

RESUMEN EJECUTIVO

Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT: una mirada desde las trabajadoras remuneradas del hogar

(Subregión América del Sur)



CONLACTRAHO
Confederación Latinoamericana y del
Caribe de Trabajadoras del Hogar



**igual VALOR
IGUALES
derechos**
Programa Regional para el Avance de los Derechos
de las Trabajadoras Domésticas



RESUMEN EJECUTIVO

Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT: Una mirada desde las trabajadoras remuneradas del hogar.

(Subregión América del Sur)

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
(CONLACTRAHO)

Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos
de las Mujeres (CLADEM)

Con el apoyo de CARE América Latina y el Caribe
Programa Igual Valor, Iguales Derechos; Proyecto Regional Mujeres,
Dignidad y Trabajo y
Agencia Francesa de Desarrollo (AFD)

©Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, CONLACTRAHO y Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres, CLADEM

2022

Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT: Una mirada desde las trabajadoras remuneradas del hogar (Subregión América el Sur)

En una alianza con CONLACTRAHO este estudio ha sido elaborado por un equipo de investigación de **CLADEM, América Latina y El Caribe**. En la conducción general: **Milena Páramo Bernal, Coordinadora General de CLADEM y Analía Aucía, Coordinadora de Investigación**

El **Equipo de investigación** y países a cargo fue conformado por: **Cristina Zurutuza** (Argentina); **Ana Lima, Cecilia Anández y Estela De Armas** (Chile y Ecuador); **Myllena Calasans de Matos** (Brasil); **Patricia Brañez** (Bolivia); **Betsey Valdivia** (Colombia y Perú); **Bárbara Silva** (Paraguay).

Coordinación y orientación política general del estudio desde el Secretariado de CONLACTRAHO:

Carmen Cruz Martínez, Secretaria General (Costa Rica); **María Noeli Dos Santos**, Secretaria de Derechos Humanos (Brasil); **Ruth Olate Moreno**, Secretaria de Organización (Chile); **Prima Ocsa**, Secretaria de Relaciones Internacionales (Bolivia); **Lenny Quiroz Zambrano**, Secretaria de Finanzas (Ecuador); **Susana Ovillo**, Fiscal General CONLACTRAHO (Argentina); **Petra Hermillo**, Secretaria de Actas (México)

El estudio se desarrolló, además de las fuentes bibliográficas, incorporando los saberes y experiencias de los sindicatos afiliados a CONLACTRAHO en América del Sur: Por **Argentina**, Sindicato de Personal de Casas de Familia, SINPECAF y Unión del Personal de Casas Particulares, UPACAP; **Bolivia**: Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar y Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Cochabamba; **Brasil**: Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas, FENATRAD; **Chile**: Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRACAP, Federación de Sindicatos de Empleadas de Casa Particular, FESINTRACAP y Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, ANECAP; **Colombia**: Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico, UTRASD y Unión de trabajadoras del Hogar UTRAHOGAR; **Ecuador**: Marcela Arellano, CEOLS, y Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar; **Paraguay**: Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas, SINTRADI y SINTRADESPY; y **Perú**: Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Perú, SINTRAHOGARP (**Perú**).

Revisión y acompañamiento técnico a cargo de CARE América Latina y El Caribe: Ada Zambrano, Directora Adjunta Calidad Programática; Julieta Hernández, Coordinadora Programa Regional Igual Valor Iguales Derechos; **Nubia Zambrano**, Gerente Proyecto Regional Mujeres, Dignidad y Trabajo; **Alejandra Gavilanes**, Asesora Negocio Social y **Ana Teresa Vélez**, Coordinadora Proyecto Movimiento de Trabajadoras del Hogar y Tecnología.

Corrección de estilo: Eliana Galanda

Diseño y diagramación: María José Zabala

Disponible en:

CONLACTRAHO

Curridabat, José María Zeledón, Casa #59, San José Costa Rica

www.conlactraho.org, E-mail: carmen.cruz@conlactraho.org

CLADEM

Jirón Caracas 2624, Jesús María, Lima 11. Lima, Perú

www.cladem.org, E-mail: oficina@cladem.org

Esta publicación ha sido cofinanciada por CARE Internacional y la Agencia Francesa de Desarrollo - AFD. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de CONLACTRAHO, CLADEM y Programa Igual Valor Iguales Derechos de CARE América Latina y El Caribe, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa Desarrollo. Más información sobre CARE: www.care.org y www.igualvalorigualesderechos.org

ÍNDICE



8	AGRADECIMIENTOS
9	INTRODUCCIÓN
12	PARTE 1
13	Marco Normativo
13	Condiciones y derechos laborales
16	Violencia y acoso en el ámbito laboral
17	Las trabajadoras remuneradas del hogar y la pandemia de COVID-19
17	Experiencias estratégicas de lucha sindical
20	Parte 2: Desafíos y Estrategias para la incidencia política
22	Conclusiones generales
26	Recomendaciones
30	Bibliografía



AGRADECIMIENTOS

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, CONLACTRAHO y CLADEM agradecen y reconocen el valioso aporte y liderazgo de las representantes de los sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar de los ocho países que aborda el informe, todos afiliados a CONLACTRAHO, y que forman parte de la presente investigación.

La información compartida y posteriormente discutida en un taller regional fue absolutamente relevante para el desarrollo de este Balance. Mencionamos a quienes accedieron a que se publicaran sus nombres, tanto durante las entrevistas con el equipo de investigación como durante el mencionado taller.

Por **Argentina**: Alcira Burgos (SINPECAF), Marta Cristina Pereyra (SINPECAF), Mayra Montecino (UPACP), Mónica Ibañez (UPACP), Claudia Palavecino (UPACP); por **Brasil** participaron referentes de la Federación Nacional de las Trabajadoras del Hogar (FENATRAD); por **Bolivia**: Felicidad Yugar (Sindicato Trabajadoras del Hogar Max Paredes, La Paz), Lidia Quispe (FENATRAHOB), Gregoria Gabriel (FENATRAHOB), Julia Chambi (Sindicato Trabajadoras del Hogar, Cochabamba), Zenovia Mamani (Sindicato Trabajadoras del Hogar, Cochabamba), Senobia Chura (FENATRAHOB), Bertha Flores (Trabajadoras del Hogar, Santa Cruz), Juana Duran (Sindicato Trabajadoras del Hogar, Cochabamba), Prima Ocsa (CONLACTRAHO); por **Chile**: Juana Collado (SINTRACAP), María Cotal (FESINTRACAP y SINTRACAP Metropolitano), Catalina Rivera Cardena (ANECAP), Catalina Solís Vásquez (ANECAP), Ana Teresa Tapia Rebolledo (ANECAP); por **Ecuador**: Marcela Arellano (CEOSL), Paquita Crespín (UNTHA), Esperanza Farfan (UNTHA), Lourdes Frías (UNTHA), Anita Lara (UNTHA), Jaqueline Patrón (UNTHA), Ana Peralta (UNTHA), Lenny Quiroz (UNTHA); por **Paraguay**: Librada Maciel (SINTRADI), Marciana Santander (SINTRADESPY); por **Colombia**: Claribed Palacios (UTRASD), Luz Dary Tamayo (UTRAHOGAR); por **Perú**: María de los Ángeles Ochoa (SINTRAHOGARP, Lima), Natalia Quispe (SINTRAHOGAR, Cusco).

Así también, agradecemos a Liliana Zayas, exviceministra de la mujer del Viceministerio de Protección de los Derechos de las Mujeres del Paraguay por la información brindada en una entrevista virtual.

INTRODUCCIÓN

Este documento es el Resumen Ejecutivo del *Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos: una mirada desde el movimiento de trabajadoras remuneradas del hogar (Subregión América del Sur)*, el cual considera las particularidades de ocho países involucrados en el estudio: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay y Perú. Este Balance es el resultado de un acuerdo de colaboración entre CARE América Latina y el Caribe, el Programa “Igual Valor, Iguales Derechos”, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM).¹

El objetivo del estudio es identificar los avances y retrocesos, deudas y desafíos para la implementación plena y efectiva del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del 2011 (C-189) y la Recomendación 201 (R-201) adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 16 de junio de 2011, los cuales entraron en vigor de manera general en septiembre de 2013. El estudio se orienta a la construcción de una agenda de incidencia política desde los movimientos y organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar para la consecución de sus derechos. El Balance también se refiere a las formas de violencia y acoso que viven las trabajadoras en el ámbito laboral, para lo cual se considera el marco brindado por el Convenio 190 (C-190) y la Recomendación 206 (R-206) de la OIT “Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Tanto el trabajo remunerado del hogar (TRH) como el trabajo doméstico no remunerado junto con algunos sectores de la salud conforman la esfera de los trabajos de cuidados que constituyen una dimensión fundamental para el desarrollo y la sostenibilidad de la vida humana en sociedad (OIT, 2022). En ese sentido, los y las trabajadores/as remunerados/as del hogar son parte de la fuerza de trabajo esencial para llevar adelante la economía de los cuidados y la economía en los países, dado que su labor se orienta a “[...] satisfacer la necesidad humana básica y multidimensional de cuidados” (OIT, 2022:28) que comprende múltiples y diversas tareas.

Las organizaciones sindicales del trabajo remunerado en el hogar han hecho grandes e importantes esfuerzos para contribuir a visibilizar las dinámicas de poder, desigualdad y violencia que configuran el escenario de este trabajo. Los avances y los logros normativos, simbólicos y de políticas públicas también han sido prolíficos, pero la realidad misma muestra que persisten múltiples y profundas inequidades en el sector que afectan principalmente a las mujeres y las niñas de las clases empobrecidas y racializadas de la región.

¹ Para mayor información sobre CARE ver <https://igualvalorigualesderechos.org/>, sobre CONLACTRAHO ver <https://conlactraho.org/> y sobre CLADEM ver <https://cladem.org/>.

Entre esos logros normativos, tributarios de aquel esfuerzo colectivo, se encuentra el C-189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la R-201. Este instrumento marca un piso y un horizonte de reconocimiento de los derechos humanos y laborales de las/os trabajadoras/es y su implementación efectiva es uno de los mayores desafíos que se presentan para millones de trabajadoras/res remuneradas/os del hogar en la actualidad.

