

REGION ANDINA – Ficha Subregional de la Situación de las Trabajadoras del Hogar - 2021



País	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a salario mínimo nacional el cual se fija en negociación colectiva con la Central Obrera Boliviana y el Min del Trabajo. • Derecho a aguinaldo (13er salario) . • Derecho al pago de horas extraordinaria. • No se permite el pago en especie. Prohibición de descuentos por alimentación o vivienda. • Se reconoce el salario quincenal, por días y por horas • Si la TdH se retira voluntariamente tiene derecho a a indemnización con 90 días de servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a salario mínimo nacional, o a una proporción de este ante jornadas más cortas. • Permite pago en especie. La valorización de alimentación y vivienda no puede superar el 30% del salario mínimo. • Derecho a aguinaldo (prima de servicios o 13er salario). • Derecho al pago de horas extraordinarias y auxilio de transporte. • Incluye pago de aguinaldo (prima de servicios) de 15 días de trabajo cada semestre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a salario mínimo nacional, que cubre al conjunto de asalariados. • Derecho a aguinaldo (13er salario) y a 14º salario . • Derecho al pago de horas extraordinarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a salario mínimo nacional, o a una proporción de este ante jornadas más cortas. • Derecho al aguinaldo (13er salario pagado en 2 cuotas) y a compensación por tiempo de servicio (fondo al terminar la relación laboral, a todo evento). • Derecho al pago de horas extraordinarias. • No se permite pago en especie pero existe obligación de proporcionar alimentación a la trabajadora durante la jornada de trabajo sin que esto sea parte del salario.
Jornada y descansos	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada máxima de 10 horas diarias para trabajadoras con residencia y 8h para trabajadoras sin residencia y 6 días a la semana. • 1 día de descanso semanal y feriados legales. • Tiempo destinado a la alimentación no se computa como parte de la jornada de trabajo. • Vacaciones: 15 días hábiles entre 1-5 años, aumentan progresivamente hasta 30 	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada máxima de 8 horas diarias sin residencia y 10 horas para trabajadoras con residencia (régimen especial respecto al resto de trabajadores). • Descanso semanal de 24 horas • Vacaciones de 15 días hábiles después de 1 año. • Permite el trabajo en horas extra: un máximo de 2h diarias (12 semanales). 	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada máxima de 8 horas diarias y 40 a la semana • Los sábados y domingos son días de descanso • Tienen derecho a feriados nacionales en las mismas condiciones que los demás trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada máxima de 8 horas diarias o 48 a la semana (equiparado al régimen general). • Descanso diario durante la jornada y 1 día a la semana, de preferencia domingo. • Descanso mínimo nocturno de 12 horas para trabajadoras con residencia. • Vacaciones 30 días después de 1 año, equiparadas al resto de trabajadores.

REGION ANDINA – Ficha Subregional de la Situación de las Trabajadoras del Hogar - 2021



País	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU
	<p>días hábiles después de 10 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce el trabajo por días y por horas y la media jornada 			

País	Bolivia	Colombia	Ecuador	Peru
Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • La Ley contempla obligación de afiliación a la seguridad social después de 3 meses de trabajo. Sin embargo, su falta de reglamentación lo ha impedido. • Excluye a las trabajadoras casuales o eventuales • Un Decreto Supremo que entrará en vigencia el 28 septiembre 2021 garantizará el acceso a la salud a las TdH con salario mínimo nacional y no así a las de salario parcial • Del mismo modo, a pesar de estar contemplado en la Ley, las TdH no tienen acceso a derechos jubilatorios, porque aun no se elabora el reglamento respectivo. • Licencia de maternidad de 90 días. • Seguro de enfermedad para TdH y sus 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de afiliación a la seguridad social, independientemente del número de horas trabajadas o el número de empleadores. • La seguridad social cubre aporte jubilatorio, seguro por accidentes del trabajo, seguro de invalidez, salud. Licencia de maternidad (14 semanas). • El empleador debe pagar “auxilio de cesantía” al finalizar la relación laboral (1 mes de salario por año trabajado). 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de afiliación a la seguridad social para todas las TdH, incluso aquellas que se han registrado como trabajadoras independientes. • La seguridad social cubre aporte jubilatorio, seguro por accidentes del trabajo, seguro de invalidez, salud. • Licencia de maternidad (12 semanas y reducción de la jornada a 6 horas durante los 12 meses posteriores al parto según necesidad de la trabajadora). 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de afiliación a la seguridad social, independientemente del número de horas de trabajo. • La seguridad social cubre aporte jubilatorio y salud. • Licencia de maternidad (98 días)



