les retribuye de una manera inadecuada.

Las intervenciones independientes para la adquisición de competencias y las intervenciones de profesionalización tienen el potencial de sensibilizar en mayor grado a los trabajadores y de aumentar su empleabilidad, autoestima y resiliencia, de promover la formalización, y de contribuir a la promoción de más derechos, la protección social y el mayor reconocimiento de los trabajadores domésticos ([OIT, 2023a](#)). Sin embargo, se necesita un enfoque programático integral basado en datos empíricos en lugar de en hipótesis, a fin de garantizar que las intervenciones en materia de competencias estén vinculadas de una manera adecuada con el trabajo decente y con la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. Desde la perspectiva de los empleadores, dicho enfoque puede contribuir a la longevidad, la retención de los trabajadores y, por consiguiente, a una mayor productividad y a la reducción de los costos de contratación.

La presente teoría del cambio tiene por objeto poner de relieve las condiciones necesarias a fin de garantizar que la formación para la adquisición de competencias y el reconocimiento de las competencias mejoren las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores domésticos, inclusive en el contexto de las políticas nacionales de cuidado. La teoría del cambio se basa en un análisis de las prácticas existentes, en particular a través de un examen crítico y participativo de las iniciativas emprendidas hasta la fecha y sus hipótesis subyacentes, con miras a generar un enfoque coherente que tenga en cuenta las realidades del sector. La teoría del cambio se elaboró a través de intercambios con colegas de la OIT en el terreno y en la sede con experiencia de intervenciones anteriores, inclusive a través de dos webinarios para el intercambio de conocimientos que tuvieron lugar en mayo de 2024. Por conducto de los dos webinarios, se identificaron numerosas hipótesis en

las que se sustentan las iniciativas anteriores (que se resumen en la siguiente sección), y se intercambiaron pensamientos sobre cómo rediseñar futuras iniciativas a fin de validar o corregir dichas hipótesis.

La teoría del cambio se considera una herramienta encaminada a ayudar a los profesionales del desarrollo a elaborar o poner en práctica programas de desarrollo de competencias o de reconocimiento de las competencias cuyo objetivo sea garantizar que los trabajadores domésticos tengan acceso al trabajo decente. A continuación se proporciona un resumen narrativo de la teoría del cambio, explicándose sucintamente los detalles que deben tenerse en cuenta para garantizar una estrategia de intervención exitosa.

La teoría del cambio también se basa en normas e instrumentos pertinentes de la OIT, tales como el [Convenio núm. 189](#), que reconoce que el trabajo doméstico merece condiciones de trabajo decentes, en la legislación y en la práctica, no menos favorables que las condiciones aplicables a otros trabajadores. Su artículo 11 indica explícitamente que los trabajadores domésticos deberían beneficiarse de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, sin discriminación por motivo de sexo. En lo que respecta a las competencias, la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#), pone de relieve que los Estados Miembros, en consulta con los mandantes y «con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan» deberían formular políticas y programas con objeto de «fomentar el desarrollo continuo de las competencias y las calificaciones de los trabajadores domésticos [...] a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo». Las [Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado \(2024\)](#), adoptadas en la 112^a reunión (2024) de la Conferencia Internacional del Trabajo, reiteraron que las competencias del trabajo de cuidados realizado por los trabajadores domésticos no siempre se reconocen ni se valoran en su justa medida, y pusieron de relieve la importancia de promover el reconocimiento y la certificación de competencias con miras a promover el trabajo decente en la economía del cuidado. La teoría del cambio también aprovecha la [Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030](#) (2024) y otras normas pertinentes, tales como la [Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 \(núm. 195\)](#), en particular sus cláusulas sobre la formación con miras al trabajo decente y a la inclusión social. Por último, también se sitúa en el marco de la [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#), que insta a los Miembros a incluir el acceso a la educación, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de competencias laborales en un marco integrado de políticas con miras a facilitar la transición a la economía formal, que deberían incluirse en estrategias o planes nacionales de desarrollo (sección III, párrafos 10 y 11, h)).

La teoría del cambio proporciona un marco para un enfoque programático coherente a fin de lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos, contribuyendo así a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 4, «Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos», el ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», y el ODS 8 «Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos».

La teoría del cambio debería adaptarse a cada contexto específico, teniendo en cuenta las circunstancias regionales, nacionales y locales que modelan el trabajo doméstico.



► Principales hipótesis

Durante intercambios con colegas de la OIT en el terreno y en la sede, se identificaron las principales hipótesis que figuran a continuación, en las que se sustentaron esfuerzos anteriores, junto con datos empíricos para orientar futuras iniciativas a fin de validar o corregir dichas hipótesis:

Hipótesis	Datos empíricos
► El trabajo doméstico es un trabajo no cualificado.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La mayor parte del trabajo doméstico es medianamente cualificado. Al compararse con la clasificación de competencias de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIOU), las tareas típicas de los trabajadores domésticos pertenecen al nivel de competencias 1 o al nivel de competencias 2. En una encuesta de los trabajadores domésticos realizada en Asia Sudoriental, la mayoría de los trabajadores domésticos encuestados realizaban al menos algún tipo de trabajo de cuidados directo, lo que les situaba en la categoría medianamente cualificada del nivel de competencias 2 (OIT, 2023c). ▶ Los trabajadores domésticos a menudo adquieren competencias a través de la experiencia y no tanto de la formación. Como consecuencia, las intervenciones en materia de competencias deberían considerar seriamente el reconocimiento del aprendizaje previo como un medio clave para facilitar el acceso a la certificación.
► Los empleadores están dispuestos a recompensar la experiencia y las competencias de los trabajadores domésticos con una mejor remuneración.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hasta la fecha, no existen pruebas de que los empleadores estén dispuestos a pagar más por trabajadores domésticos cualificados. En Asia Sudoriental, la remuneración de los trabajadores y sus condiciones de trabajo no aumentaron o mejoraron con la experiencia, salvo en Singapur, donde el salario era ligeramente más alto. En la India, la adquisición de competencias no conducía a mejores salarios; sin embargo, ayudaba a los trabajadores a comenzar carreras muy valoradas, como la hotelería, y la obtención de un certificado aumentaba su confianza en sí mismos. Otro estudio en la India concluyó además que los empleadores no consideraban las competencias al fijar los salarios (OIT, 2023a). Algunos empleadores expresan interés en contratar a trabajadores domésticos más cualificados y en proporcionar mejores salarios y prestaciones, en particular para funciones que conllevan el cuidado de niños y de personas mayores; sin embargo, aún no existen pruebas de que pagaran salarios más altos por dichas competencias. Además, las limitaciones estructurales — como la falta de mecanismos formales de fijación de salarios, los marcos de cualificaciones normalizados y unas trayectorias de progresión profesional claras — a menudo impiden que estas preferencias se traduzcan en una mejor remuneración (OIT, 2016b).

Hipótesis	Datos empíricos
<ul style="list-style-type: none"> ► Existe un entendimiento común de la definición de «competencias» entre los trabajadores domésticos y los empleadores de trabajadores domésticos. 	<p>► Los estudios han concluido que, cuando los empleadores de trabajadores domésticos afirman que valoran a los trabajadores domésticos «cualificados», normalmente buscan a un trabajador doméstico que sea sumiso, dócil o de un origen étnico o religión similar a la del empleador (OIT, 2022a). Los empleadores de trabajadores domésticos también tienden a mezclar la lealtad o la fiabilidad con las competencias, o a valorar más la lealtad y la fiabilidad que las competencias. Además, a menudo hay malentendidos acerca de qué constituyen competencias técnicas en contraposición con las competencias esenciales respectivamente entre los trabajadores y especialmente los empleadores.¹</p>
<ul style="list-style-type: none"> ► Los trabajadores domésticos quieren mejorar sus competencias. 	<p>► Algunos, pero no todos los trabajadores domésticos, consideran útil la formación para la adquisición de competencias. Una encuesta de trabajadores domésticos migrantes concluyó que, cuando se les preguntaba si les interesaba mejorar sus competencias, los trabajadores domésticos en Malasia señalaban que querían mejorar sus competencias de atención al cliente para el trabajo actual, mientras que los trabajadores domésticos en Tailandia afirmaban que no querían mejorar sus competencias. En el Líbano, los trabajadores domésticos tenían muchas más probabilidades de observar una brecha o un desajuste de competencias que sus empleadores, y el 72 por ciento de los empleadores particulares respondieron que no consideraban que hubiera un desajuste entre las competencias de sus asalariados y las exigencias del puesto de trabajo². En el mismo estudio, los trabajadores domésticos migrantes mencionaron los cursos de formación relacionados con el cuidado de niños, el cuidado de mayores y el trabajo doméstico como tipos de cursos de formación a los que querrían asistir para mejorar sus competencias, basándose en las necesidades de formación que observaban para sí mismos.</p> <p>► Las motivaciones para el perfeccionamiento de las competencias pueden ser numerosas, pero si los beneficios no son directamente tangibles, los trabajadores domésticos podrían no considerar la adquisición de competencias como una opción. Una manera de afrontar este reto es garantizar que la formación esté vinculada con oportunidades de progresión profesional claras, lo que puede ser un gran incentivo. Las trayectorias profesionales pueden elaborarse, no solo en marcos de cualificación, sino también en forma de planificación de la trayectoria profesional, lo que proporciona a los trabajadores una percepción tangible de la manera en que la formación puede conducir a mejores oportunidades de empleo. Por ejemplo, en Ghana, los Organismos Sectoriales de Competencias crearon trayectorias profesionales para ocupaciones en el sector turístico y hotelero, ayudando a los trabajadores a identificar una trayectoria para progresar. Enfoques similares podrían dar lugar a que los trabajadores domésticos estuvieran más dispuestos a participar en actividades de formación para la adquisición de competencias.</p>