Diversos países del mundo han ratificado el C-189, y la región de América Latina y el Caribe es la que mayor índice de ratificaciones tiene. En particular, interesa señalar que los ocho países que comprende el presente informe han ratificado el C-189 y la R-201: Bolivia, Paraguay y Ecuador lo hicieron en el año 2013, Argentina y Colombia en 2014, Chile en 2015, y Brasil y Perú en 2018.

El documento se estructura en dos partes generales: la “Parte 1” contiene la información relevada en los ocho países sobre temas estratégicos y de interés para el balance del estado de situación del Convenio 189 y la Recomendación 201, de manera principal, y del Convenio 190 de manera complementaria. La “Parte 2” contiene los retos y temas de agenda que se proponen los sindicatos de los países que hicieron parte de esta investigación, además de sus propuestas o lineamientos para la incidencia política en las políticas públicas.

Este Balance es un documento de análisis crítico, con información cualificada y sistematizada, que aborda toda fuente disponible con información sobre la situación de las trabajadoras remuneradas, sus condiciones de trabajo y derechos laborales, el impacto de la pandemia de COVID-19 y sus estrategias de lucha sindical. La investigación se vale del enfoque feminista a fin de relevar las formas de discriminación, desigualdad y violencia que viven las trabajadoras por su condición de mujeres, así como la perspectiva interseccional que permite mostrar formas específicas de vulneración de derechos y formas de violencia a partir del entrecruzamiento de condiciones de clase social, raza/etnia, y las condiciones políticas en cada país y por región.

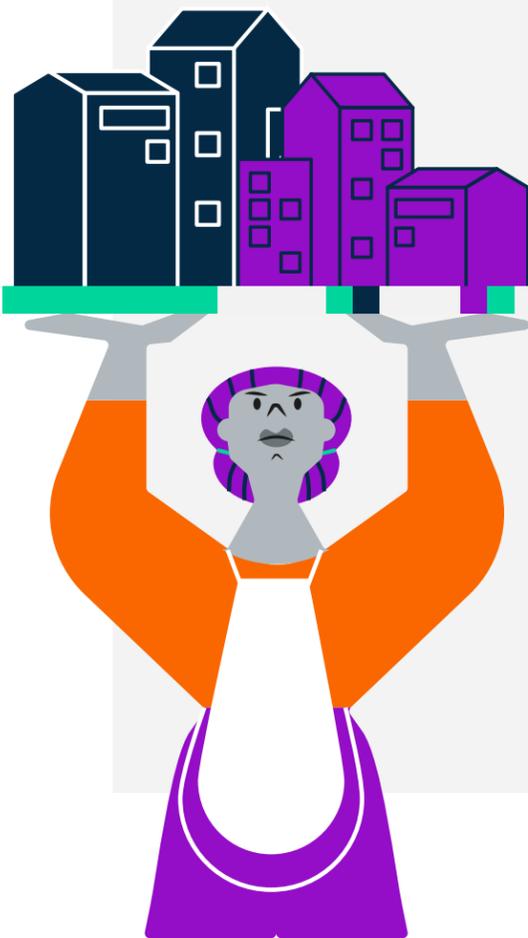
La metodología cualitativa involucró entrevistas semiestructuradas realizadas a las trabajadoras remuneradas del hogar quienes son referentes sindicales de CONLACTRAHO en cada uno de los países estudiados, a la vez que se hizo una amplia revisión de fuentes secundarias sobre el trabajo doméstico remunerado y las trabajadoras del sector, entre ellas, la información oficial de cada Estado, la producción de los organismos regionales e internacionales (ONU mujeres, OIT, CEPAL), los informes de los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, y las investigaciones académicas en la temática por país. También se realizó la revisión de distintos medios digitales de comunicación.

En América Latina, el trabajo remunerado del hogar (TRH) constituye un ámbito de trabajo cardinal “para las mujeres, principalmente para aquellas provenientes de hogares pobres, indígenas y afrodescendientes, y de sectores rurales, en un entrecruzamiento de desigualdades de género, clase, raza y territorio” (Valenzuela et al., 2020).





PARTE 1



1) Marco normativo

La adopción del C-189 y la R-201 marca un momento histórico, ya que por primera vez se dispone de instrumentos internacionales aplicables a un segmento de la fuerza de trabajo mundial que está feminizado y ocupado esencialmente en el sector informal. Por su parte, el C-190 y la R-206² reconocen el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, dentro del cual se considera la violencia y el acoso por razón de género.

En cuanto a la normativa nacional, la mayoría de las trabajadoras del hogar de la región están amparadas por una regulación que combina la legislación laboral general con una normativa específica para el TRH. En un porcentaje mucho menor, el sector queda cubierto por regulaciones de rango inferior y, por último, hay un porcentaje ínfimo que solo queda comprendido por la modalidad de protección de normas generales del trabajo existentes en el país (OIT, 2021:16). En los ocho países analizados aparecen las dos primeras modalidades. En el caso de Ecuador, Perú, Argentina, Chile, Paraguay y Brasil se han reformado o creado normas específicas para proteger al sector. En el caso de Bolivia, existe una regulación del año 2003 que no se ha armonizado con el Convenio y que, por su antigüedad, dista de proyectar mejoras relevantes. Por su parte, Colombia aborda las especificidades del TRH a través de la norma general del trabajo e incorpora, a través de una reforma, algunas particularidades para el sector (OIT, 2021:17).

2) Condiciones y derechos laborales

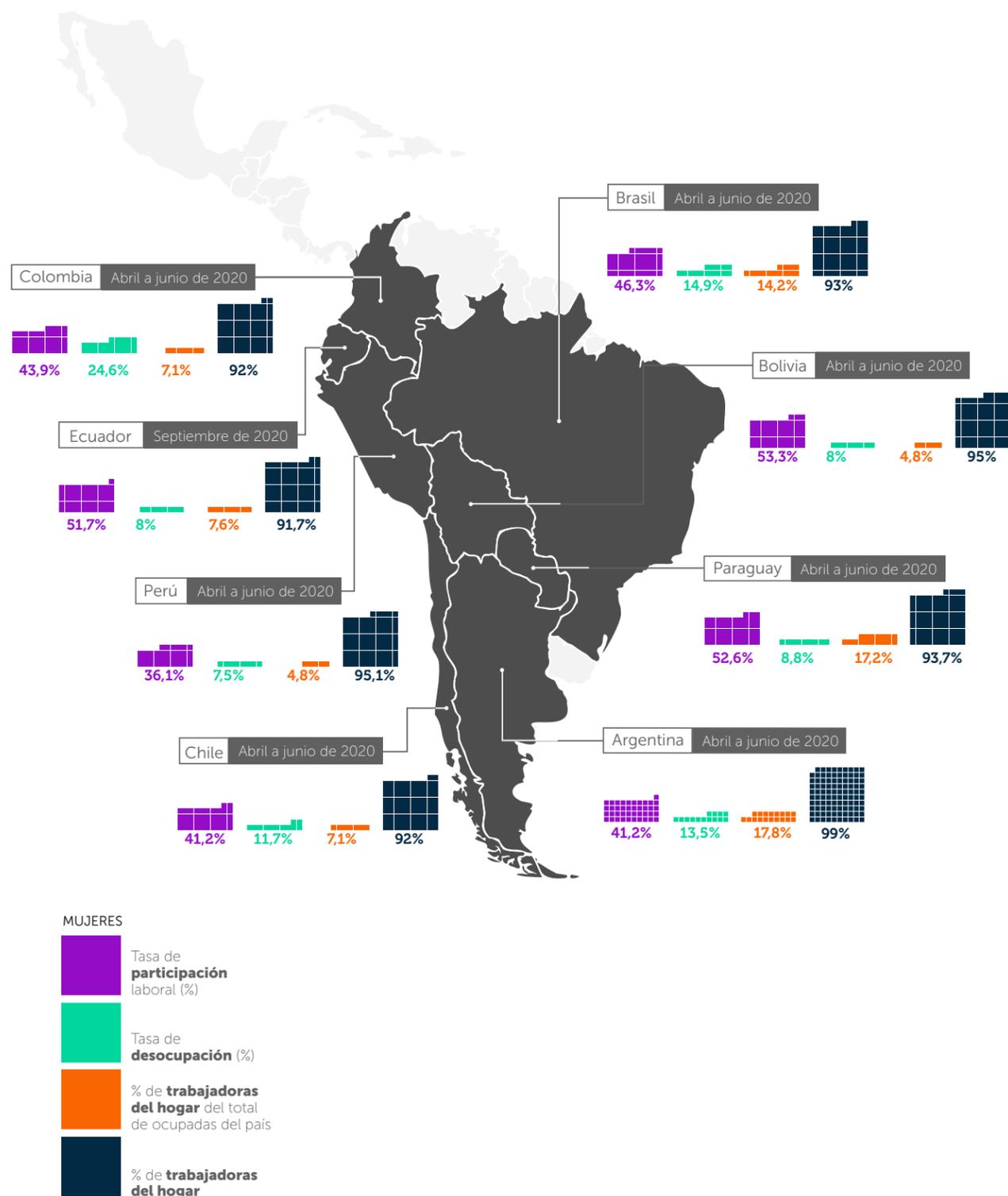
Si bien no hay cifras precisas debido a la alta informalidad que reviste el sector del trabajo remunerado del hogar, para el 2018 la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2018) informó que cerca de 18 millones de personas se desempeñaban en el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe, de las cuales casi el 94 % son mujeres; la inmensa mayoría de ellas eran mujeres indígenas, afrodescendientes

y migrantes. El TRH es un sector altamente feminizado. En los ocho países relevados, alrededor del 94 % promedio de las personas ocupadas en este sector son mujeres, el 6 % restante son varones, lo cual reproduce la división sexual del trabajo presente en nuestra cultura, a lo que se suma el contenido de las tareas: mientras las mujeres realizan los trabajos de limpieza, cocina, cuidado de niños/as, personas enfermas y/o personas ancianas, entre otras, los varones realizan mayoritariamente trabajos de jardinería o son choferes. En el año 2020, se informó que Argentina, Brasil y Paraguay eran los países con mayor proporción de mujeres en el sector del TRH con ingresos “iguales o inferiores al 50 % del promedio de todas las personas ocupadas, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo establecido legalmente” (Salvador y Cossani, 2020:3).

