

INFORME FINAL

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



INFORME FINAL

**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)

2022

©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 Ovilla**, 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, UPACP; **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



12 AGRADECIMIENTOS

13 INTRODUCCIÓN

18 PARTE 1:
EJES ESTRATÉGICOS DE INTERÉS SOBRE EL ESTADO
DE SITUACIÓN DEL C-189 Y LA R-201

21 1) Marco normativo

a) Convenio 189 y Recomendación 201

Marco normativo relevante por país en torno al
trabajo remunerado del hogar

PAÍSES ANDINOS

Bolivia

Colombia

Ecuador

Perú

CONO SUR

Argentina

Chile

Paraguay

BRASIL

24 2) Situación de las trabajadoras remuneradas del
hogar respecto de las condiciones y
derechos laborales

PAÍSES ANDINOS

Bolivia

26 a) Participación de las mujeres en el trabajo
remunerado del hogar

28 b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y
descansos

28 c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la
maternidad/paternidad

Acceso a la información

Acceso a la justicia sobre condiciones de trabajo y/o derechos
laborales

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones
del sector empleador

30 d) Agencias de empleo

Colombia

31 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del
hogar

31 b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones, descansos

Inspecciones estatales

32 c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la
maternidad/paternidad

Acceso a la información

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones
del sector empleador

35 d) Agencias de empleo

Ecuador

35 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del
hogar

36 b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

Inspecciones estatales

- 37 c) Derechos laborales
Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad
Acceso a la información
Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales
Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador
- 39 d) Agencias de empleo
Perú
- 39 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar
- 40 b) Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos
Inspecciones estatales
- 41 c) Derechos laborales
Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad
Acceso a la información
Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales
Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador
- 42 d) Agencias de empleo
CONO SUR
Argentina
- 43 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar
- 44 b) Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos
Inspecciones estatales

- 45 c) Derechos laborales
Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad
Acceso a la información
Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales
Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador
Chile
- 48 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar
- 49 b) Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos
Inspecciones estatales
- 50 c) Derechos laborales
Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad
Acceso a la información
Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales
Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador
- 52 d) Agencias de empleo
Paraguay
- 52 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar
- 53 b) Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos
Inspección estatal

- 54 c) Derechos laborales
- Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad
 - Acceso a la información
 - Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales
 - Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador
- BRASIL
- 56 a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar
- 58 b) Condiciones de trabajo
- Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos
 - Inspecciones estatales
- 60 c) Derechos laborales
- Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad
 - Acceso a la información
 - Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales
 - Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador
- 63 d) Agencias de empleo
- Conclusiones

- 69 3) Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar con relación a la violencia y el acoso en el ámbito laboral
- PAÍSES ANDINOS
 - Bolivia
 - Colombia
 - Ecuador
 - Perú
 - CONO SUR
 - Argentina
 - Chile
 - Paraguay
 - BRASIL
 - Conclusiones
- 79 4) Situación de las trabajadoras del hogar respecto de la pandemia por COVID-19
- PAÍSES ANDINOS
 - Bolivia
 - Colombia
 - Ecuador
 - Perú
 - CONO SUR
 - Argentina
 - Chile
 - Paraguay
 - BRASIL
 - Conclusiones

88 5) Experiencias estratégicas de lucha sindical

92 PARTE 2:
DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA LA INCIDENCIA POLÍTICA
DESAFÍOS Y TEMAS DE AGENDA DE LOS SINDICATOS
LINEAMIENTOS PARA UNA ESTRATEGIA DE INCIDENCIA POLÍTICA
RECOMENDACIONES A LOS ESTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL C-189
Y R-201

98 CONCLUSIONES GENERALES

107 BIBLIOGRAFÍA

114 ANEXO

Marco normativo por país

- Argentina
- Chile
- Brasil
- Bolivia
- Ecuador
- Colombia
- Perú
- Paraguay



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 informe presenta un Balance subregional en torno al **Convenio 189** sobre el “trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” y la **Recomendación 201** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la subregión de América del Sur, que considera las particularidades de los ocho países involucrados en el estudio (cuatro Países Andinos: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú; cuatro del Cono Sur: Argentina, Chile, Paraguay y Brasil).¹ El objetivo de este estudio es identificar los avances y retrocesos, deudas y desafíos para la implementación plena y efectiva del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, orientado 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.