1 OIT, *Mapping Skills Related to Home-Based Care Services in Lebanon: Final Report* (Beirut: OIT, 2024).

2 OIT, *Mapping Skills Related to Home-Based Care Services in Lebanon: Final Report* (Beirut: OIT, 2024).

Hipótesis	Datos empíricos
<p>► Los trabajadores domésticos participarán en actividades de formación si están disponibles.</p>	<p>► Los trabajadores domésticos no disponen necesariamente de tiempo y de recursos financieros para participar en actividades de formación. La mayoría de los trabajadores domésticos trabajan largas jornadas y tienen sus propias responsabilidades de cuidado no remuneradas. También pueden ser trabajadores migrantes o, en algunos casos, víctimas de trabajo forzoso. Además, los trabajadores domésticos normalmente tienen salarios muy bajos, en particular cuando trabajan en la economía informal³. Para tener éxito, los trabajadores domésticos deben poder acceder a los programas de formación. Por ejemplo, en Zimbabwe, un curso de formación destinado a trabajadores domésticos adoptó un enfoque flexible de aprendizaje que incluía formación en línea y podcasts, enfoques de aprendizaje fáciles de utilizar que no siempre requieren formación en el empleo. Esto facilitó la extensión del curso de formación a los trabajadores domésticos zimbabuenses que estaban fuera del país. En México, los cursos de formación impartidos los fines de semana, el cuidado de niños, los dispositivos electrónicos para la formación a distancia, los incentivos económicos adicionales, como becas, y la facilitación del acceso a los procesos de certificación para facilitar el crecimiento profesional o la transición a otros sectores también han ayudado a superar los obstáculos al acceso (OIT, 2021c). Garantizar que se conceda la licencia remunerada para acceder a actividades formación – en consonancia con el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) – es una responsabilidad clave para garantizar que los trabajadores domésticos puedan acceder a oportunidades de desarrollo de competencias.</p>
<p>► Las normas discriminatorias plantean retos específicos al hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos a través de la formación para la adquisición de competencias o el reconocimiento de las competencias.</p>	<p>► En efecto, la discriminación puede influir considerablemente en los resultados de los programas de formación para la adquisición de competencias y de reconocimiento de las competencias. En el Líbano, se observó discriminación por motivo de nacionalidad entre los nacionales y las comunidades migrantes. En la India, la discriminación fue un obstáculo para que los trabajadores domésticos accedieran a la formación para la adquisición de competencias. Cuando los programas de formación orientados a los trabajadores domésticos se llevaron a cabo a través de academias de formación asociadas, los alumnos de otros programas se negaron a sentarse en la misma clase que los trabajadores domésticos, por lo que tuvieron que cambiar el horario de los programas de formación para los trabajadores domésticos, porque las academias de formación estaban perdiendo a sus clientes. La discriminación también impidió la colaboración con otros sindicatos de trabajadores. Por ejemplo, en la India, los trabajadores de la salud no quisieron asociarse con los trabajadores domésticos, y los intentos para reunir a los sindicatos de ambos sectores no tuvieron éxito.</p>

3 En todo el mundo, los trabajadores domésticos, hombres y mujeres, ganan apenas el 56,4 por ciento del salario mensual promedio de un trabajador no doméstico ocupado en la economía formal (el 21 por ciento en África y el 50,4 por ciento en Europa y Asia Central). (OIT, Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes: Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), 2011 (núm. 189) (Ginebra: OIT, 2021), pág. 154 de la versión inglesa (solo el Resumen ejecutivo disponible en español).

Hipótesis	Datos empíricos
<p>► El sindicato de trabajadores domésticos puede utilizar y proporcionar automáticamente un programa de estudios elaborado y acreditado en consonancia con el sistema nacional de EFTP, en colaboración con una organización de trabajadores domésticos.</p>	<p>► Deben adoptarse medidas específicas para que un programa o centro de formación sea acreditado en un sistema nacional de EFTP. En Zimbabwe, se elaboraron cuatro programas de estudios destinados a trabajadores domésticos ateniéndose a los procedimientos nacionales formales, y se registraron en el Marco nacional de Cualificaciones. Sin embargo, el Centro de Formación de Trabajadores Domésticos que participó activamente en la elaboración de los programas de formación debía estar acreditado en primer lugar para impartirlos formalmente. Solo entonces los alumnos recibían cualificaciones formales por las competencias adquiridas. Otro reto es la reticencia de muchos sistemas de EFTP a integrar el trabajo doméstico en sus programas de formación, a menudo debido a la percepción que prevalece de que no es un trabajo «real» o cualificado. Este prejuicio puede ralentizar los esfuerzos de acreditación, limitar la financiación y, en último término, restringir el acceso de los trabajadores domésticos al reconocimiento formal de las competencias. Superar este obstáculo exige una intensa labor de promoción, la colaboración con las autoridades de EFTP, y el alineamiento con políticas de desarrollo de la fuerza de trabajo más amplias.</p>
<p>► Todos los trabajadores domésticos requieren conjuntos de competencias iguales o similares.</p>	<p>► Los trabajadores domésticos con ocupaciones relacionadas con el trabajo de cuidados indirecto, que realizan, por ejemplo, tareas domésticas, como cocinar o limpiar, requieren diferentes competencias que los trabajadores que tienen ocupaciones relacionadas con el trabajo de cuidados directo. En las actividades de cuidado directo, los requisitos en materia de competencias son diferentes para aquellos que se encargan de niños, de adultos autosuficientes, de personas con discapacidad y de personas mayores (no autosuficientes). Por consiguiente, cada ocupación exige diferentes conjuntos de competencias, y los programas de estudios y de formación orientados a los trabajadores domésticos deberían cubrir estas necesidades.</p>
<p>► La colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT sería suficiente para garantizar que mejores competencias conduzcan al trabajo decente. La colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT sería suficiente para garantizar que mejores competencias conduzcan al trabajo decente.</p>	<p>► En 2021, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Jamaica se asoció con el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para el Caribe a fin de elaborar un Plan de Acción para la Transición a la Formalidad (TFAP) para los Trabajadores Domésticos y los Pescadores. Tras el TFAP tuvo lugar un proceso consultivo con múltiples partes interesadas, entre ellas el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Jamaica (JHWU), que puso de relieve el compromiso del Gobierno de establecer un diálogo social con las partes interesadas clave del sector, incluidos los trabajadores y sus organizaciones. El TFAP reconoce que el desarrollo de competencias es clave para mejorar la negociación colectiva, y ha contribuido a promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos (Black y Marsh, 2023). Jamaica figura entre los pocos países caribeños que ha ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT.</p>

Hipótesis	Datos empíricos
<p>► La colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT sería suficiente para garantizar que mejores competencias conduzcan al trabajo decente. La colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT sería suficiente para garantizar que mejores competencias conduzcan al trabajo decente.</p>	<p>► En la India, la OIT, el Gobierno, los sindicatos, incluidos los sindicatos de trabajadores domésticos, y las agencias privadas de contratación y colocación desempeñaron un papel de liderazgo en el establecimiento de un Consejo de Competencias para el Sector del Trabajo Doméstico (DWSSC). A diferencia de otros sectores, ya que no había organizaciones de empleadores para apoyar el funcionamiento del consejo de competencias del sector, la OIT facilitó el establecimiento de un consorcio de organizaciones de trabajadores domésticos y basadas en los derechos, y de agencias privadas de contratación y colocación con miras a establecer el DWSSC.⁴ A fin de garantizar que se remuneraran las competencias recientemente adquiridas por los trabajadores domésticos, el proveedor de formación para la adquisición de competencias ayudó a los trabajadores domésticos a hallar empleos con salarios más altos y mejores condiciones de trabajo y que se rigieran por un contrato de trabajo, en el cual se especificaran las condiciones básicas de trabajo y el salario. Otros trabajadores domésticos pasaron a otros sectores para trabajar en hoteles, cantinas, universidades, etc. El segundo enfoque para hacer realidad la prima por competencias fue a través de los sindicatos. Con el apoyo de la OIT, estos sindicatos respaldaron la creación de cooperativas y colectivos de trabajadores cualificados que impartieron formación a los trabajadores domésticos sobre el cuidado de personas mayores, la cocina saludable y aptitudes interpersonales, y sobre la negociación colectiva y el liderazgo. También entablaron negociaciones para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo, y garantizaron que los trabajadores domésticos recibieran un contrato escrito. .</p> <p>► En 2021, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Jamaica se asoció con el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para el Caribe a fin de elaborar un Plan de Acción para la Transición a la Formalidad (TFAP) para los Trabajadores Domésticos y los Pescadores. Tras el TFAP tuvo lugar un proceso consultivo con múltiples partes interesadas, entre ellas el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Jamaica (JHWU), que puso de relieve el compromiso del Gobierno de entablar un diálogo social con las partes interesadas clave del sector, incluidos los trabajadores y sus organizaciones. El TFAP reconoce que el desarrollo de competencias es clave para mejorar la negociación colectiva, y ha contribuido a promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos (Black y Marsh, 2023). Jamaica figura entre los pocos países caribeños que ha ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT.</p>

4 Los sindicatos centrales participaron en el proceso, pero no pudieron unirse al consorcio, ya que este tenía que registrarse como una entidad privada (sin ánimo de lucro), por lo que prestaron apoyo desde fuera.