Los Países Andinos presentan algunos rasgos comunes en la composición del sector del TRH: a) elevado número de niñas y adolescentes que laboran en el sector por debajo de las edades mínimas permitidas y con baja escolaridad; b) mayor porcentaje de informalidad: en 2018 la cifra ascendía a 81,9 % (Salvador y Cossani, 2020); c) altos índices de migración interna para insertarse en el trabajo del hogar, desde zonas rurales o poco urbanizadas a ciudades capitales, así como la marcada emigración de mujeres a países del Cono Sur para laborar como trabajadoras del hogar; d) alta participación de mujeres afrodescendientes e indígenas. Según la OIT, en Bolivia, Brasil, Colombia y Ecuador “las mujeres indígenas, las afrodescendientes se encuentran sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico” (OIT, 2021:10).

² Por el momento, de los ocho países del estudio, solo se ratificó en Argentina, Ecuador y Perú.

PROPORCIÓN DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN TOTAL SEGÚN SEXO, 2019 (EN PORCENTAJE). OCHO PAÍSES



Fuente: OIT, 2021. (PAG. 5)

Al igual que las mujeres indígenas, las afrodescendientes se encuentran sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico, situación que se complejiza y agrava cuando se trata de mujeres y niñas. Las trabajadoras migrantes son las que frecuentemente acceden a peores y más riesgosas condiciones de trabajo, jornadas más extensas, modalidades sin retiro, salarios mucho más bajos, y mayor riesgo a sufrir situaciones de violencia sexual y trata de personas, entre otras formas de violencia y discriminación (Lima y Núñez, 2019; CEPAL, 2020a). En la región, las mujeres migrantes que laboran como trabajadoras del hogar representan el 35,3 % de todas las mujeres que migran en América Latina. De los países del Cono Sur, Chile y Argentina, principalmente, son países receptores de trabajadoras del hogar migrantes (OIT, 2021). Según las entrevistadas, muchas de las trabajadoras migran a esos dos países desde Bolivia, Perú y de Paraguay. En Brasil, las mujeres afrodescendientes en el sector del TRH ascienden al 95 %, mientras que las mujeres indígenas y migrantes internas en los Países Andinos constituyen cerca del 96 % del total de trabajadoras del hogar (Lima y Núñez, 2019).

En los ocho países se ha visto un incremento en la edad promedio de las mujeres que ingresan al TRH. Actualmente, en la mayoría de los países estudiados la edad promedio supera los 30 años; anteriormente, las edades promedio eran mucho más bajas.

Con relación a las condiciones de trabajo, en los ocho países existe un alto nivel de informalización, lo cual representa uno de los problemas más grandes que debe afrontar la región. Si bien se han relevado algunos avances en países como Argentina, Chile y Colombia, las cifras son preocupantes. Según la OIT (2021) en Bolivia, por ejemplo, la cifra asciende al 98,7 % y en Paraguay la tasa de informalidad es del 94,9 %.

La mayoría de las trabajadoras no acceden a modalidades de contratación con cierta continuidad y periodicidad, sino que laboran por horas o por días y generalmente para distintos/as empleadores/as, lo cual obstaculiza el acceso a derechos. En el caso de Brasil, por ejemplo, la modalidad de trabajo por horas no ingresa dentro del régimen del TRH y, en consecuencia, se considera a estas trabajadoras como independientes. En cuanto a la modalidad con retiro o sin

retiro (“cama adentro”), se registra en la región una preponderancia de trabajadoras con retiro, contra un 20 % de trabajadoras que continúan bajo la modalidad sin retiro o cama adentro. En Chile, Bolivia y Colombia las trabajadoras del hogar que laboran sin retiro experimentan condiciones de desventaja, pues su salario mínimo no considera la sobrecarga horaria.

Si bien los ocho países estudiados reconocen de algún modo el acceso al salario mínimo para las trabajadoras del hogar, la mayoría de ellas perciben salarios por debajo del mínimo legal y, comparado con remuneraciones de otros sectores, los de las trabajadoras del hogar son considerablemente inferiores. En Argentina y Brasil la brecha supera el 60 % (OIT, 2021). En relación con el sistema de inspecciones laborales, en ninguno de los ocho países se ven garantizadas las obligaciones de inspección del trabajo y aplicación de normas y sanciones como establece el C-189. Entre los motivos por los que se dificultan las inspecciones, se encuentra el hecho de que los hogares continúan siendo vistos como espacios privados en los que el Estado no puede entrometerse, excepto con el consentimiento de la parte empleadora o con orden judicial.

El porcentaje de trabajadoras del hogar que gozan de la seguridad social es ínfimo dado que está directamente relacionado con la registración del empleo, el cual reviste una alta tasa de informalidad, por lo que la mayoría de las trabajadoras están por fuera del acceso a prestaciones de salud, licencias y jubilación. Por ejemplo, en Bolivia solo el 10 % ha logrado afiliarse al sistema de jubilaciones que es de carácter privado y los aportes corren por cuenta de la propia trabajadora, mientras que en Paraguay el porcentaje desciende al 3,6 %, según lo registrado en el año 2021. Otras de las vulneraciones a los derechos que se presentan es que, aunque algunas trabajadoras puedan aportar por estar registradas, como perciben salarios inferiores al mínimo legal la contribución es muy baja y, por tanto, su jubilación será exigua.

En cuanto al acceso a la información por parte de las trabajadoras sobre sus derechos laborales, hay déficit por parte de los Estados ya que no hay estrategias estatales sostenidas de difusión y promoción de derechos; las campañas relativas a difundir los derechos son esporádicas y de circulación restringida.

En cuanto a la participación sindical, los porcentajes de afiliación son ínfimos en relación con el número de trabajadoras. Las entrevistadas de los ocho países han expresado que el nivel de desconocimiento de los derechos y condiciones de trabajo por parte de las trabajadoras del hogar es muy alto y la información disponible es escasa.

Con respecto al acceso a la justicia por vulneración de los derechos laborales, también se presenta otro gran déficit por parte de las políticas estatales. Los mecanismos de denuncias y reclamo por vía administrativa o judicial exhiben diversas falencias, que son comunes a la mayor parte de países: los servicios gratuitos son reducidos; los procesos judiciales son largos y costosos; y el personal de los ministerios de trabajo y del poder judicial tienen prejuicios de clase y étnicos. En relación con las trabajadoras, los obstáculos son variados; entre otros se pueden mencionar los siguientes: ausencia de denuncia por falta de recursos económicos para solventar los trámites y asesorías jurídicas, temor a perder el trabajo y a obtener recomendaciones negativas para futuros trabajos por parte del/la empleador/a, desconfianza en los sistemas de justicia, y el lazo afectivo creado entre algunas trabajadoras con sus empleadoras/es.

En relación con la participación gremial del sector, los gobiernos no desarrollan políticas tendientes a facilitar la organización de las trabajadoras del hogar; por su parte, las trabajadoras tienen temor a perder sus trabajos o que sus empleadores/as desconfíen de ellas si se sindicalizan; las prolongadas jornadas de trabajo no les dejan tiempo ni esfuerzo para la labor gremial; y existe una disgregación de las trabajadoras en función de las características del trabajo. Todas las referentes entrevistadas mostraron su preocupación por la baja participación y afiliación de las trabajadoras del hogar.

Con relación a los procesos de negociación colectiva, mientras en algunas ciudades de Brasil existen experiencias satisfactorias de organizaciones de empleadores que facilitan la construcción de convenios colectivos para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, en el resto de los países o no existe esa instancia, o bien, existe, pero se presentan bastantes dificultades por las resistencias del sector

empleador para reconocer derechos a las trabajadoras del hogar.

Todas las entrevistadas han considerado que la constitución de organizaciones empleadoras constituye una experiencia muy positiva porque aporta elementos que posibilitan fortalecer y profundizar los procesos de conquista de derechos laborales para las trabajadoras.

En relación con las agencias de empleo, en algunos países se desconoce su existencia, o bien, no hay regulación al respecto o, si la hay, no hay información relevada acerca de la interacción estatal respecto del control y vigilancia de aquellas. En Bolivia, Brasil y Perú, pese a haber una regulación, las agencias transgreden las normativas en detrimento de los derechos de las trabajadoras y hay ausencia de fiscalización estatal.

3) Violencia y acoso en el ámbito laboral

En el mundo del TRH la violencia, discriminación y desigualdad que viven las trabajadoras son sistemáticas y estructurales, y se apoyan en una trama histórica y compleja de relaciones desiguales de poder y patrones culturales de género, clase, raza, etnia y edad profundamente arraigados en la región.

Algunos de los ocho países estudiados tienen leyes generales de protección contra la violencia a las mujeres que incluyen la violencia en el ámbito laboral, o bien, tienen mecanismos de recepción de denuncias en los ministerios de trabajo por violencia ocurrida en el espacio laboral. Respecto a la protección de las trabajadoras del hogar se han identificado algunos obstáculos recurrentes: el personal de instituciones públicas y operadores/as de justicia carecen de información en la materia, hay insuficiencia de recursos destinados a la asistencia, el acompañamiento y el asesoramiento legal, los costos económicos son elevados y la duración de los procesos es extensa (Lima y Núñez, 2019; OIT, 2021), además, culturalmente la violencia resulta difícil de identificar, o existe el temor a quedarse sin trabajo. Otra problemática que afecta a las mujeres trabajadoras del hogar, sobre todo a las migrantes, es la trata con fines de explotación sexual y laboral debido a las insuficientes medidas de protección y porque este trabajo se desarrolla en un espacio privado (los hogares) al cual los Estados no quieren llegar.