Tanto el trabajo remunerado del hogar (en adelante, TRH) como el trabajo doméstico gratuito junto con algunos sectores de la salud, conforman la esfera de los trabajos de cuidados, los cuales 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 y trabajadoras remuneradas 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 importantes esfuerzos para visibilizar las dinámicas de poder, desigualdad y violencia que configuran el escenario de este trabajo. Posteriormente, otras organizaciones feministas y organismos internacionales han contribuido para hacer foco en la particular dimensión de género que lo caracteriza. 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.

Entre esos logros normativos, tributario de aquel esfuerzo colectivo, se encuentra el Convenio 189 (C-189) de la OIT sobre “trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” y la Recomendación 201 complementaria (R-201) adoptada por la

1 La elección de estos países obedece a la base organizativa y presencia de afiliadas en la CONLACTRAHO. Con este estudio, la CONLACTRAHO completa dos informes subregionales sobre el Convenio 189 de la OIT, que cubre los 15 países de presencia de los sindicatos afiliados a su base organizativa.

Conferencia General de la OIT el 16 de junio de 2011. Este Convenio, que entró en vigor en septiembre de 2013, marca un piso y un horizonte de reconocimiento de los derechos humanos y laborales de las/os trabajadoras/es y su implementación plena, real y efectiva es uno de los mayores desafíos que se presentan en la actualidad (OIT, 2022).²

Diversos países en el mundo han ratificado este Convenio. 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.

Con estos desafíos y en el marco de un Acuerdo de colaboración entre CARE América Latina y el Caribe, el programa “Igual valor, iguales derechos”, el Proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo, 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) se desarrolló el presente “Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT: una mirada desde el movimiento de trabajadoras remuneradas del hogar de América del Sur”.³

El Balance también se refiere al 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, adoptados por la Conferencia de la OIT el 21 de junio de 2019, y entradas en vigor el 25 de junio de 2021.

Estructura del Balance

El documento se estructura en dos partes: 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 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; esto es, las propuestas o lineamientos para la incidencia política en las políticas públicas.

La “Parte 1” tiene cinco ejes estratégicos: 1) Marco normativo: contiene la legislación vigente en los ocho países respecto a las leyes laborales del sector y del trabajo. Se menciona la situación de cada país en relación con la ratificación de los C-189 y C-190 y se desarrollan las características principales de las normas sancionadas

² Ambos instrumentos se estructuraron sobre la premisa fundamental de que las/os trabajadoras/es remuneradas/os del hogar no son ni “sirvientes”, ni “miembros de la familia”, ni trabajadores de “segunda clase”.

³ Para mayor información sobre CARE ver <https://igualvalorigualesderechos.org/>, sobre CONLACTRAHO ver <https://conlactraho.org/> y sobre CLADEM ver <https://cladem.org/>.

por los gobiernos que rigen el TRH. 2) Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar respecto de las condiciones y derechos laborales: contiene un análisis de las condiciones de trabajo y de derechos que se desprenden del Convenio y las normas locales. En particular, se analiza la participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar, y de niñas, adolescentes, migrantes, indígenas y afrodescendientes, las condiciones de trabajo respecto de la jornada laboral, remuneraciones y descansos, inspecciones estatales, el derecho a la seguridad social y protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad, el acceso a la información, el acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales, el grado de participación sindical, los procesos de negociación colectiva, organizaciones del sector empleador y la existencia de las agencias de empleo. 3) Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar con relación a la violencia y el acoso en el ámbito laboral: en este eje se trabajan las distintas formas de violencia y discriminación que padecen las trabajadoras remuneradas del hogar sostenidas por la trama histórica y compleja de relaciones desiguales de poder por razones de género, clase, raza, etnia y edad. Se abordan las vulneraciones al C-190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, aunque, hasta el momento, solo Argentina, Ecuador y Perú lo han ratificado. 4) Situación de las trabajadoras del hogar respecto de la pandemia por COVID-19: aborda los efectos de la crisis global que provocó la COVID-19 y el modo en que la pandemia afectó a estas trabajadoras en la pérdida del empleo, en el deterioro de las condiciones de trabajo, en la sobrecarga de trabajo en muchos casos y en su salud. 5) Experiencias estratégicas de lucha sindical: recoge una buena parte de las estrategias y acciones de incidencia realizadas por las organizaciones sindicales del trabajo remunerado del hogar. En este sentido, se recuperaron las siguientes: articulación y alianzas intersectoriales; participación en encuentros, congresos, foros y mesas de trabajo estatales e interinstitucionales; producción y difusión de información dirigida a las trabajadoras del hogar; campañas, espacios y redes de contención; asesoramiento y acompañamiento a las trabajadoras del hogar; capacitación y profesionalización de las referentes sindicales, las afiliadas y las trabajadoras del hogar; denuncias públicas por vulneraciones de derechos; incidencia en organismos internacionales; diálogo entre sectores del TRH.