► Objetivo de la teoría del cambio

El objetivo de desarrollo de la teoría del cambio es que **los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de trabajo decentes, que se ajusten a sus derechos y acordes con sus competencias, y tengan mejores perspectivas de carrera**. El Convenio núm. 189 de la OIT propugna el trabajo decente para todos los trabajadores domésticos, con independencia de sus competencias o su certificación. Hasta la fecha, la mayoría de los trabajadores domésticos siguen estando fuera del ámbito de aplicación de las leyes laborales y en materia de seguridad social. Por consiguiente, es esencial elaborar programas de formación para la adquisición de competencias y programas de reconocimiento de las competencias en el contexto de garantizar la protección y formalización efectivas de todos los trabajadores domésticos, sea cual fuere su nivel de competencias, como demostrará esta teoría del cambio. En los casos en que los trabajadores domésticos gozan de protección efectiva, los programas de formación para la adquisición de competencias y los programas de certificación pueden servir para mejorar las condiciones de trabajo, y en particular para aumentar el salario, por encima de los derechos y protecciones mínimos que brinda la legislación, además de mejorar la empleabilidad y la calidad del servicio. Al hacer referencia a las «perspectivas de carrera», el objetivo tiene en cuenta que los trabajadores domésticos tal vez deseen mejorar sus competencias como trabajadores domésticos, o puede que quieran desarrollar sus competencias para pasar a otras carreras, en lugar de suponer que los trabajadores domésticos preferirían una u otra opción. El objetivo es mostrar que el logro del trabajo decente para los trabajadores domésticos redundaría en beneficio de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos.

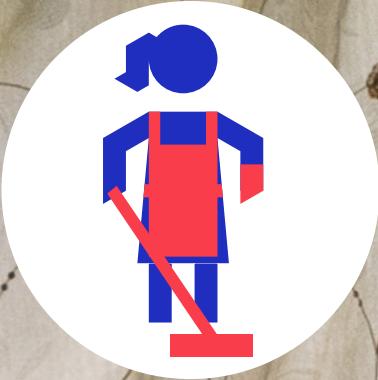
Para obtener este resultado, deberían alcanzarse los tres resultados siguientes:



I. Las competencias de los trabajadores domésticos se reconocen a través del desarrollo de competencias efectivas, inclusivas, de calidad y asequibles, el reconocimiento del aprendizaje previo, y sistemas de certificación que se adapten a las realidades de los trabajadores domésticos (asequibilidad, programa, ubicación, nivel de educación, situación migratoria, etc.).

II. El trabajo doméstico se reconoce como un trabajo productivo y se remunera en consonancia con las competencias y la experiencia del trabajador doméstico.

III. Los derechos de los trabajadores domésticos se promueven y protegen.



► Los trabajadores domésticos merecen disfrutar de condiciones de trabajo decentes, que se ajusten a sus derechos y acordes con sus competencias, y tengan mejores perspectivas de carrera

Estos tres resultados se alcanzarían a través de la consecución de ocho resultados intermedios, derivados de una serie de productos, algunos de los cuales están interconectados, como los siguientes:



Resultado I: Las competencias de los trabajadores domésticos se reconocen a través del desarrollo de competencias efectivas, inclusivas, de calidad y asequibles, el reconocimiento del aprendizaje previo, y sistemas de certificación que se adapten a las realidades de los trabajadores domésticos (asequibilidad, programa, ubicación, nivel de educación, situación migratoria, etc.). El desarrollo de competencias se formularía para tener en cuenta, no solo la formación, sino también el aprendizaje previo. A menudo, los trabajadores domésticos aprenden en el trabajo, algunas veces durante decenios. El reconocimiento del aprendizaje previo puede contribuir al reconocimiento de dichas competencias y proporcionar acceso a la certificación. El reconocimiento del aprendizaje previo, al igual que el aprendizaje para la adquisición de competencias, debe ser asequible para los trabajadores domésticos, y adaptarse a su falta de tiempo y de disponibilidad.

A fin de lograr el resultado I, deberían alcanzarse dos resultados intermedios. En primer lugar, tendrían que establecerse sistemas nacionales y regionales de desarrollo y reconocimiento de las competencias con miras a la adquisición de competencias, el perfeccionamiento de competencias y el reconocimiento del aprendizaje previo de los trabajadores domésticos, y estos sistemas deberían ser eficaces (1.1). En segundo lugar, los trabajadores domésticos deberían tener **acceso** a servicios de formación para la adquisición de competencias y servicios de reconocimiento de las competencias que sean **asequibles y de calidad** (1.2).



Resultado II: El trabajo doméstico se reconoce como un trabajo productivo y se remunera en consonancia con las competencias y la experiencia del trabajador doméstico. Este resultado aborda el hecho de que los empleadores y las percepciones sociales a menudo subestiman el trabajo doméstico. En el marco de este resultado, los empleadores tendrían que reconocer el valor de las competencias de los trabajadores domésticos y estar dispuestos a pagar una prima por competencias (2.1). Además, las escalas salariales – por encima del salario mínimo, establecido por ley o negociado colectivamente – deberían negociarse y fijarse en consonancia con los niveles de competencias y la experiencia, ya sea a través de consejos de salarios o de la negociación colectiva (2.2).



Resultado III: Los derechos de los trabajadores domésticos se promueven y protegen. Este resultado reconoce que los trabajadores domésticos por sí solos no podrán garantizar necesariamente que la certificación de sus competencias conduzca a mejores condiciones de trabajo. Para que esto suceda, los trabajadores domésticos deben ser protegidos de manera adecuada y efectiva por las leyes laborales y en materia de seguridad social, ser representados por sindicatos de trabajadores domésticos, y poder negociar salarios respaldados por baremos de salarios mínimos y escalas salariales (establecidos por ley o negociados colectivamente) que sean acordes a sus competencias, certificación y experiencia. También se debe permitir que los trabajadores domésticos y los empleadores participen en el diálogo social a fin de elaborar y poner en práctica programas de formación para la adquisición de competencias, programas de reconocimiento de las competencias, y otras normas de trabajo decente.

Así, a fin de lograr el resultado III, tendrían que conseguirse los siguientes resultados intermedios. En primer lugar, las organizaciones representativas de trabajadores domésticos y las organizaciones representativas de empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían participar en el diálogo social para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos (3.1). En segundo lugar, los trabajadores domésticos deberían conocer mejor sus derechos y competencias, y aumentar su autoeficacia, su confianza en sí mismos y su capacidad para defenderlos (3.2). En tercer lugar, los trabajadores domésticos deberían estar plenamente cubiertos por las leyes laborales y en materia de seguridad social,



por la legislación sobre la prevención y protección de la violencia y el acoso, y por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y estos deberían aplicarse en la práctica (3.3). Aunque se han realizado progresos, los trabajadores domésticos en muchos países siguen estando excluidos de las leyes laborales y en materia de seguridad social (OIT, 2021b). Además, a menudo se enfrentan a la violencia y el acoso, incluidos abusos económicos, psicológicos, físicos, sexuales y verbales, así como a la denegación de alimentos. Algunas formas de violencia y acoso menos frecuentes, pero aun así alarmantes, son la intimidación, la coacción, las violaciones de la privacidad y la retención de los salarios. Estos abusos a menudo son sistémicos y están normalizados — muchos trabajadores domésticos los describen como «parte de la vida» (OIT, 2023e). La falta de mecanismos de presentación de quejas y de libertad sindical, y las actitudes discriminatorias de los empleadores por motivos de origen étnico, nacionalidad o situación migratoria agravan más aún los riesgos. La prevención de la violencia y el acoso exige abordar sus causas fundamentales, tal como se subraya en el **Convenio núm. 190**. Esto incluye abordar los factores de riesgo, incluidos los riesgos psicosociales, relacionados con la violencia y el acoso, y combatir la discriminación, el abuso de las relaciones de poder, y las normas de género, culturales y sociales que propician este comportamiento inaceptable. Esto puede hacerse a través de medidas de prevención efectivas, protección jurídica, mecanismos accesibles y seguros de denuncia y de resolución de conflictos, y campañas de sensibilización.

En cuarto lugar, los trabajadores domésticos tendrían que estar cubiertos por un salario mínimo, establecido por ley o negociado colectivamente, y sin discriminación — y deberían establecerse mecanismos de control del cumplimiento adecuados (3.4).