Las mujeres indígenas, migrantes, afrodescendientes empobrecidas, niñas y adolescentes están expuestas a un impacto más gravoso de la violencia producto de la intersección de condiciones, tales como la edad, la condición de migrante, la racialización, la clase y el sexo. La indiferencia estatal generalizada que se manifiesta a través de leyes incompletas y políticas fragmentadas son insuficientes respecto del derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

4) Las trabajadoras remuneradas del hogar y la pandemia de COVID-19

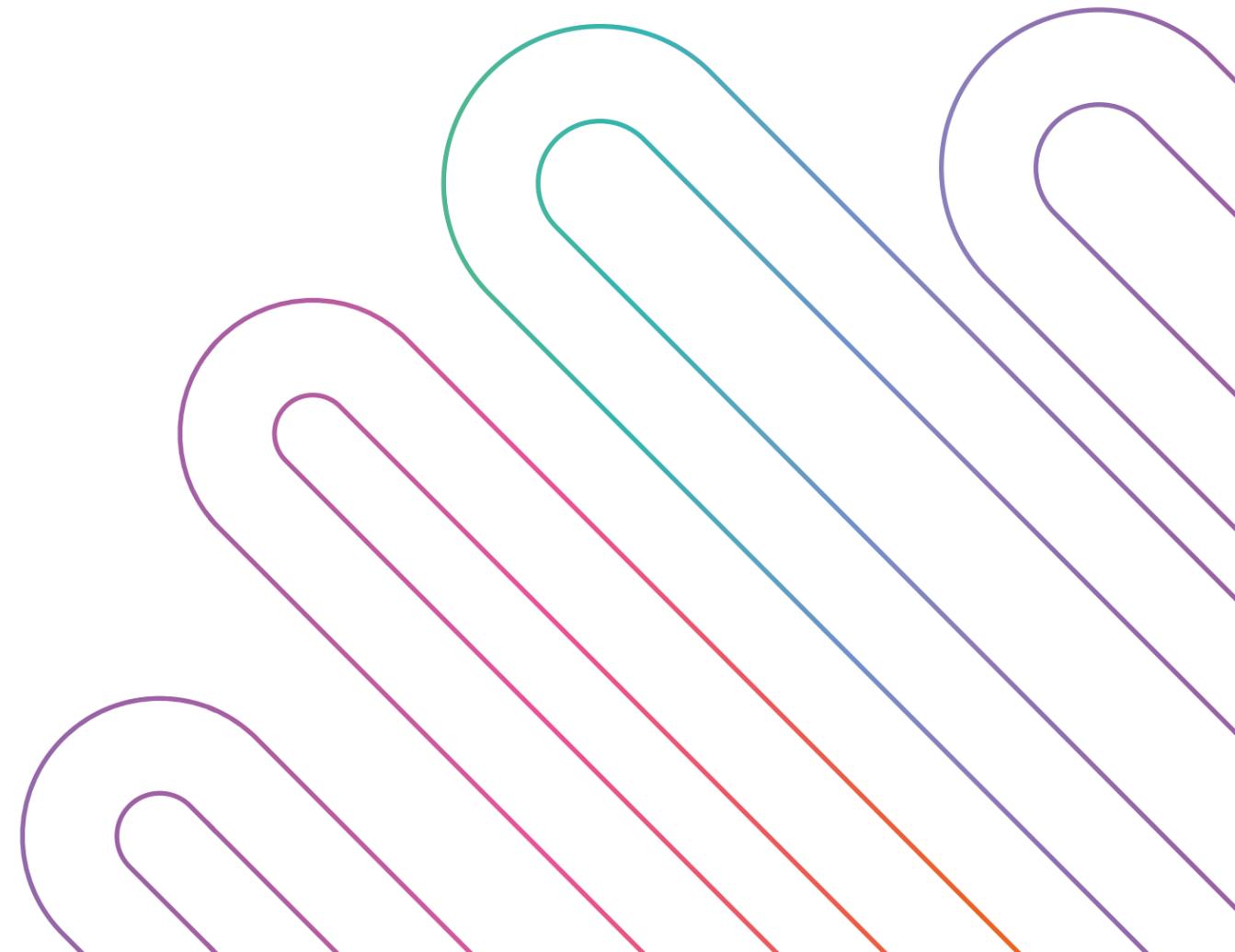
Sobre las condiciones de trabajo y las afectaciones de salud en el sector, se expuso que estas trabajadoras constituyen uno de los principales colectivos perjudicados por la pandemia. Las consecuencias más graves se evidenciaron, en primer lugar, en la pérdida del empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo. La OIT, comparando el último trimestre de 2019 con el segundo del 2020, advirtió que “la pérdida de empleos entre las trabajadoras domésticas fue notablemente superior a la merma entre el resto de personas ocupadas” (OIT, 2021:71). Se estimó que en Perú quedó sin trabajo el 72,1 % de trabajadoras del hogar; en Ecuador el 53,3 %; en Colombia el 50,6 %; en Chile el 43,4 %; en Argentina el 37,3 %; en Brasil el 26,6 %; y en Paraguay el 20,8 %. Muchas trabajadoras del hogar perdieron el trabajo por las medidas de restricción, las “cuarentenas” y como consecuencia de la pérdida o disminución del empleo de sus empleadores/as; esto último afectó, ineludiblemente, las condiciones y posibilidades de empleo de las trabajadoras del hogar. Además de los despidos, otra de las consecuencias gravosas fue la disminución de la jornada laboral y, por lo tanto, de la remuneración. En contrapartida, para muchas trabajadoras, las medidas de restricción y confinamiento en los primeros meses de la pandemia significó que aumentara la carga de trabajo en los hogares empleadores y que muchas trabajadoras fueran obligadas a permanecer en ellos para asumir doble o triple jornada de trabajo. Esta sobrecarga de trabajo se debió, entre otras cosas, a la necesidad de cuidado de niñas/os y de personas ancianas, lo cual no implicó un aumento de salario o mejoría en las condiciones laborales. Muchas trabajadoras no contaron con las protecciones adecuadas y recaudos de bioseguridad, lo que resultó para muchas de ellas, en enfermedades y muerte.

5) Experiencias estratégicas de lucha sindical

Las organizaciones sindicales sostienen en cada país diversas acciones y planes de incidencia a fin de lograr una mejora en las condiciones materiales en las que se encuentran las trabajadoras del hogar, entre ellas, se incluye la implementación de políticas públicas y legislativas que garanticen el acceso real y efectivo a los derechos laborales.

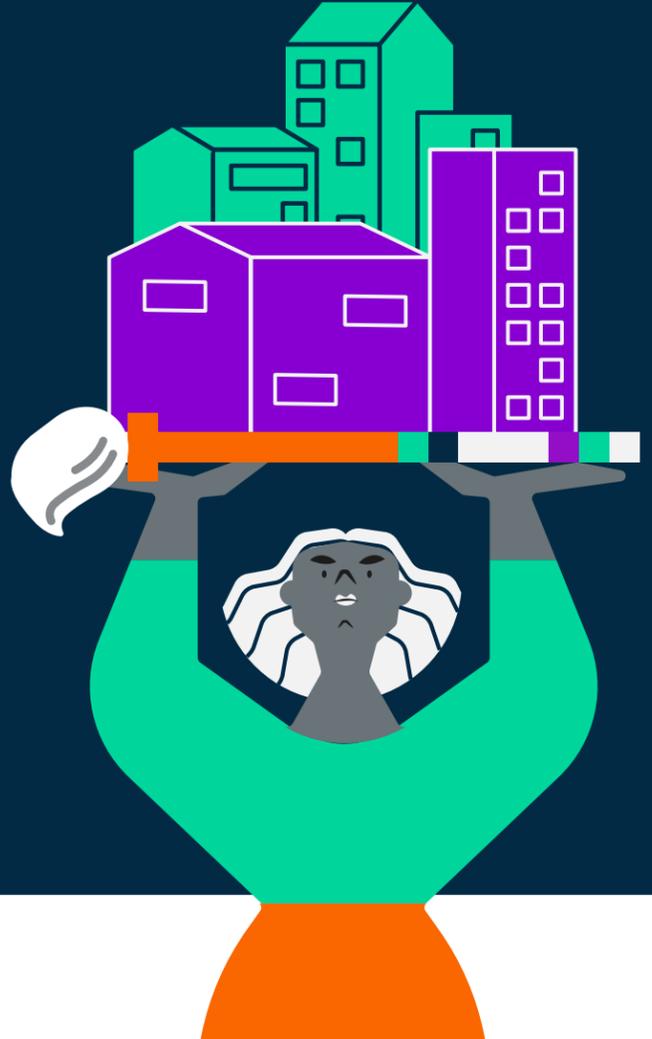
La mayor parte de las políticas estatales insuficientes o ausentes la cubren los sindicatos; por ejemplo, proveen a las afiliadas de información y formación en materia de derechos laborales a través del desarrollo de campañas, de cartillas digitales, talleres y de la creación de aplicaciones para uso en teléfonos móviles. También, los sindicatos llevan adelante acciones relativas al acceso a la justicia cuando los derechos laborales se vulneran, tales como asesoramiento y acompañamiento legal e institucional. Particularmente, se han registrado estrategias de activismo sindical en varias líneas de trabajo: a) **Articulación y alianzas intersectoriales**, las cuales son una de las estrategias más utilizadas por los sindicatos, con la cual se han logrado la visibilización de las condiciones del sector, la manera de imponer reclamos y denuncias, y el financiamiento y la obtención de recursos económicos, entre otras. b) **Participación en encuentros, congresos, foros y mesas de trabajo estatales e interinstitucionales**, con el objetivo de la construcción de proyectos de leyes, el logro de reformas normativas y la implementación de políticas públicas. c) **Producción y difusión de información dirigida a las trabajadoras del hogar. Campañas.** d) **Espacios y redes de contención, asesoramiento y acompañamiento a las trabajadoras del hogar:** en mayor o menor medida y en función de los recursos disponibles, los sindicatos brindan información sobre derechos, ofrecen asesoramiento jurídico y psicológico, espacios de acogida y realizan acompañamientos a distintas instituciones. e) **Capacitación y profesionalización de las referentes sindicales, las afiliadas y las trabajadoras del hogar:** ofrecen talleres, cursos, espacios de esparcimiento, de encuentro e intercambio. f) **Denuncias públicas por vulneraciones de derechos. Incidencia en organismos internacionales** como, por ejemplo, presentaciones en sede judicial y/o administrativa en el ámbito local o ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos o

ante la Organización Internacional del Trabajo por incumplimientos del C-189 y la R-201 por parte de los Estados. g) **Diálogo entre sectores del TRH**, con distintos objetivos, entre ellos, la formación de las trabajadoras y diálogos con el sector empleador y el Estado para asegurar derechos laborales.