	dependientes aunque no esten afiliadas ala Caja Nacional de Seguridad Social, en tal caso el empleador corre con los gastos medicos			
Inspeccion del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las denuncias laborales se presentan a la Inspección del Trabajo y las denuncias de abuso y coso sexual ante la Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, y el Ministerio Público. La Inspeccion Laboral no ha adecuado sus procedimientos de acuerdo al C189. 	<ul style="list-style-type: none"> Las denuncias laborales se presentan a la Inspección del Trabajo, que cuenta con mecanismos de recepción de denuncias y conciliación (menos accesibles en zonas rurales). La ley prevé procedimientos para acceder a la justicia laboral por despidos arbitrarios o ilegales. 	<ul style="list-style-type: none"> Las denuncias laborales se presentan a la Inspección del Trabajo, que cuenta con mecanismos de recepción de denuncias y conciliación. La reforma reciente del código de trabajo eliminó el registro de contratos ante la inspección del trabajo. Para efectos de fiscalización el Ministerio rector del trabajo, puede solicitar el cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> La reciente modificación legal acarrea un desafio importante a la Inspeccion Laboral, sus mecanismos y procedimientos, a fin de que pueda ejercer su rol fiscalizador y garantice el cumplimiento de la Ley, que ha incluido ademas el hostigamiento sexual.
Contrato	<ul style="list-style-type: none"> El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de éste, se presume indefinido. No se exige el registro del contrato Existe un modelo en el ministerio del trabajo pero se puede usar otros 	<ul style="list-style-type: none"> El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, a plazo fijo o indefinido. No se exige el registro del contrato ni existe modelo para su contenido. 	<ul style="list-style-type: none"> Obligacion de contrato escrito, una vez terminado el periodo de prueba se considera indefinido. No se exige el registro del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> Obligacion de contrato escrito para todas las trabajadoras, sin importar el numero de horas de trabajo. Registro por via electronica ante el Ministerio de Trabajo. Modelo de contrato establece tareas, jornada, salarios, etc.



	siempre y cuando no vulnere los derechos			
Convenio 189	<ul style="list-style-type: none"> • El C189 fue ratificado en abril 2013 • La ley de regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, 9 de abril de 2003 incremento derechos, pero aún existe necesidad de adecuar plenamente el Código de Trabajo al C189. • Existen recomendaciones de OIT-CEACR, en materia de visitas a los hogares • para adecuar la legislación al C189. 	<ul style="list-style-type: none"> • C189 fue ratificado en mayo 2014. • La ley 1788 de 2016 crea una prima anual (aguinaldo) para adecuarlo al C189. LEY 1429 DE 2010 modifica artículos sobre trabajo domestico en el Código de trabajo, aún existe necesidad de adecuar plenamente el Código de Trabajo al C 189. • Existen recomendaciones de OIT-CEACR, sobre su aplicación e interpretación. 	<ul style="list-style-type: none"> • C189 fue ratificado en diciembre 2013. • LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES, fue aprobada en septiembre de 2012. • Existen recomendaciones de OIT-CEACR, sobre su aplicación e interpretación. 	<ul style="list-style-type: none"> • C189 fue ratificado en Noviembre 2018. • En octubre 2020 se aprobo una nueva ley sobre trabajo del hogar y en mayo 2021 su reglamento.