Esta teoría del cambio exige la participación de múltiples actores, incluidos los propios trabajadores, sus empleadores (hogares o proveedores de servicios), y los centros de formación y orientación profesional, a fin de garantizar el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Los mecanismos de diálogo social tendrían un papel clave que desempeñar en los diferentes elementos de la teoría del cambio. Deberían incluir a los mandantes tripartitos a nivel nacional y regional, en particular las organizaciones de trabajadores domésticos y las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, así como el Ministerio de Trabajo y otros ministerios, organismos y servicios gubernamentales competentes (incluidos los servicios de inspección y los mecanismos de reclamación).





Los trabajadores domésticos deberían estar plenamente cubiertos por las leyes laborales y en materia de seguridad social, por la legislación sobre la prevención y protección de la violencia y el aco.



Obtener resultados intermedios: productos y actividades indicativas

Lograr resultados intermedios que conduzcan al resultado I



Outcome I

- ▶ SI las autoridades públicas y los mandantes tripartitos comprenden el valor de reconocer y desarrollar las competencias de los trabajadores domésticos;
- ▶ SI se eliminan los obstáculos financieros y no financieros para que los trabajadores domésticos puedan acceder a servicios de formación para la adquisición de competencias y servicios de reconocimiento de las competencias que sean asequibles y de calidad;
- ▶ SI los trabajadores domésticos toman conciencia y comprenden el valor de la formación disponible para la adquisición de competencias tanto técnicas como esenciales, y de los servicios de reconocimiento de las competencias;
- ▶ SI los mandantes tripartitos se responsabilizan de la elaboración, el establecimiento y la realización de un seguimiento y una evaluación de los sistemas de desarrollo y de reconocimiento de las competencias para los trabajadores domésticos;
- ▶ SI se ponen a disposición instalaciones adecuadas para las actividades de formación orientadas a los trabajadores domésticos, y
- ▶ SI se establecen sistemas de certificación para todos los trabajadores domésticos

ENTONCES

las competencias de los trabajadores domésticos pueden reconocerse a través del desarrollo de competencias efectivas, inclusivas, de calidad y asequibles, y el reconocimiento de su aprendizaje previo y los sistemas de certificación pueden adaptarse a sus realidades (resultado I).

Retos

En primer lugar, existe una falta de adquisición de competencias, de perfeccionamiento de competencias y de reconocimiento de los programas y procesos de aprendizaje previo y, cuando estos existen, no siempre se integran en los sistemas nacionales y regionales de desarrollo y reconocimiento de las competencias. Por ejemplo, en el caso de Zimbabwe, si bien un programa elaborado a través de una asociación de trabajadores domésticos logró perfeccionar las competencias de estos últimos, se experimentaron dificultades para integrarlo en el sistema nacional de acreditación de competencias. En efecto, los profesionales de la OIT pusieron de relieve que la fragmentación del sistema de competencias, los procedimientos engorrosos para que el centro de formación de trabajadores domésticos obtenga la acreditación gubernamental, y la falta de sostenibilidad financiera y de asequibilidad eran retos para el reconocimiento formal y la acreditación de las competencias de los trabajadores domésticos.



La ambigüedad de la disponibilidad de formación para la adquisición de competencias

► Durante las discusiones encaminadas a elaborar esta teoría del cambio, se planteó una preocupación en relación con las posibles consecuencias imprevistas de la formación para la adquisición de competencias en el sector del trabajo doméstico. Concretamente, a algunas partes interesadas les preocupaba que la introducción de requisitos de formación y certificación pudiera poner en situación de desventaja a los trabajadores domésticos que habían adquirido competencias a través de la experiencia, pero que carecían de credenciales formales. Un representante de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (IDWF) de Malasia señaló que la disponibilidad de formación para la adquisición de competencias podría conducir a que los empleadores desestimaran las competencias existentes, insistiendo en su lugar en la certificación formal. A fin de evitar esto, la formación para la adquisición de competencias debería ser voluntaria, y no un requisito para obtener un empleo.

Si bien los Gobiernos tienen la prerrogativa de regular el sector — incluida la posibilidad de exigir el registro o la certificación como condición para el empleo —, no está claro que un país haya adoptado efectivamente esa medida. En cualquier caso, el control del cumplimiento en el sector del trabajo doméstico plantea retos considerables. A fin de responder a las preocupaciones sobre el acceso a la formación, una respuesta de política clave debería ser la facilitación de mecanismos de reconocimiento del aprendizaje previo. Estos deberían ser accesibles, asequibles e independientes del consentimiento del empleador, y garantizar que los trabajadores domésticos puedan tener competencias – con independencia de cómo las hayan adquirido – reconocidas formalmente sin obstáculos innecesarios.

En lo que respecta al **acceso** a los sistemas de formación para la adquisición de competencias y los sistemas de reconocimiento de las competencias (resultado intermedio 1.2), los profesionales de la OIT señalaron que los trabajadores domésticos se enfrentaban a obstáculos considerables, incluidos los bajos salarios (al ganar el 56,4 por ciento del salario percibido por otros trabajadores a nivel mundial); los programas relacionados con la migración, como las barreras del idioma y las restricciones legales; la pobreza de tiempo y la falta de disponibilidad vinculada con sus responsabilidades de cuidado no remuneradas; unos programas rígidos o, por el contrario, imprevisibles, y las largas jornadas de trabajo (el 37 por ciento en todo el mundo trabaja más de 48 horas por semana, cifra que asciende al 50 por ciento en Asia y el Pacífico, y al 7 por ciento en los Estados árabes ([OIT, 2021b](#)). Dichas características limitan la capacidad de los trabajadores domésticos para costear actividades de formación o asistir a las mismas. Los trabajadores domésticos migrantes adquieren con frecuencia nuevas competencias mientras trabajan en el extranjero, pero estas a menudo no se reconocen en los países de destino o de origen debido a la falta de reconocimiento de los programas de aprendizaje previo ([OIT, 2016a](#)).

La discriminación también puede impedir el establecimiento de actividades de formación para la adquisición de competencias orientadas a los trabajadores domésticos (véase el ejemplo contenido en la sección de datos empíricos en el cuadro que figura más arriba). La discriminación interseccional a la que se enfrentan los trabajadores domésticos, en particular los trabajadores domésticos migrantes, es un problema generalizado que puede estar presente en los hogares, pero también en las instituciones de formación y los sindicatos. Además, a menudo existe una voluntad política limitada de conceder prioridad a los trabajadores domésticos en los programas nacionales de formación para la adquisición de competencias. Si bien las discusiones tripartitas han reconocido la necesidad de que se reconozcan y desarrolleen las competencias, persisten retos para traducir esta discusión en políticas concretas y en compromisos de financiación. La OIT concluyó que las cuestiones de género por sí solas no pueden explicar la brecha salarial entre los trabajadores domésticos y otros trabajadores asalariados, lo que indica que múltiples niveles de discriminación contribuyen a la infravaloración de sus competencias ([OIT, 2021b](#)).

¿Qué se necesita para lograr el resultado?

La experiencia muestra que los retos pueden superarse incluyendo productos específicos en la elaboración de programas de formación para la adquisición de competencias o de programas de reconocimiento de las competencias.

A fin de garantizar que se establezcan sistemas nacionales y regionales de desarrollo y reconocimiento de las competencias de los trabajadores domésticos con miras a la adquisición de competencias, el perfeccionamiento de competencias y el reconocimiento del aprendizaje previo, y que estos sistemas sean eficaces (resultado intermedio 1.1.), tendrían que establecerse ocho resultados. En primer lugar, podría establecerse un consejo tripartito de competencias para el trabajo doméstico a fin de ayudar a elaborar, poner en práctica y regular los programas de formación y la certificación de las competencias de los trabajadores domésticos (1.1.1). La participación de los mandantes tripartitos ayudaría a garantizar la sostenibilidad del sistema de competencias y a asegurar que el contenido y el diseño de los programas de formación se adapten al sector. Por ejemplo, en el Perú se ha creado un grupo de trabajo como un espacio para que los diversos actores sociales participen en el diálogo, a fin de promover el respeto de los derechos de los trabajadores domésticos, y de elaborar perfiles de competencias y programas de formación. Los progresos realizados en la elaboración del programa de formación para la adquisición de competencias se presentan a continuación a las autoridades nacionales competentes en el ámbito de las competencias. En segundo lugar, tendrían que determinarse las necesidades de competencias, incluidas las necesidades de competencias técnicas y esenciales (1.1.2), en consulta con las organizaciones de trabajadores domésticos y las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan. A través de la negociación colectiva, o de un consejo tripartito de salarios, las organizaciones representativas de trabajadores domésticos y las organizaciones representativas de empleadores de trabajadores domésticos podrían negociar acuerdos que cubran las cuestiones relacionadas

con las competencias, la formación y el desarrollo de los trabajadores domésticos. Esto podría llevarse a cabo a través de un inventario de competencias, incluyendo las perspectivas de los trabajadores domésticos, los proveedores de servicios, los hogares y otras partes interesadas clave. Sobre la base del inventario, los mandantes tripartitos tendrían que elaborar y adoptar normas profesionales para el trabajo doméstico, junto con programas de formación que incluyan competencias técnicas y competencias esenciales (es decir, competencias transversales), (1.1.3), proporcionando un marco para el reconocimiento de las competencias de los trabajadores domésticos. ChileValora presenta un perfil profesional para los trabajadores domésticos con potencial para la certificación. También ha elaborado otros seis perfiles profesionales en el ámbito de la prestación de cuidados, inclusive a través del establecimiento de los organismos sectoriales de competencias respectivos, con representación de los empleadores, el sector público y los trabajadores. Se han establecido planes de formación y rutas formativo-laborales alineados con los perfiles profesionales y sus niveles de cualificación – ofreciendo asimismo perspectivas profesionales a los trabajadores domésticos ([OIT, 2024](#)).