PARTE 2



The illustration shows a person from the chest up, wearing a teal long-sleeved shirt and an orange skirt. They are holding a tray with both hands. On the tray are several stylized buildings in teal and purple. The person's face is a simple grey silhouette with white hair. The background is a dark blue gradient.

Desafíos y estrategias para la incidencia política

El Balance recoge resultados de la capacidad de organización sindical y de incidencia para lograr avances en el reconocimiento legal y de políticas públicas en torno a los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar, así como respecto de la formación, asesoramiento y asistencia de las propias trabajadoras del hogar. A partir de los planteos realizados por las referentes sindicales entrevistadas, se presentan los desafíos, temas de agenda y retos a resolver en orden a las propias capacidades de la organización, así como con relación a las obligaciones que tienen los Estados. También se realizan propuestas de buenas prácticas dirigidas a las organizaciones gremiales para mejorar su capacidad de respuesta en relación con la conquista de derechos laborales y con la posibilidad de crecimiento como organización.

A partir de las experiencias recolectadas y de la evaluación de los avances y retrocesos en materia de derechos para el sector en comparación con lo establecido en el C-189, se realizan recomendaciones dirigidas a los Estados para que amplíen el reconocimiento y garantías de los derechos para el sector del TRH y para las trabajadoras del hogar.

CONCLUSIONES GENERALES

Por su vinculación con el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo remunerado del hogar constituye un sector del mercado laboral mundial, regional y local habitado y ejercido históricamente y estructuralmente casi con exclusividad por mujeres, por ser el ámbito privado y familiar un espacio social y culturalmente asignado a ellas. Se calcula que en América Latina y el Caribe, de un total de entre 11 y 18 millones de personas que se dedican al TRH en sus distintas modalidades, aproximadamente el 95 % son mujeres (Salvador y Cossani, 2020). El TRH se presenta entonces como un tipo de trabajo **feminizado**, circunscripto al denominado ámbito de lo **doméstico** y, por tal razón, se encuentra atravesado por las dinámicas de poder estructurales, con relaciones de desigualdad y de violencias que conforman las relaciones de género, de clase y étnico-raciales.

La relación entre **trabajo doméstico**, el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre se ha investigado ampliamente. Se sostiene que “[...] el trabajo doméstico ha sintetizado el cruce de las discriminaciones basadas en la raza/etnia (servidumbre) y las de género (asignación de las tareas domésticas y de cuidado de forma casi exclusiva a las mujeres)” (Salvador y Cossani, 2020:2), por lo que, una buena proporción de las mujeres que realizan trabajo doméstico son mujeres indígenas y afrodescendientes, cuestión que explica el agravamiento de la discriminación que atraviesa al sector y la vulneración y pauperización del goce de los derechos laborales, tal como se desprende de esta y otras investigaciones.

Tanto el sector del trabajo remunerado del hogar como las personas que laboran en él comparten con el trabajo del hogar no remunerado la invisibilización e infravaloración estructural de sus aportes productivos –materiales y simbólicos– a las economías de cuidados de los países. Así también, comparten la inaccesibilidad a derechos y condiciones de trabajo dignas y equitativas.

Ese conjunto de dinámicas de desigualdad y discriminación se ven fortalecidas y complejizadas por las propias características del espacio de trabajo, los hogares, en el que se despliega todo tipo de relaciones familiares y personales, además de las laborales, lo cual muchas veces dificulta el cumplimiento de sus derechos.

Según surge de diversos estudios (CEPAL, 2020; OIT, 2021) y de los propios relatos de las referentes sindicales entrevistadas, las mujeres afrodescendientes y empobrecidas están sobrerrepresentadas en el TRH, y dentro del marco de los procesos migratorios en busca de oportunidades de trabajo, se encuentran expuestas a múltiples formas de violencia y discriminación por su condición de género, de clase y de raza. Esta proporción de mujeres afrodescendientes tiene estrecha relación con el pasado esclavista y el vínculo del trabajo en los hogares con la distribución sexual del trabajo.

Esta imbricación de las categorías sexo, clase y “raza” sustentan las condiciones de absoluta informalidad en el sector del TRH, así como la precarización de las condiciones de protección legales y de políticas públicas

para garantizar derechos laborales, lo cual produce que las trabajadoras remuneradas del hogar conformen uno de los sectores más empobrecidos del mercado laboral regional.

En la mayoría de países que comprende esta investigación, a partir de la vigencia de las normativas específicas se ha obtenido una mejora significativa en las condiciones de trabajo y acceso a derechos laborales. Sin embargo, en los ocho países aún persisten múltiples y complejas prácticas inequitativas y discriminatorias en el sector que obstaculizan el acceso y disfrute de derechos. La precarización debe analizarse conjuntamente con las múltiples y entrecruzadas formas de discriminación y violencia que viven en los hogares en los que laboran y con prácticas de segregación institucionalizadas fuertemente arraigadas que obstaculizan el acceso efectivo a los derechos que prevé el C-189 y la R-201.

Las cifras de las personas que trabajan en el sector no presentan uniformidad ya que hay diferencias entre los datos oficiales, cuando los hay, y las cifras que se estiman desde algunas organizaciones sindicales. El subregistro de las trabajadoras del hogar afecta gravemente la vigencia de los derechos laborales y hace muy difícil llevar a cabo la fiscalización a la que están obligados los Estados acorde a lo que impone el C-189. El no reconocimiento social, económico y político de la importancia del trabajo remunerado en los hogares afecta no solo el registro e inscripción de los contratos de trabajo sino, como consecuencia, el acceso a los derechos laborales y beneficios de la seguridad. Así también, la subvaloración del TRH provoca que en muchos países el salario mínimo se encuentre muy por debajo del salario mínimo fijado por el Gobierno y por los procesos de negociación colectiva.

Debido a la situación del TRH y de las trabajadoras descrita, es necesario resaltar que en los ocho países se registra una considerable actividad organizativa y sindical desde hace varias décadas, que se ha fortalecido con la ratificación del C-189 y la R-201, y que tienen por delante numerosos desafíos para su completa efectivización. Esta profusa actividad gremial ha logrado conquistas significativas. A partir de la incorporación del C-189 en estos países, se ha desarrollado y/o profundizado una serie de normativas tendientes a efectivizar derechos. La mayoría de las trabajadoras del hogar de la región están amparadas por una regulación que combina la legislación laboral general con una normativa específica para el TRH.

En relación con el acceso a derechos laborales, según la OIT, “en América Latina y el Caribe el 97,1 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por al menos una rama de la seguridad social. No obstante, tan solo el 9,8 por ciento cuenta con la cobertura de todos los beneficios” (OIT, 2021). Esto da cuenta de la persistencia de graves inequidades, más aún cuando se trata de trabajadoras migrantes, afrodescendientes, indígenas o niñas y adolescentes.

La OIT (2021) afirma que para garantizar la vigencia de derechos laborales para las trabajadoras es preciso fortalecer la fiscalización y los mecanismos para acceder a la justicia cuando los derechos se vulneran. El problema que presenta la fiscalización en materia de TRH es la tensión entre dos paradigmas: “los derechos laborales de la trabajadora y el derecho a la privacidad de los hogares empleadores” en la que prevalece, en los ocho países relevados, el paradigma de la inviolabilidad de los hogares

“por encima del rol que adopta el hogar como lugar de trabajo al contratar a una trabajadora doméstica”, por lo que, “revertir esta situación implica un drástico cambio de lógica en un paradigma normativo muy arraigado” (OIT, 2021:47). Las referentes sindicales consideran que el espacio doméstico es también un espacio político, razón por la cual se hace imprescindible un cambio cultural que debe estar promovido por normas y políticas públicas a cargo de los Estados.

Las entrevistadas han señalado que el tipo de vínculo que se construye entre las trabajadoras y sus empleadores/a generan suficientes obstáculos para poder negociar y reclamar el respeto y garantías de derechos. En el espacio del hogar se despliegan todo tipo de relaciones familiares y personales, no solo laborales, que a veces son o se tornan afectivas entre quienes lo habitan: empleadores y empleadoras, su familia, hijas e hijos y las trabajadoras del hogar. La complejidad de esos vínculos específicos que se dan por las características de este trabajo, muchas veces dificulta que se pueda exigir que se cumplan sus derechos. La modalidad de este trabajo también las hace quedar expuestas, sobre todo a quienes trabajan con modalidad sin retiro, a sufrir diversos tipos de violencia (física, sexual, psicológica y económica, entre otras) y se dificulta, la posibilidad de denunciar los abusos, la violencia y la discriminación cuando se ha establecido un vínculo afectivo.

Se ha analizado, asimismo, que la condición de pobreza social y económica y las múltiples formas de violencia que viven a diario niñas y adolescentes las empujan a trabajar en edades tempranas, siendo el mercado del TRH un ámbito al que acceden y en el que, la ausencia e insuficiencia de las políticas públicas de protección aumenta el riesgo a sufrir explotación, violencia laboral.

En relación con el acceso a la justicia por vulneraciones de derechos laborales y de violencia por razones de género, se han reseñado distintos obstáculos, algunos relativos a los propios órganos estatales –administrativos y judiciales–, tales como la lentitud y el costo de la justicia, los prejuicios de clase, “raza” y sexo; otros obstáculos están relacionados con que las trabajadoras tienen miedo de denunciar por las amenazas que reciben o por temor a perder el trabajo o no conseguir otros en el futuro al no tener recomendaciones positivas.