La “Parte 2: desafíos y estrategias para la incidencia política” contiene: a) una sistematización los retos y temas de agenda que tienen los sindicatos que componen la CONLACTRAHO señalados por las referentes que fueron entrevistadas para esta investigación; b) una serie de propuestas o lineamientos dirigidas a las organizaciones sindicales a fin de mejorar la capacidad de incidencia en las políticas públicas como en su propia capacidad institucional; c) recomendaciones dirigidas a los Estados con el objeto de proveer estrategias para potenciar las políticas públicas y legislativas para el sector del TRH.

Diseño metodológico

Este Balance es un documento de análisis crítico que retoma diversas fuentes disponibles sobre la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar en ocho países de la región: sus condiciones de trabajo y derechos laborales, el impacto de la pandemia por COVID-19 en relación con su vida y sus trabajos, y sus estrategias de lucha sindical, a la luz de las obligaciones impuestas a los Estados en el C-189 y la R-201 de la OIT y, complementariamente, en el C-190 y la R-206.

Esta 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, y también de la perspectiva interseccional que permite mostrar formas específicas de vulneración de derechos y formas de violencias a partir del entrecruzamiento de condiciones de clase social, raza/etnia, condiciones políticas en cada país y por región. La metodología cualitativa involucró entrevistas semiestructuradas realizadas a las trabajadoras remuneradas del hogar referentes de su sector en cada uno de los países estudiados, las cuales fueron coordinadas con el Secretariado de la CONLACTRAHO y se llevaron a cabo por vía virtual durante el mes febrero del año 2022. También se entrevistó a algunas expertas en la materia.

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.

Este Balance es el resultado del análisis de las fuentes primarias y secundarias consultadas y aquí tienen preponderancia las experiencias de las trabajadoras remuneradas del hogar: sus balances sobre los logros y retrocesos, los desafíos de corto y largo plazo, así como las propuestas hacia sus sindicatos, y las demandas hacia los Estados para la implementación efectiva del C-189 y la garantía de sus derechos humanos y laborales.

Algunas precisiones

Dado que el foco de esta investigación se dirige a las condiciones de mujeres y niñas trabajadoras del sector, nos referimos de manera específica a ellas, sin que ello signifique desconocer que los trabajadores remunerados del hogar también comparten muchas de las condiciones de vulneración de derechos que atraviesa el sector; principalmente, la precarización en las condiciones de carácter laboral.

En relación con las entrevistas realizadas a referentes sindicales, cabe advertir que las participantes de Bolivia solicitaron, expresamente, mantener el anonimato de sus nombres.⁴ Por tal razón, en algunas citas textuales se omite la referencia al nombre de la entrevistada.

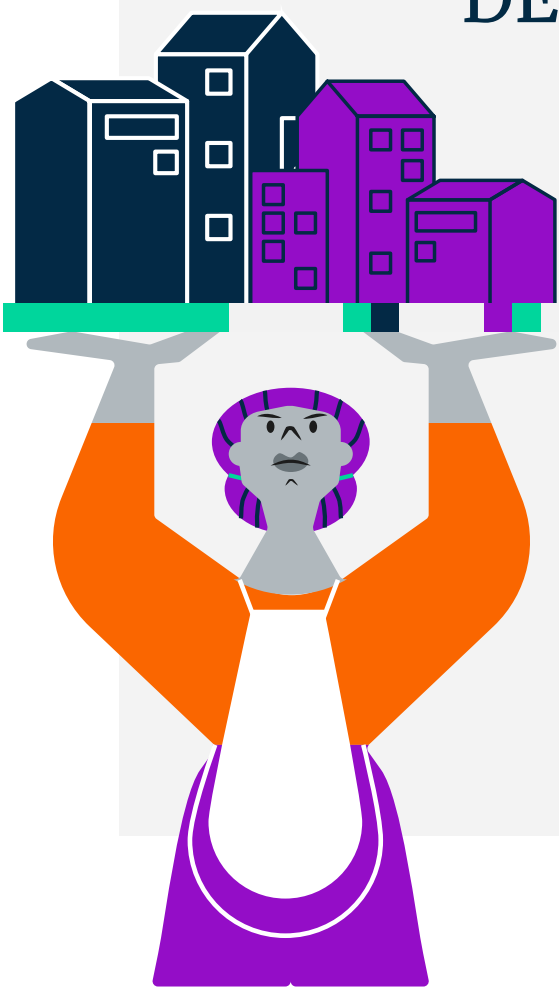
Por último, este trabajo no desarrolla en profundidad cuestiones como las inspecciones laborales, las agencias de empleo y la negociación colectiva. Consideramos que estudios posteriores deben profundizar en estas dos dimensiones.