Una de las suposiciones que se hacen a menudo es que, una vez formados, los trabajadores domésticos tendrían automáticamente la capacidad para solicitar un salario más alto, acorde a su formación, u otras mejoras en sus condiciones de trabajo; sin embargo, en la mayoría de los casos, los desequilibrios en la relación de trabajo en el ámbito del trabajo doméstico, la gran discriminación a la que se enfrenta la mayoría de los trabajadores domésticos, y las condiciones de informalidad debilitan el poder de negociación individual de los trabajadores domésticos. Por lo tanto, para ser eficaces, los programas de formación de los trabajadores domésticos deben incluir componentes sobre la sensibilización acerca de los derechos, y sobre cómo dialogar y negociar con los empleadores, con el objetivo de aumentar la confianza en sí mismos y su autoeficacia (1.1.3) (véase asimismo el resultado intermedio 3.2). En Zimbabwe, la DWAZ imparte formación a los trabajadores domésticos que incluye apoyo psicosocial, a fin de empoderar a los trabajadores domésticos y garantizar que tengan acceso al trabajo decente ([OIT, 2021a](#)). En el Uruguay, un programa orientado a trabajadores que prestan cuidados a personas en situación de dependencia contiene módulos de formación sobre los derechos, los deberes y las obligaciones de los cuidadores y los empleadores ([OIT, 2024](#)). Estos tipos de formación pueden ayudar a los trabajadores domésticos a tener claros sus derechos y las responsabilidades que los empleadores tienen en mente para ellos, y alentarlos a defenderse. En el Perú, en el marco de un programa de formación destinado a los trabajadores domésticos, se está elaborando un módulo de 12 horas sobre el autocuidado que se centra en dos actividades de aprendizaje: i) las formas contractuales, los derechos y los deberes de los trabajadores domésticos, y ii) el autocuidado en las actividades realizadas por los trabajadores domésticos.

Igualmente importante para impartir formación a los trabajadores domésticos es reconocer sus competencias existentes. En efecto, dada la ausencia histórica de programas de formación para la adquisición de competencias, los trabajadores domésticos han adquirido generalmente sus competencias en el trabajo. Así, un programa encaminado a promover el trabajo decente a través de las competencias también debería incluir mecanismos de reconocimiento del aprendizaje previo (1.1.4). Al igual que para las ofertas de formación para la adquisición de competencias, los mecanismos de reconocimiento del aprendizaje previo deberían ser accesibles y asequibles, como sucede en Bolivia, donde el Ministerio de Educación ofrece servicios para el reconocimiento del aprendizaje previo a través de su Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias. En la actualidad, Bolivia cuenta con 91 normas para la certificación y el reconocimiento de las competencias de los trabajadores con experiencia laboral que necesitan un certificado oficial para validar sus competencias. Existe una norma específica para los trabajadores domésticos asalariados, que cubre los aspectos relacionados con la asistencia y los cuidados prestados a familiares ([OIT, 2024](#)).

A fin de poner en práctica la formación para la adquisición de competencias o el reconocimiento del aprendizaje previo, los centros de formación deberían consultar o ser establecidos por organizaciones de trabajadores domésticos y, cuando existan, organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos (1.1.5). En la RAE de Hong Kong (China), la Argentina y la India, la formación impartida o respaldada por organizaciones dirigidas por trabajadores, incluidos sindicatos y cooperativas, es particularmente eficaz a la hora de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos, negociando

sus contratos con los empleadores en el momento de la contratación. El examen y la actualización de la formación y las cualificaciones existentes también es un paso clave. En Jamaica, por ejemplo, la formación existente se ha ampliado actualmente y está dirigida a los trabajadores del cuidado domésticos. En Trinidad y Tabago, la formación para los trabajadores domésticos se proporciona a día de hoy como parte del sector turístico y hotelero.

Entonces, deberían establecerse mecanismos de evaluación de las competencias, de certificación y de garantía de la calidad y encuestas de seguimiento de los egresados (estudios de seguimiento) (1.1.6), a fin de garantizar el control de la calidad institucional de la certificación de las competencias de los trabajadores domésticos. En Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es una institución pública que proporciona educación, formación y certificación de particulares o entidades, y es fundamental para el sistema de garantía de calidad del sistema de apoyo a los cuidados y atención a la dependencia de la Política Nacional de Cuidados 2021-2031. El INA ha reformado sus programas de formación a fin de ponerlos en consonancia con los requisitos de la Política Nacional, con el Marco Nacional de Cualificaciones y con el nuevo modelo de programas de estudios basados en las competencias – contando con la orientación, la contribución y la supervisión de otras organizaciones del sector de la educación, la sociedad civil y los proveedores de servicios de cuidado ([OIT, 2024](#)).

Los programas de formación para la adquisición de competencias destinados a los trabajadores domésticos migrantes deben tomar medidas adicionales, comenzando por la adopción de herramientas para el reconocimiento internacional de las competencias y cualificaciones, en consulta con los interlocutores sociales (1.1.7). Estas herramientas podrían incluir sistemas de reconocimiento mutuo, acuerdos bilaterales de migración laboral o «normas infrajurídicas», como normas modelo nacionales en materia de competencias. De lo contrario, la falta de certificación limita la movilidad ascendente, lo que conduce a la «descualificación» en los países de empleo y a la «fuga de trabajadores del cuidado» en los países de origen de los trabajadores migrantes ([OIT, 2016a](#)). En Europa, en algunos países, como Francia, existe un amplio reconocimiento de los sistemas de aprendizaje previo que reconocen las competencias de los trabajadores domésticos y les proporcionan cualificaciones formales, que a continuación se comparan con el Marco Europeo de Cualificaciones, por lo que los hace comparables con la Unión Europea.

Por último, deberían establecerse mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de determinar la eficacia del sistema de competencias para los trabajadores domésticos (1.1.8).

Una vez establecidos sistemas nacionales y regionales de competencias para la formación de los trabajadores domésticos y el reconocimiento del aprendizaje previo que sean eficaces, es esencial que los trabajadores domésticos tengan acceso efectivo a servicios de formación para la adquisición de competencias y de reconocimiento de las competencias (resultado intermedio 1.2). Para que esto suceda, tendrán que lograrse cuatro productos orientados a los obstáculos específicos mencionados en la sección anterior, incluida la asequibilidad. En primer lugar, deberían identificarse los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos a fin de acceder a la formación para la adquisición de competencias, como aquellos que pueden abordarse al concebir y poner en práctica la iniciativa (1.2.1). Estos obstáculos podrían abordarse a través de encuestas o grupos de discusión con los trabajadores domésticos, o por conducto del diálogo social, por ejemplo, mediante un consejo tripartito de competencias. Deberían concebirse y adoptarse medidas de sensibilización para informar a los trabajadores domésticos de los programas de formación para la adquisición de competencias y los programas de reconocimiento de las competencias disponibles (1.2.2) y, con objeto de garantizar que los programas sean asequibles y accesibles, deberían establecerse mecanismos financieros y no financieros a fin de superar los obstáculos para acceder a ellos (1.2.3). Estos podrían incluir, entre otras medidas, el acceso a servicios de cuidado de niños, la elaboración de programas atendiendo a la disponibilidad de los trabajadores domésticos, una asignación para la licencia de educación pagada (en consonancia con el [Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 \(núm. 140\)](#), de la OIT, y cursos de formación financiados por el empleador, inclusive a través de acuerdos bipartitos. Por ejemplo, en Francia, las «assistantes maternelles» tienen derecho a una formación profesional continua que se financia con las cotizaciones que aportan los

empleadores de trabajadores domésticos con arreglo a un acuerdo sectorial.⁵ Por último, los servicios de orientación y asesoramiento profesionales deberían estar disponibles y ser asequibles para los trabajadores domésticos (1.2.4). De esta manera, las perspectivas de carrera de los trabajadores domésticos podrían fortalecerse, brindándoles la posibilidad de obtener salarios más altos y/o de reorientar sus carreras si así lo desean. El desarrollo de competencias técnicas y esenciales y la promoción del reconocimiento del aprendizaje previo son fundamentales para el logro de este objetivo.