En cuanto a los efectos en el TRH de la crisis sanitaria, económica y política de la pandemia COVID-19, el impacto fue muy grave en las condiciones de las trabajadoras si se considera la precarización e informalidad del sector preexistente. Por un lado, las habituales familias empleadoras también se vieron afectadas por la crisis socioeconómica, lo cual afectó directamente a las trabajadoras; por otro, la histórica ausencia de compromiso y responsabilidad respecto del TRH posibilitó la vulneración de los derechos de las trabajadoras. Muchas trabajadoras perdieron sus trabajos, a otras se les redujo la jornada laboral, otras se vieron perjudicadas por las medidas de restricción de circulación en algunos países, otras fueron obligadas a vivir en los hogares en los que laboraban con sobrecarga de trabajo sin que, como contraparte, se vea reflejado en mecanismos de cuidado y protección para evitar el contagio y sin incremento de la remuneración.

En este contexto, las organizaciones sindicales profundizaron y recrearon sus estrategias de acompañamiento, de ayuda y asesoramiento a

las trabajadoras. Diseñaron, muchas de ellas, con apoyo de organizaciones internacionales como CARE, mecanismos para sostener la supervivencia de las trabajadoras que se quedaron sin trabajo, estrategias de asesoramiento y asistencia a través del uso de redes sociales y dispositivos virtuales.

Muchas organizaciones sindicales han fortalecido sus estrategias de incidencia, profundizando las instancias de formación y difusión de los derechos de las trabajadoras del hogar. Hoy resulta un desafío para los gremios llegar a las trabajadoras que no están sindicalizadas a fin de ampliar la fuerza de impacto y conquista en la esfera de derechos laborales.

CONLACTRAHO, CARE y CLADEM comparten el objetivo y compromiso de fortalecer los marcos de acción y de posibilidad para que las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar accedan, ejerciten y disfruten, sin discriminación ni violencia, de todos sus derechos humanos y laborales en la región de América Latina y el Caribe, así como el desafío de potenciar las acciones de incidencia política de las organizaciones sindicales en los países de la región para el mejoramiento de las condiciones jurídicas, materiales y simbólicas de las trabajadoras remuneradas del hogar.

RECOMENDACIONES A LOS ESTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL C-189 Y LA R-201

A partir de la información reunida sobre la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar en los ocho países estudiados, del diálogo con las referentes sindicales y de la evaluación sobre los avances y retrocesos en materia de implementación y efectivización del C-189 y la R-201, se formulan un conjunto de propuestas y recomendaciones generales dirigidas a los Estados para mejorar las políticas públicas y legislativas para el sector del TRH. Estas se presentan organizadas por ejes temáticos.

- **Adecuación normativa y fortalecimiento de políticas públicas que reconozcan los derechos establecidos en el C-189 y la R-201**
 - 1) Reforzar el compromiso en la transformación de aquellas normativas y/o políticas públicas que no contemplan los derechos de las trabajadoras del hogar, al potenciar su adecuación a lo establecido por el C-189 y la R-201, y la incorporación de la perspectiva de género, derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.
 - 2) Diseñar, implementar y/o fortalecer políticas públicas que permitan a las trabajadoras del hogar la organización entre la vida familiar y laboral, como, por ejemplo, espacios gratuitos de cuidado para niñas/os en edad escolar, así como iniciativas estatales que persigan la distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados entre los/as integrantes de las familias.
 - 3) Diseñar, implementar y/o fortalecer políticas educativas específicas para las trabajadoras del hogar que garanticen el acceso a la educación, así como la continuidad y terminalidad educativa, involucrando al sector empleador, por ejemplo, a través de estímulos a quienes ofrezcan condiciones de trabajo flexibles que permitan que las trabajadoras del hogar estudien.
- **Control y fiscalización del cumplimiento de derechos y obligaciones laborales**
 - 1) Mejorar las políticas públicas orientadas al control y fiscalización del cumplimiento de las normativas de derechos laborales en el sector del TRH a través de:
 - a) Campañas de concientización dirigidas al sector empleador sobre el deber de colaboración para la fiscalización del cumplimiento de las normativas de protección de las trabajadoras del hogar.
 - b) Fortalecimiento y capacitación de los equipos institucionales facultados para la realización de control e inspección de las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar.
 - c) Estrategias alternativas que permitan complementar con el rol de fiscalización estatal frente a situaciones de vulneración de derechos, sin necesidad de ingresar en los hogares, por ejemplo: realización de entrevistas en las sedes estatales con las traba-

jadoras del hogar, los/as empleadores/as, con personas de la familia y vecinas/os.

d) Instancias generalizadas de control, monitoreo y fiscalización de las condiciones de trabajo de las trabajadoras, a través de la creación de encuestas y/o formularios en las plataformas digitales del Estado que deban utilizar las trabajadoras; por ejemplo, las plataformas fiscales y/o impositivas.

e) Mecanismos accesibles para las denuncias sobre vulneraciones de derechos laborales, a través de las plataformas fiscales y/o impositivas, páginas web del Ministerio de Trabajo, etc.; así como la creación de un registro unificado de tales denuncias.

f) Facilitar el acceso a la justicia: reducir los trámites y disminuir o quitar los costos.

g) Regulación y fiscalización de las agencias de empleo en el sector del TRH.

- 2) Revisar críticamente las estrategias estatales desplegadas para combatir la informalidad en el sector, teniendo en cuenta las características del TRH y la tendencia actual a la modalidad de trabajo eventual, por días u horas, para que ello no implique que las trabajadoras no puedan acceder a sus derechos laborales.
 - 3) Fortalecer la responsabilización del sector empleador en materia de registro y cumplimiento de las obligaciones patronales a través de acciones específicas como campañas de concientización, beneficios impositivos, facilidades para el acceso a financiamiento, etc.
- **Derechos vinculados a la seguridad social**
 - 1) Profundizar las leyes y políticas públicas orientadas al acceso efectivo de las trabajadoras del hogar a los derechos derivados de la seguridad social: prestaciones de salud, licencias por enfermedad, maternidad, cuidado de hijas/os y/o personas a cargo, seguro contra riesgos y/o enfermedades laborales y pensiones/jubilaciones.
 - 2) Establecer mecanismos que prevean la posibilidad de integración de aportes patronales a la seguridad social y otras cargas similares por mecanismos de prorrateo entre diversos empleadores/as para una misma trabajadora.
 - 3) Generar políticas públicas orientadas a garantizar el acceso a la jubilación y/o pensión para las trabajadoras del hogar que hayan laborado mayoritariamente en condiciones de informalidad, a través del reconocimiento de años de servicio, "moratorias", bonificaciones y/o planes de pago para la integración de aportes mínimos.
 - **Diálogo tripartito y negociación colectiva**
 - 1) Promover políticas públicas orientadas a generar y garantizar procesos de negociación colectiva para el mejoramiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, implementando, por

ejemplo, paritarias obligatorias para definir salarios, etc., así como también desplegar estrategias orientadas a la organización y/o sindicalización del sector empleador.

- 2) Reforzar los canales de diálogo entre las organizaciones sindicales del TRH y el Estado y promover la construcción de Mesas de trabajo interinstitucionales e intersectoriales.

- **Violencia y discriminación en el ámbito laboral**

- 1) Impulsar los mecanismos institucionales tendientes a la aprobación y ratificación del C-190 y la R-201 en los Estados que aún no lo han hecho.
- 2) Profundizar las políticas públicas orientadas a la sanción y erradicación del trabajo infantil y/o adolescente en el sector del TRH, las prácticas de “criadazgo” y/o madrinazgo, el trabajo forzoso y en condiciones análogas a la esclavitud.
- 3) Fortalecer las políticas públicas de protección y atención de las violencias y discriminaciones contra las trabajadoras del hogar en el ámbito laboral y promover la creación de mecanismos accesibles y gratuitos para la atención, acompañamiento y asesoramiento de las trabajadoras del hogar víctimas de violencia que incluyan patrocinio jurídico y atención psicológica y social gratuitos.
- 4) Generar mecanismos efectivos para el acceso a la justicia de las trabajadoras del hogar en situación de violencia laboral, que eviten recurrir y/o crear instancias de mediación y/o conciliación con los/as empleadores/as perpetradores/as de la violencia a fin de evitar la revictimización de las trabajadoras.
- 5) Elaborar y difundir protocolos específicos de actuación frente a situaciones de violencia contra las mujeres que sufran las trabajadoras del hogar, que contemplen la especial vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar niñas, adolescentes, migrantes, indígenas y afrodescendientes, y prevean medidas de protección que impliquen entre otras acciones: el cese de la situación de violencia, apoyos económicos, la continuidad de los derechos laborales y el mantenimiento de la antigüedad en el sistema previsional.
- 6) f) Promover mecanismos de atención, acogida y asesoramiento específico para trabajadoras migrantes en situación de violencia y/o explotación laboral. Los mismos deberán ser accesibles, gratuitos y de calidad.

- **Estrategias comunicacionales, difusión y promoción de derechos**

- 1) Generar estrategias de sensibilización e información dirigidas a la comunidad utilizando las TIC y plataformas de redes sociales que se orienten a la remoción de los estereotipos y prejuicios de género, clase, etnia y raza que atraviesan al TRH y a quienes lo realizan.
- 2) Potenciar las acciones comunicacionales orientadas a concien-

tizar, informar y prevenir todos los tipos y modalidades de violencia, con énfasis en la violencia sexual en el ámbito del TRH, el trabajo forzoso y en condiciones análogas a la esclavitud, dirigidas a trabajadoras y empleadores/as, así como a la difusión de protocolos y/o guías para la denuncia y atención de las trabajadoras del hogar.

- 3) Generar campañas de difusión de derechos dirigidas a las trabajadoras del hogar a través del uso de las TIC, en modalidades en línea y sin conexión, que adopten una perspectiva de género interseccional e intercultural, y atiendan a las particularidades de las trabajadoras del hogar indígenas, afrodescendientes y migrantes, por ejemplo, al presentar la información en varias lenguas.

- **Capacitación a sindicatos y agentes estatales**

- 1) Desarrollar mecanismos de formación obligatoria para el personal del Estado en materia de derechos de las trabajadoras del hogar, con perspectiva de género, intercultural e interseccional orientadas a mejorar la ejecución de las políticas públicas dirigidas al sector del TRH.
- 2) Promover la sensibilización y capacitación de los/as operadores/as de justicia respecto de las diversas situaciones de violencia que padecen las trabajadoras del hogar y los marcos normativos de protección aplicables para evitar la revictimización y la violencia institucional en el acceso a la justicia.
- 3) Generar instancias de formación y capacitación dirigidas a los sindicatos de trabajadoras del hogar sobre el marco normativo de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, instancias y mecanismos institucionales de denuncias y acceso a la justicia, así como también de las temáticas de violencia y discriminación interseccionales en el ámbito laboral que fortalezcan su trabajo.

- **Derechos sindicales**

- 1) Establecer un mecanismo directo para la efectivización de los aportes que las trabajadoras del hogar deben hacer a los sindicatos, por ejemplo, al asentar al sector empleador como agente de retención de esos aportes para la integración a los sindicatos.
- 2) Promover políticas públicas orientadas a desarrollar articulaciones con los sindicatos del sector con el objeto de fortalecer la capacidad institucional del Estado y la de los sindicatos en cuanto a los servicios de asesoría y acompañamiento jurídico, psicológico y social de las trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial. (2015). Bolivia: Retos para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Grupo del Banco Mundial, Washington, D.C.

Bastidas, María. Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas: Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT. Centro Internacional de Formación de OIT - Turín.

Cáceres Paredes, Joel. (2021). Régimen laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Boletín Informativo Laboral, N° 113. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1962175/Art%C3%ADculo%20Joel%20C%C3%A1ceres.pdf>.

Calasans de Matos, Myllena; Cortês, Iáris Ramalho. Lei Maria da Penha: do papel para a vida, Comentários à Lei 11.340/2006 e sua inclusão no ciclo orçamentário. 2ª edição - ampliada e atualizada. CFEMEA. Brasília-DF, 2010. Disponible en <https://www.cfemea.org.br/index.php/colecao-femea-e-publicacoes/colecao-femea/137-numero-153-setembrooutubro-de-2007/1222-lei-maria-da-penha-desafios-para-sair-do-papel>.

CARE, Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador. (2018). Informe final del Estudio de Documentación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo contra las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala. Disponible en <http://igualvalorigualesderechos.org/wp-content/uploads/2021/03/ecare-e.pdf>.

CARE – UNTHA. (2020). Estudio de conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor. Informe final. Quito.

CARE, Fundación Bien Humano y UTRASD. (2021). Propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales. Colombia. Disponible en <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C-189-ISBN-comprimido.pdf>.

CARE y Fundación Bien Humano. (2022). Estudio comparativo CAP inicial y CAP final. Valoración de las TRHS y su trabajo. CARE - Programa Igual Valor, Iguales Derechos. Medellín. Disponible en <http://igualvalorigualesderechos.org>.

Casali, Pablo (Coord.). (2013). Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Oficina de la OIT para los Países Andinos, Lima. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf

CASEN. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. (2013). Ministerio de Desarrollo Social. Chile. Disponible en <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2013>.

Programa Igual Valor, Iguales Derechos. (Consultado en abril de 2022) URL: <http://igualvalorigualesderechos.org/ecuador/>.

Castro, Mayuri. (2020). “No soy la señora que ayuda en tu casa”. GK, URL: <https://gk.city/2020/01/05/trabajadoras-remuneradas-hogar-ecuador/>.

Castro, José y von Geldern, Paulina. (2021). Caracterización de la ley de protección del empleo n°21.227. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Chile. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-120595_archivo_01.pdf.

Censo Nacional 2017 de Perú. Disponible en URL <http://censo2017.inei.gob.pe/resultados-definitivos-de-la-poblacion-economicamente-activa-2017/>.

CEPAL. (2017a). Panorama Social de América Latina 2016. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/4/S1700567.es.pdf>.

CEPAL. (2017b) “Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo”. Disponible en <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>.

CEPAL. (2018), Mujeres afro-descendientes en América Latina y el Caribe. Deudas de igualdad. Santiago. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43746-mujeres-afrodescendientes-america-latina-caribe-deudas-igualdad>.

CEPAL. (2020a). “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>.

CEPAL. (2020b). Informes COVID 19: La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261.es.pdf>.

CEPAL. (2021). Informe Especial COVID-19, La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, N° 9. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2006) Informe N° 66/06. Caso “Simone André Diniz vs. Brasil”, 21 de octubre de 2006.

Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador. (2018). Documentación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo contra las trabajadoras remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala. Disponible en: <http://igualvalorigualesderechos.org>.

Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) (2021). Trabalho Doméstico no Brasil. Especial Gráficos. Disponible en <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDo>.

[mestico.html](#).

Escobar Roldán, Mariana. (2019). "Colombia: La pesadilla de huir de la guerra para caer en un infierno". Ojo Público. Hogares inhóspitos. Lima. Disponible en <https://ojo-publico.com/especiales/hogares-inhospitos/reportajes/la-cadena-de-violencias-de-ser-una-empleada-domstica-en-colombia/>.

Escuela Nacional Sindical, Hablemos de Empleadas Domésticas, Fundación Bien Humano, Centro de Solidaridad AFL-CIO. (2020). "Una aproximación al COVID 19 y su incidencia en el mundo del trabajo doméstico en Colombia". Disponible en <http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/05/UNA-APROXIMACION-AL-COVID-19-Y-SU-INCIDENCIA-EN-EL-MUNDO-DEL-TRABAJO-DOME-CC%81STI-CO-EN-COLOMBIA.pdf>.

Ferro, Gabriela. (2017). Conflicto y desigualdad: Relaciones de trabajo doméstico en Salta actual. V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 31 de mayo y 1º y 2 de junio de 2017, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. UNLP – FaHCE. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10666/ev.10666.pdf

CONACTRAHO (2021). Foro Regional: Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos: una Herramienta de Cambio. CONACTRAHO, CARE; Agencia Francesa de Desarrollo y Fundación Panamericana para el Desarrollo. Disponible en <http://igualvalorigualesderechos.org/foro/>.

Iniciativa Spotlight - ELA. (2022) Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico. Buenos Aires. Oficina de país de la OIT para la Argentina.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2019). Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Texto para Discussão-TD 2528. Brasília. Disponible en https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35231&Itemid=444A.

Instituto Locomotiva. Familias dispensam trabalhadoras domésticas na pandemia. Publicada em 23 de abril de 2020. Disponible en <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2020/04/23/SBT-BRASIL-39-das-fam%C3%ADlias-dispensaram-trabalhadoras-dom%C3%A9sticas-durante-a-pandemia>.

Jaramillo, Miguel y Ñopo, Hugo. (2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú [Documento de Investigación, 106]. Lima: GRADE.

Lima, Ana y Núñez, Elba. (2019). Violencia de género en el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe: Experiencias, Voces, Acciones y Recomendaciones de las Trabajadoras para Eliminarla. CARE, CONACTRAHO. Disponible en https://idwfed.org/es/recursos/violencia-de-genero-en-el-trabajo-remunerado-del-hogar-en-america-latina-y-el-caribe-experiencias-voces-acciones-y-recomendaciones-de-las-organizaciones-de-trabajadoras-para-eliminarla/@@display-file/attachment_1.

Lobos Arancibia, Daniela. (2017). Migración y Trabajo Doméstico: Las Trabajadoras Inmigrantes Asociadas en el Sinaincap en Santiago de Chile, 2012-2017. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146880>.

Lexartza, Larraitz; Chaves, María José y Carcedo, Ana. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, Lima.

López, Magdalena y Loza, Jorgelina. (2019). "El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas". Aposta. Revista de Ciencias Sociales, 83, 121-137. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jloza.pdf>

López Mourello, Elva. (2020). La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf.

Lynch, Madelayne. (2021) El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. Expreso. Disponible en <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>.

Mori, Natalia; Fleischer, Soraya; Figueiredo, Angela; Bernardino-Costa, Joaze; Cruz, Tânia. (2011). Tensões e experiências: Um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador. Centro Feminista de Estudo e Assessoria, Brasília.

Notarstefano, Inés. (2021). Sindicalización de las Trabajadoras de Casas Particulares: la madre de muchas batallas. Disponible en <https://ecofeminista.com/sindicalizacion-de-las-trabajadoras-de-casas-particulares/?v=5b61a1b298a0>.

OIT, Oficina regional ALC. (2016). Políticas de Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe- Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf.

OIT. (2021). "Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente". Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf.

ONUHABITAT. (2021). "Labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado". <https://onuhabitat.org.mx/index.php/labores-de-cuidado-y-trabajo-domestico-no-remunerado>.

OIT. (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

OIT. (2022). Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas. Conferencia Internacional del Trabajo.

ONU Mulheres, OIT; CEPAL. Trabalhadoras remuneradas do lar na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19. Brasília-DF, 2020. Disponible en: <https://www.cepal.org/pt-br/documentos/trabalhadoras-remuneradas-lar-america-latina-caribe-crise-covid-19>.

ONU Mujeres. (2020) Informe Vulnerabilidad de las Trabajadoras del Hogar frente a la emergencia sanitaria por COVID-19 en Bolivia. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/bolivia---vulnerabilidad-de-las-trabajadoras-del-hogar>.

Orozco, Amaia. (2007). “Cadenas Globales de cuidado”. INSTRAW Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>.

Peredo Beltrán, Elizabeth. (2015). Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha. Red de Mujeres Transformando la Economía REMTE, La Paz, Bolivia.