Actividades posibles

- ▶ Realizar un estudio con miras a identificar los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos de cara a la formación para la adquisición de competencias.
- ▶ Realizar un inventario de las necesidades de competencias y de cuidado actuales y futuras.
- ▶ Prestar asistencia técnica a los mandantes para la elaboración de normas sobre competencias.
- ▶ Prestar asistencia técnica a los mandantes para la elaboración de programas de formación orientados al trabajo doméstico, que incluyan componentes sobre las competencias esenciales, las competencias digitales básicas y el conocimiento de los derechos.
- ▶ Facilitar el diálogo social sobre posibles herramientas para el reconocimiento internacional de las competencias y cualificaciones de los trabajadores domésticos.
- ▶ Apoyar el establecimiento de un centro de formación para los trabajadores domésticos.
- ▶ Establecer mecanismos financieros y no financieros para que los trabajadores domésticos puedan acceder a programas de desarrollo y reconocimiento de las competencias (acceso a servicios de cuidado de niños, elaboración de programas, financiación, disposiciones legales y asistencia lingüística para los trabajadores domésticos migrantes, entre otros, inclusive a través de acuerdos tripartitos).
- ▶ Adoptar medidas de sensibilización para informar a los trabajadores domésticos de los programas de formación para la adquisición de competencias y los programas de reconocimiento de las competencias disponibles.
- ▶ Congregar a los mandante tripartitos para discutir y establecer un consejo de competencias.
- ▶ Ratificar el Convenio núm. 140 y garantizar que los trabajadores domésticos estén cubiertos.

5 Nouvelles règles sur les départs en formation 2024 - iperia.eu Disponible en: <https://www.iperia.eu/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-les-departs-en-formation-2024> (consultado el 29 de junio de 2025)

Lograr los resultados intermedios que conducen al resultado II



Resultado II

- ▶ SI las actitudes y el comportamiento de los empleadores hacia los trabajadores domésticos cambian para considerarlos trabajadores que tienen derecho una remuneración justa y a condiciones de trabajo decentes;

- ▶ SI los empleadores de los trabajadores domésticos colaboran con las organizaciones de trabajadores domésticos;

- ▶ SI se adoptan medidas por conducto del diálogo tripartito nacional encaminadas a aumentar la disposición y a fortalecer la capacidad de los empleadores de pagar un salario decente a los trabajadores domésticos;

- ▶ SI los empleadores conocen los incentivos establecidos por el Gobierno y comprenden el valor de su aplicación;

- ▶ SI los servicios de empleo desempeñan su función al garantizar que las competencias de los trabajadores domésticos se reconozcan y remuneran de una manera adecuada;

- ▶ SI los empleadores confían en las instituciones gubernamentales para que cumplan los incentivos establecidos, y

- ▶ SI los empleadores comprenden los beneficios de contribuir al sistema de protección social y de cumplir sus obligaciones

ENTONCES

El trabajo doméstico puede reconocerse como un trabajo productivo y remunerarse en consonancia con las competencias y la experiencia.

Retos

Algunos de los retos que se plantean para lograr el resultado II están relacionados con el hecho de que los empleadores de trabajadores domésticos, ya sean hogares o proveedores de servicios, a menudo no consideran a los trabajadores domésticos como trabajadores, ni valoran las competencias de los trabajadores domésticos. En efecto, las encuestas a empleadores de trabajadores domésticos han mostrado que suelen mezclar las características personales del trabajador doméstico con las competencias. En lugar de buscar a trabajadores domésticos con experiencia en el cuidado de niños, por ejemplo, tal vez se centren en otras características, como la obediencia percibida, la edad, la apariencia, el origen étnico o la religión. Por ejemplo, una encuesta sobre las prácticas y las percepciones que tienen los empleadores del trabajo doméstico remunerado en

la India concluyó que los empleadores trataban a los trabajadores domésticos de una manera diferente dependiendo de su clase, género e identidad de clase, y que buscaban a trabajadores que fueran «tranquilos, no exigentes y no contestatarios» y que mostraran «rasgos personales como la deferencia, la obediencia y la sumisión» (OIT, 2023a). Un estudio de los empleadores de trabajadores domésticos migrantes en el Líbano también puso de relieve que los empleadores no concedían una alta prioridad a las aptitudes de limpieza y de cuidado, sino que subrayaban que el criterio más importante que buscaban en un trabajador doméstico migrante era la «fiabilidad» (OIT, 2016b).

Además, contrariamente a la mayoría de las hipótesis, incluso cuando se certifican las competencias de un trabajador doméstico, los empleadores normalmente no están dispuestos a pagarle un salario más alto o a recompensarlos con mejores condiciones de trabajo. Por ejemplo, un estudio de las perspectivas de los empleadores en la India mostró que infravaloran notablemente el trabajo y las competencias que conlleva el trabajo doméstico, lo cual indica que, si no se ejerce presión externa, es improbable que se introduzcan cambios en las condiciones de trabajo del trabajador doméstico (OIT, 2023a). En otros casos, los empleadores de trabajadores domésticos tal vez necesiten trabajadores domésticos cualificados, pero no tienen la capacidad para pagarles un salario acorde a sus competencias, o para pagar cotizaciones a sus régimenes de seguridad social. Incluso cuando consideran a los trabajadores domésticos como trabajadores *bona fide*, tal vez no sepan cómo garantizar que su trabajador doméstico tenga acceso a las prestaciones vinculadas con su condición de trabajador asalariado, como el registro en el régimen de seguridad social.

Por último, los servicios de empleo y los proveedores de servicios que colocan a los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, puede que no presten mucha atención a garantizar que sus competencias se reconozcan y remuneren de una manera adecuada.

¿Qué se necesita para lograr el resultado?

A fin de garantizar que los empleadores reconozcan el valor de las competencias de los trabajadores domésticos y estén dispuestos a pagar una prima por competencias (resultado intermedio 2.1), y de garantizar que las escalas salariales se negocien y fijen para los trabajadores domésticos en consonancia con sus niveles de competencias y experiencia, ya sea a través de la negociación colectiva o de consejos tripartitos de salarios (resultado intermedio 2.2), tendrán que lograrse los cuatro resultados siguientes. En primer lugar, las campañas de sensibilización pública dirigidas a los empleadores deberían concebirse y llevarse a cabo sobre la base de conceptos conductuales (2.1.1). En segundo lugar, ya sea debido a la disposición de pagar o a la capacidad de pagar, los empleadores de trabajadores domésticos tal vez necesiten incentivos o subsidios para facilitar su acceso al trabajo doméstico cualificado. Con este fin, deberían concebirse diálogos tripartitos nacionales y adoptarse medidas encaminadas a aumentar la voluntad y a fortalecer la capacidad de los empleadores de pagar, a través de incentivos financieros y no financieros (2.1.2.) Los incentivos financieros para los empleadores de trabajadores domésticos podrían incluir subsidios o desgravaciones fiscales que ayudan a los empleadores de trabajadores domésticos a costear el trabajo doméstico, mientras que los incentivos no financieros podrían incluir certificados u otras formas de reconocimiento del empleo responsable. Por ejemplo, en Italia, la entidad bipartita responsable de la formación de los trabajadores domésticos se denomina «EBINCOLF» y está financiada a través de un sistema de gravámenes con cotizaciones de los empleadores y de los trabajadores. A finales de 2019, propuso una norma nacional sobre cualificaciones para el trabajo doméstico que fue aprobada por la Organización Nacional de Normalización y está en consonancia con el Marco Europeo de Cualificaciones. En la actualidad, está negociándose un convenio colectivo que incluiría una escala salarial más alta para los trabajadores que han recibido formación, tras la realización de pruebas y la certificación del aprendizaje previo.

En tercer lugar, se debería sensibilizar a los servicios de empleo y a los proveedores de servicios acerca del papel que desempeñan para garantizar que las competencias de los trabajadores domésticos se reconozcan y

remuneren de una manera adecuada, y que estén empleados formalmente (2.1.3.). A través de la reglamentación (véase 3.3.3), deberían promoverse y cumplirse los contratos escritos y el registro en el régimen de seguridad social, de conformidad con las leyes laborales y en materia de seguridad social aplicables. Por último, deberían celebrarse diálogos a nivel nacional a fin de discutir escalas salariales para los trabajadores domésticos que sean acordes a sus niveles de competencias y experiencia (2.2.1), lo que conduciría a la formulación de convenios colectivos. Si se establecen y aplican de una manera adecuada para garantizar el cumplimiento, las escalas salariales acordes a los niveles de competencias podrían conducir a que un mayor número de trabajadores domésticos sean remunerados en consecuencia. Esto incentivaría a otros trabajadores domésticos a buscar oportunidades de formación para la adquisición de competencias y de reconocimiento del aprendizaje previo, lo que confirmaría que el perfeccionamiento y la certificación de las competencias aumentaría sus salarios.





Actividades posibles

- ▶ Realizar una encuesta de los empleadores de trabajadores domésticos basada en el comportamiento y, teniendo en cuenta los resultados, diseñar una campaña para cambiar la percepción y promover el reconocimiento de las competencias de los trabajadores domésticos.
- ▶ Congregar a los mandantes tripartitos para que elaboren y adopten medidas encaminadas a aumentar la disposición y a fortalecer la capacidad de los empleadores de pagar un salario decente a su(s) trabajadores doméstico(s).

Indicadores para el seguimiento de los progresos

- ▶ Número de conjuntos de escalas salariales para los trabajadores domésticos
- ▶ Salario promedio percibido por los trabajadores domésticos
- ▶ Número de empleadores que consideran a los trabajadores domésticos como trabajadores bona fide
- ▶ Número de medidas adoptadas para aumentar la disposición y fortalecer la capacidad de los empleadores de pagar un salario decente.