Pereira Pinto, Cleide; Acciari, Louisa; Gorski Brites, Jurema, Batista Pereira, Luiza; Garcia Castro, Luiza Mary; Almeida Monticelli, Thays (organizadoras). (2021). Os sindicatos das trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: memórias da resistência. Santa Maria- RS, FACOS-UFSM, 1. (E-book).

Pereyra, Francisca. (2018). Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina. Cuaderno de trabajo N° 26, OIT. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_654967/lang--es/index.htm.

Proyecto Mujer, Dignidad y Trabajo. (2020). THEMIS y Fenatrad. Disponible en <http://themis.org.br/themis-e-fenatrad-realizam-ciclo-de-encerramento-do-projeto-mulheres-dignidade-e-trabalho/>.

Rodríguez, Fátima. (2019). “Soy la que gritó no más mujeres migrando por necesidad”. Bravas 8. Disponible en <https://www.revistabravas.org/librada-maciel>.

Román Pacori, Lisseth Zhanna; Ospina Salinas, Estela Encarnación; Gallegos Estrada, Luis Vladimir; Polanco Monteza, Nataly Mery; Almeida Escusa, Carmen Rosa; Infante Ramírez, Marcolina de los Milagros. (2021). Factores de riesgo psicosocial en las personas trabajadoras del hogar, 2021: estudio participativo en contexto de pandemia. Edit. Fundación Friedrich Ebert.

Roncoroni, Marta Susana. (2015). “La trabajadora de casas particulares ante la violencia laboral: Cuestionario sobre su percepción y actitudes”. Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, UPACP y la OSPACP. Monografía presentada en el marco del IV Concurso Bialeto Massé 2014/2015. Disponible en <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RELATS.A.SST.Roncoroni.pdf>.

Salvador, Soledad y Cossani, Patricia. (2020). Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe Frente a la Crisis del COVID-19. ONU Mujeres, OIT, CEPAL.

Sandino, Victoria (Senadora de Colombia) Testimonio en Audiencia Pública con presencia del ministro de trabajo. 16 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.facebook.com/VictoriaSandinoPaz/videos/2624541531191498/>.

Segarra, Edith; Villena, Daphne; Fuentes, Nua. (2019). Rutas de atención para trabajadoras remuneradas del hogar en caso de enfrentar situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral. Ministerio de Trabajo, CNIG, Quito. Disponible en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2019/04/cartilla-rutas.pdf>.

Shokida, Natsumi; Serpa, Daiana; Domenech, Laia; Moure, Julieta; Fernández Erlauer, Micaela; Espiñeira, Lucía; Santellán, Celina; Pradier, Carolina; Lee, Justina. (2020). Ecofeminita/EcoFemiData: informes ecofemidata. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>.

Solicitud directa (CEACR). (2021). Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EX PUB:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3996093:NO.

Tapullima, Gianella (2019). “Expedientes del abuso: el riesgo de ser trabajadora del hogar”. Ojo Público. Hogares inhóspitos. Lima. Disponible en <https://ojo-publico.com/especiales/hogares-inhospitos/reportajes/expedientes-del-abuso-el-riesgo-de-ser-trabajadora-del-hogar-en-el-peru/>.

Themis, FENATRAD, CARE. (2020a) ¿Nuevos actores, viejas cuestiones? Un análisis de agencias, empresas y aplicaciones para trabajadoras del hogar. Ebook, Porto Alegre. Disponible en <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2021/06/ESPANHOL-MARCO-2021-NUEVOS-ACTORES-VIEJAS-CUESTIONES.pdf>.

Themis, FENATRAD, CARE. (2020b). El Caso de Brasil: estudio sobre el Convenio 189, la Recomendación 201 y la Ley Complementaria 150/15. Disponible en <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/07/EL-CASO-DE-BRASIL-ESTUDIO-SOBRE-EL-CONVENIO-189-LA-RECOMENDACION-201-Y-LA-LEY-COMPLEMENTARIA.pdf>.

Valenzuela, María Elena; Scuro Somma, Lucía y Vaca-Trigo, Iliana. (2020). “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”. Serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46537/1/S2000799_es.pdf.

Valenzuela, María Elena y Paz Ramírez, Adriana. (2021). Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar en América Latina: Resultados de la Encuesta Regional de la FITH. Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar. Disponible en https://idwfed.org/en/resources/strong-and-untold-facing-up-to-the-pandemic-the-impact-of-covid-19-on-domestic-workers-in-latin-america/@@display-file/attachment_2.

Valli, Patricia. (2021). “Se extiende el programa Registradas: el blanqueo suma 47.000 trabajadoras de casas particulares”. Diario El Cronista. Disponible en <https://www.cronista.com/economia-politica/programa-registradas-se-extiende-2022-el-blanqueo-suma-47-000-trabajadoras/>.

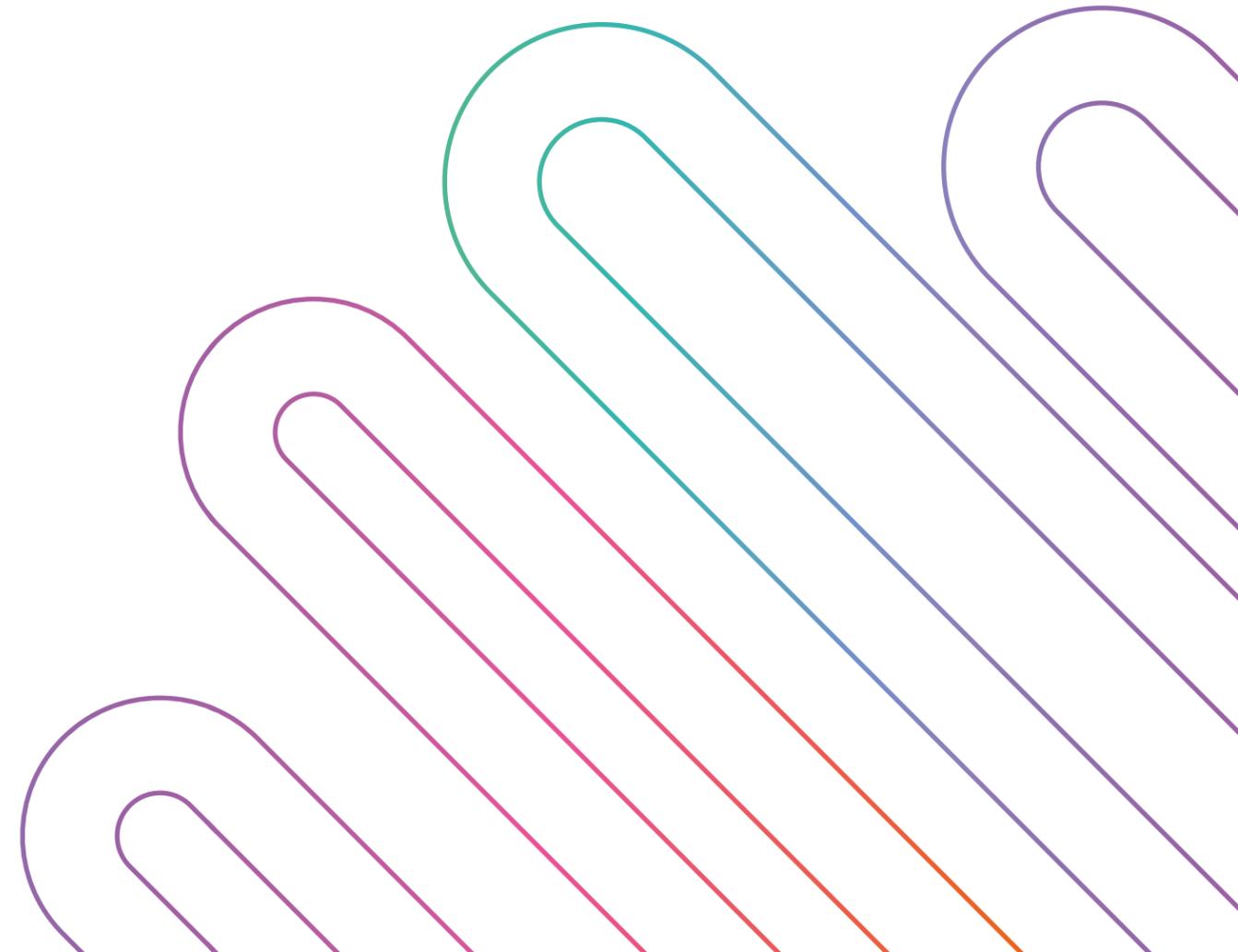
Velasco Abad, Margarita; Moreno, Paola; Redrobán, Verónica; Tapia, Jesús. (2018). Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador. CARE y Observatorio Social del Ecuador (OSE). Quito, Ecuador. Disponible en: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf>.

Velasco Abad, Margarita [Coord.]. (2019). Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en niñas y adolescentes en Ecuador. ONU Mujeres, Plan Internacional, Consejo Nacional de Igualdad de Género. Quito. Disponible en <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/Estudio-TNRH-NA-2019.pdf>.

Velasco Abad, Margarita [Coord.]. (2020). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador”. CARE y Observatorio Social del Ecuador. Quito. Disponible en: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/05/INFORME-TRH-DIGITAL-feb-1.pdf>.

Venegas Alcaíno, Rocío. La Tercera. “María Cotal, presidenta del sindicato de Trabajadoras de Casa Particular: “Eso de que somos parte de la familia, son puros clichés”. 06 de abril de 2020. Diario digital. Disponible en <https://www.latercera.com/paula/maria-cotal-trabajadoras-domesticas-cuarentena-coronavirus-dirigenta-sindicato-chile/>.

Zub Centeno, Marcella. (2020). Hora de implementar los avances legales. Derechos de las trabajadoras domésticas. Disponible en: <https://codehupy.org.py/ddhh2020/trabajadoras-domesticas/>.





CONLACTRAHO

Confederación Latinoamericana y del
Caribe de Trabajadoras del Hogar



igual VALOR
IGUALES
derechos

Programa Regional para el Avance de los Derechos
de las Trabajadoras Domésticas