Lograr resultados intermedios que conduzcan al resultado III



Resultado III

- ▶ SI los trabajadores domésticos están conectados entre sí a través de la formación para la adquisición de competencias y/o sindicatos;

- ▶ SI los trabajadores domésticos han adquirido conocimientos sobre sus derechos y niveles de competencias;

- ▶ SI los trabajadores domésticos se han sensibilizado y han adquirido autoeficacia y confianza en sí mismos para negociar con los empleadores a título individual y como grupo;

- ▶ SI los Gobiernos tienen la voluntad y la capacidad para elaborar, ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo pertinentes, y para garantizar su cumplimiento, inclusive a través de sistemas de inspección y de mecanismos de reclamación sólidos;

- ▶ SI los trabajadores domésticos están plenamente cubiertos por las leyes laborales y en materia de seguridad social, y por la legislación sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, y

- ▶ SI se fomenta la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para participar en un diálogo social efectivo, vinculando las competencias de los trabajadores domésticos con sus condiciones de trabajo

ENTONCES

los derechos de los trabajadores domésticos pueden promoverse y protegerse.

Retos

Si bien el logro del resultado I se plasmaría en la elaboración de programas de formación para la adquisición de competencias y en programas de reconocimiento de las competencias a los que los trabajadores domésticos tienen acceso efectivo, habida cuenta de la ausencia de instituciones como las leyes laborales y en materia de seguridad social, los salarios mínimos y los sindicatos, los trabajadores domésticos seguirían sin tener suficiente poder de negociación para garantizar que sus competencias se traduzcan en salarios más altos y en mejores condiciones de trabajo. A fin de compensar esta relación de poder desequilibrada, deben afrontarse una serie de retos.

En primer lugar, la ausencia de organizaciones de trabajadores domésticos o de empleadores de trabajadores domésticos, ya sean hogares o proveedores de servicios, plantea retos para el diálogo social, una herramienta esencial para el logro del trabajo decente. La naturaleza del trabajo doméstico, que tiene lugar en los hogares particulares, hace difícil que los trabajadores y los empleadores se organicen. Aunque actualmente existen organizaciones de trabajadores domésticos en muchos países, rara vez hay organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos.

En segundo lugar, las iniciativas de formación para la adquisición de competencias y de reconocimiento de las competencias de los trabajadores domésticos tienen pocas probabilidades de lograr el trabajo decente en el sector en ausencia de un marco jurídico que cubra a los trabajadores domésticos en la misma medida que a otros trabajadores. En la actualidad, el 81 por ciento de los trabajadores domésticos trabaja en la economía informal, el 66 por ciento de ellos debido a lagunas en la protección laboral y social, y el 34 por ciento debido a lagunas en materia de aplicación. En algunos países, los trabajadores domésticos están excluidos o no cubiertos plenamente por las leyes laborales y en materia de seguridad social, en la legislación y en la práctica, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los trabajadores domésticos de la economía informal son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso, y a los abusos de sus empleadores y los familiares de estos últimos, así como de los proveedores de servicios que los colocan y/o emplean, y sus competencias también tienen menos probabilidades de ser reconocidas y remuneradas en consecuencia. En efecto, una de las principales hipótesis de la formación para la adquisición de competencias o el reconocimiento de las competencias es que conducirá a salarios más altos para los trabajadores domésticos; sin embargo, los mecanismos a través de los cuales tendría lugar este incremento de los salarios no siempre están presentes en el sector del trabajo doméstico. Por ejemplo, el 22,2 por ciento de los trabajadores domésticos no están cubiertos por el salario mínimo, establecido por ley o negociado colectivamente, lo cual contribuye a que ganen apenas el 56,4 por ciento del salario mensual percibido por otros trabajadores asalariados. Además, muy pocos requisitos sobre el salario mínimo que cubren a los trabajadores domésticos incluyen escalas salariales para reflejar las competencias que han adquirido a través de la experiencia o de la formación (aunque existen algunas en la Argentina, Suiza y el Uruguay). Además, tal vez no haya ningún mecanismo de reclamación, y puede que sea difícil que los sistemas de inspección lleguen a la economía informal o entren en los hogares particulares para verificar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

Estos y otros factores significan que los trabajadores domésticos a menudo tienen bajos niveles de autoeficacia o una baja autoestima que afectan su capacidad para negociar mejores condiciones de trabajo con los empleadores. Esto puede que sea incluso más el caso para quienes se enfrentan a la discriminación interseccional, tales como los trabajadores domésticos migrantes. El limitado poder de negociación de los trabajadores domésticos puede verse exacerbado por su falta de conocimientos en lo que respecta a su nivel de competencias, y por el carácter aislado del trabajo, que dificulta la creación de redes y el empoderamiento colectivo. Además, los trabajadores domésticos y sus empleadores (hogares o proveedores de servicios) no son plenamente conscientes de sus derechos y responsabilidades.

¿Qué se necesita para lograr el resultado?

Con objeto de que la formación para la adquisición de competencias y el reconocimiento de las competencias contribuya al trabajo decente, también deben establecerse otras instituciones de trabajo decente. Apoyándose en esas instituciones, los trabajadores domésticos también deberían tener suficiente poder de negociación individual para asegurarse de que sus salarios sean acordes a sus competencias, adquiridas a través de la experiencia o de la formación.

Los trabajadores domésticos y sus empleadores deberían poder participar en el diálogo social a fin de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos (resultado intermedio 3.1). A fin de lograr este objetivo, debería fortalecerse la capacidad de las organizaciones de trabajadores (incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos) (3.1.1) y de las organizaciones de empleadores (incluidas las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos) de participar en un diálogo social constructivo (3.1.2). Es preciso impartir formación a los empleadores sobre cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores domésticos, en particular cómo prevenir la violencia y el acoso y cómo defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Por conducto del diálogo social, podrían establecerse y acordarse baremos de salarios mínimos que reconozcan las competencias de los trabajadores domésticos.

Al mismo tiempo, para que los trabajadores domésticos entablen negociaciones efectivas con sus empleadores, es esencial que conozcan mejor sus competencias y derechos, y que aumenten su autoeficacia, su confianza en sí mismos y su capacidad para defenderlos (resultado intermedio 3.2.). Esto podría lograrse potenciando su sentimiento colectivo de empoderamiento a través de redes de homólogos (3.2.1). Estas redes de homólogos podrían crearse a través de sindicatos, y serían particularmente pertinentes para los trabajadores domésticos migrantes, que podrían correr el riesgo de estar en una situación de aislamiento aún mayor. En Myanmar, la red de alumnos del centro de desarrollo de competencias y empresa social «Three Good Spoons» creó la primera asociación de trabajadores domésticos del país, e hizo corresponder a los trabajadores a los que había impartido formación con su red de 1 700 empleadores. Así, el centro ha desempeñado un papel central al empoderar a los trabajadores domésticos para que negocien sus condiciones de trabajo a título individual con su empleador y al transformar su formación para la adquisición de competencias en trabajo decente. Además, es fundamental que los programas de formación para la adquisición de competencias incluyan módulos sobre el conocimiento de los derechos, e información sobre diferentes formas de violencia y acoso, cómo acceder a mecanismos de resolución de conflictos y de cumplimiento, y cómo dialogar y negociar con los empleadores, inclusive cómo buscar empleos y hacer entrevistas para empleos (3.2.2. – véase asimismo [OIT, 2021b](#)). La formación específica sobre la violencia y el acoso podría incluir ayudar a los trabajadores domésticos a identificar casos a los que podrían enfrentarse, y empoderarles proporcionándoles herramientas para reducir la tensión, recopilar pruebas y acceder a los mecanismos de denuncia.

Para que los trabajadores domésticos logren que se promuevan y protejan sus derechos, también necesitan estar plenamente cubiertos por las leyes laborales y en materia de seguridad social, y por las leyes, políticas y normas sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, así como por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y en la práctica (resultado intermedio 3.3.). Con este fin, deberían lograrse los siguientes resultados: en primer lugar, debería elaborarse y aplicarse una legislación que esté en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes, tales como los Convenios núms. 88, 181, 189 y 190 (junto con la Recomendación núm. 206) (3.3.1.). En segundo lugar, deberían regularse los proveedores de servicios que colocan o emplean a los trabajadores domésticos (3.3.2). El [Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(núm. 88\)](#) y el [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\)](#)⁶ podrían proporcionar marcos pertinentes a este respecto. La importancia de normas firmes es incluso más evidente en el contexto de las plataformas digitales, que han aumentado en los últimos años en el sector del trabajo doméstico ([OIT, 2021b](#)). Las normas deben abordar las prácticas discriminatorias, garantizar contratos justos y colmar las lagunas en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, a fin de promover la igualdad. Por último, los contratos escritos y el registro en el régimen de seguridad social deberían promoverse y cumplirse (3.3.3.), y deberían establecerse sistemas de inspección sólidos (3.3.4.) junto con mecanismos de reclamación (3.3.5). Esto facilitaría la transición de los trabajadores domésticos de la economía informal a la economía formal, donde tendrían más oportunidades de disfrutar de mejores condiciones de trabajo.

Otro componente esencial para el resultado III es que los trabajadores domésticos deberían recibir un salario mínimo (resultado intermedio 3.4). A fin de lograr este objetivo, los mecanismos de fijación del salario mínimo deberían contemplar a los trabajadores domésticos (3.4.1).

6 Por ejemplo, véanse los artículos 3 y 8.



Actividades posibles

- ▶ Desarrollar la capacidad de las organizaciones de trabajadores existentes, incluidas las asociaciones de trabajadores domésticos, y de las organizaciones de empleadores, incluidos los empleadores de trabajadores domésticos, cuanto tales organizaciones existan, en relación con los derechos de los trabajadores domésticos.
- ▶ Ayudar a los mandantes, incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, a adoptar baremos de salarios mínimos y escalas salariales que reflejen las competencias adquiridas a través de la experiencia o la formación.
- ▶ Realizar un análisis de las lagunas jurídicas de la legislación laboral y en materia de seguridad social pertinente, a fin de evaluar la cobertura de los trabajadores domésticos en el ordenamiento jurídico.
- ▶ Realizar una encuesta de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos a fin de evaluar su cobertura en la práctica por la legislación laboral y en materia de seguridad social pertinente.
- ▶ Sensibilizar acerca de la función que desempeñan los centros de formación para facilitar la creación de redes de trabajadores domésticos.
- ▶ Impartir formación a los servicios de inspección sobre las especificidades de las inspecciones del trabajo que se centran en el trabajo doméstico.
- ▶ Promover la elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo relacionadas con el trabajo doméstico y las competencias para el trabajo doméstico.
- ▶ Alentar a los Estados Miembros a ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular, pero no exclusivamente, los Convenios núms. 88, 181, 189 y 190, a fin de mejorar el respeto de los derechos, el acceso a oportunidades de desarrollo de competencias, y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

Indicadores para la realización de un seguimiento de los progresos:

- ▶ Número de normas internacionales del trabajo, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ratificadas
- ▶ Número de casos notificados por los servicios de inspección
- ▶ Porcentaje de trabajadores domésticos con un contrato escrito
- ▶ Porcentaje de trabajadores domésticos cubiertos por las leyes laborales
- ▶ Porcentaje de trabajadores domésticos cubiertos por el régimen de seguridad social
- ▶ Porcentaje de trabajadores domésticos cubiertos por la legislación sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso
- ▶ Porcentaje de trabajadores domésticos registrados en el régimen de seguridad social y que cotizan al mismo
- ▶ Nivel de conocimiento por los trabajadores domésticos y sus empleadores de sus derechos y obligaciones
- ▶ Frecuencia con la que el diálogo social que se centra en mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos
- ▶ Número de reclamaciones resueltas
- ▶ Convenios colectivos existentes
- ▶ Países en los que el salario mínimo se aplica a los trabajadores domésticos
- ▶ Salario percibido efectivamente por los trabajadores domésticos
- ▶ Horas efectivamente trabajadas por los trabajadores domésticos



► Contribuciones y recursos clave de la OIT

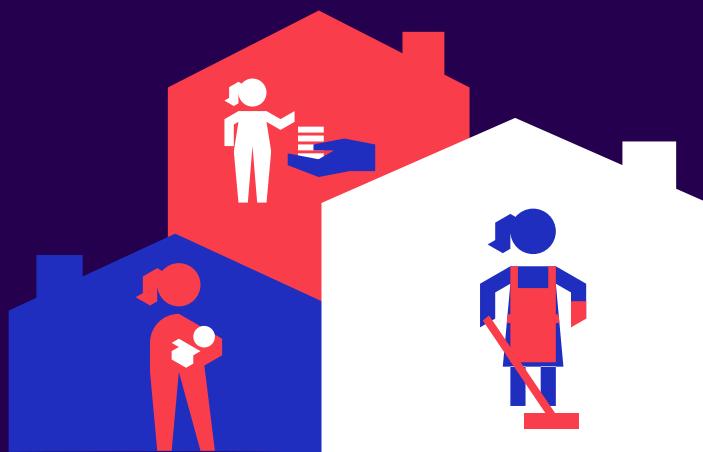
La adopción del [Convenio núm. 189](#) y de la [Recomendación núm. 201](#) en 2011 reconoció que el trabajo doméstico merece condiciones de trabajo decentes en la legislación y en la práctica. Como el custodio del ODS 8, la OIT tiene un papel esencial que desempeñar al respaldar los esfuerzos de los mandantes tripartitos para garantizar el trabajo decente de los trabajadores domésticos a través de intervenciones en materia de competencias. Lo ha hecho, y lo seguirá haciendo, en numerosos contextos, apoyándose en las lecciones extraídas de intervenciones anteriores. Esta teoría del cambio ha proporcionado una breve descripción de las condiciones, las medidas y los factores coadyuvantes, a fin de garantizar que la formación para la adquisición de competencias y el reconocimiento de las competencias puedan conducir al trabajo decente para los trabajadores domésticos.

► Referencias

- Anderson, B. (2016). *Worker, helper, auntie, maid? Working conditions and attitudes experienced by migrant domestic workers in Thailand and Malaysia*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/worker-helper-auntie-maid-working-conditions-and-attitudes-experienced> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Black, S. y Marsh, L. (2023). *Achieving decent work for domestic workers in Jamaica*. Brock University. Disponible en: <https://brocku.ca/social-sciences/labour-studies/wp-content/uploads/primary-site/sites/147/Black-and-Marsh.-2023.-Acheiving-Decent-Work-for-Domestic-Workers-Online-version.pdf> (consultado el 1 de julio de 2025)
- ChileValora (s.f.). *Perfiles ocupacionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*. Disponible en: <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=953> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312285 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Nouvelles règles sur les départs en formation 2024 - iperia.eu Disponible en: <https://www.iperia.eu/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-les-departs-en-formation-2024> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo. *Experiences on training and certification for care work in Latin America*. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/experiences-training-and-certification-care-work-latin-america> (consultado el 29 de junio de 2025).
- Organización Internacional del Trabajo. *Guía para el debate nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados dirigidos a primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad*. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/guide-national-debate-incorporation-or-improvement-training> (consultado el 29 de junio de 2025).
- Organización Internacional del Trabajo (2004). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2011a). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2011b). Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Regional model competency standards: Domestic work*. Bangkok: Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/regional-model-competency-standards-domestic-work> (consultado el 1 de julio de 2025)

- Organización Internacional del Trabajo (2015a). *Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación* (Nota de información núm. 2). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/mejorar-las-condiciones-de-trabajo-de-los-trabajadores-domesticos> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2015b). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204 (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2016a). *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-migrant-domestic-workers-moving-agenda-forward> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2016b). *Intertwined: A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/study-employers-migrant-domestic-workers-lebanon-intertwined> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo. *Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía de cuidados*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/record-proceedings/ilc/112/resultado-de-la-comision-de-la-discusion-general-sobre-el-trabajo-decente-y> (consultado el 29 de junio de 2025).
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 (consultado el 29 de junio de 2025).
- Organización Internacional del Trabajo (2021a). *Grand opening of Zimbabwe's Domestic Workers Training Centre*. Disponible en: <https://www.ilo.org/resource/news/grand-opening-zimbabwes-domestic-workers-training-centre> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2021b). *Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes: Progresos y perspectivas diez años después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* (núm. 189). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible únicamente en inglés (sólo el Resumen ejecutivo disponible en español) en: <https://www.ilo.org/publications/making-decent-work-reality-migrant-domestic-workers> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2021c). *Proyecto de capacitación a personas trabajadoras del hogar remuneradas en materia de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de competencias técnicas: Buenas prácticas y lecciones aprendidas*. México: Oficina de País de la OIT para México y Cuba. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/publication/wcms_857365.pdf (consultado el 1 de julio de 2025)

- Organización Internacional del Trabajo (2022a). *Deficits in decent work: Employer perspectives and practices on the quality of employment in domestic work in urban India*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/deficits-decent-work-employer-perspectives-and-practices-quality-employment> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2023a). *Employer practices and perceptions on paid domestic work: Recruitment, employment relationships, and social protection*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/employer-practices-and-perceptions-paid-domestic-work-recruitment> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2023b). *Guía para el debate nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados dirigidos a primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe y OIT/CINTERFOR. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-el-debate-nacional-sobre-la-incorporacion-o-mejora-de-servicios> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2023c). *Skilled to care, forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/skilled-care-forced-work-recognizing-skills-profiles-migrant-domestic> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2023d). *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-de-la-oit-sobre-competencias-y-aprendizaje-permanente-2030> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2023e). *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/la-hacia-el-trabajo-decente-para-las-trabajadoras-y-los-trabajadores> (consultado el 1 de julio de 2025)
- Organización Internacional del Trabajo (2024). *Actas de las labores de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: Actas núm. 8A – Informe de la Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/conferencia-internacional-del-trabajo-cit/112a-reunion-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo/actas-de-las-labores-de-la-112a-reunion-de-la-conferencia-internacional-del> (consultado el 1 de julio de 2025)



Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

T: +41 22 799 7045

E: skills@ilo.org E: jostock@ilo.org

W: Competencias para la inclusión social, de la OIT