⁴ La omisión responde a que son testimonios referidos a la vida y experiencia personal íntima. Sin embargo, los nombres de todas las entrevistadas bolivianas están incorporados en los agradecimientos de este documento.

PARTE 1:



EJES ESTRATÉGICOS DE INTERÉS SOBRE EL ESTADO DE SITUACIÓN DEL C-189 Y LA R-201



En este apartado se abordarán cinco ejes estratégicos para conocer el estado de situación, los espacios de oportunidad y los desafíos para la implementación del C-189 y la R-201 de la OIT, desagregando la información por país, según las siguientes regiones: a) Países Andinos; b) Cono Sur y c) Brasil.

Los ejes son: 1) marco normativo; 2) situación de las trabajadoras remuneradas del hogar respecto de las condiciones y derechos laborales; 3) situación de las trabajadoras remuneradas del hogar con relación a la violencia y el acoso en el ámbito laboral; 4) situación de las trabajadoras remuneradas del hogar respecto de la pandemia COVID-19; y 5) estrategias de lucha.

1) *Marco normativo*

a) *Convenio 189 y Recomendación 201*

El C-189 y la R-201 constituyen una base fundamental para el impulso de normativa local y el desarrollo de políticas públicas con miras a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de millones de personas empleadas en este sector. Como ha señalado la OIT, resulta importante remarcar la influencia que el Convenio ha tenido en América Latina y el Caribe, siendo que no solo el primer país en ratificarlo fue uno latinoamericano –Uruguay–, sino que el más alto porcentaje de ratificaciones se da en nuestra región (OIT, 2021:14).⁵

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. El C-189 reconoce un conjunto de derechos y establece una serie de obligaciones específicas para los Estados, orientadas a visibilizar, valorar y mejorar las condiciones materiales, políticas, económicas y sociales, de carácter estructural que configuran al trabajo remunerado del hogar. También propone un compromiso de trabajo intersectorial que involucra al Estado, a trabajadoras/es, a los sindicatos y al sector empleador. Entre los derechos consagrados específicamente para el sector, se encuentran, por ejemplo, un régimen de horas de descanso diarias y semanales, el derecho a un salario mínimo, licencias, vacaciones, el acceso a la seguridad social, el derecho a la información y la definición de condiciones contractuales de trabajo claras y por escrito, elegir el lugar donde vivirán, y fijar una edad mínima para el trabajo que se adecue a los estándares construidos por la OIT, a la libertad sindical y a la negociación colectiva. También, los Estados deben adoptar medidas de protección contra la violencia, medidas especiales para personas migrantes, políticas de fiscalización de las condiciones de trabajo, mecanismos de acceso a la justicia efectivos para el caso de las vulneraciones a los derechos laborales, entre otras.

Por su parte, el C-190 y la R-206 reconocen el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, en el cual también se considera la violencia y el acoso por razón de género. Establece un piso de derechos para las/os trabajadoras/es, de obligaciones para los Estados y un horizonte orientado a la transformación de aquellas prácticas que producen discriminación y violencia. Tiene la misma estructura tripartita del Convenio 189, lo que implica que quedan involucradas las organizaciones sindicales, el Estado y la patronal. La vigencia de este Convenio permite proyectar avances legislativos y políticas específicas para garantizar el derecho a verse libres de violencia en el ámbito de trabajo en los ho-

⁵ A la fecha de elaboración de este balance, los países de América Latina y el Caribe que han ratificado el C-189 son: Antigua y Barbuda, Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Granada, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Ver https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300_instrument_id:2551460.

gares, sobre todo en este sector que, por sus características y modalidad (por ejemplo, la de “cama adentro” o “sin retiro”⁶), representa para muchísimas mujeres y niñas encontrarse expuestas a diferentes formas de violencia física, sexual y psicológica.⁷

Cuadro 1. Ratificación de los ocho países respecto del C-189 y C-190

PAÍS	RATIFICACIÓN CONVENIO 189	RATIFICACIÓN CONVENIO 190
Bolivia	20/11/2012	
Paraguay	07/05/2013	
Ecuador	18/12/2013	19/05/2021
Argentina	24/03/2014	23/02/2021
Colombia	09/05/2014	
Chile	10/06/2015	
Brasil	31/01/2018	
Perú	26/11/2018	08/06/2022 (no está en vigor)

Marco normativo relevante por país en torno al trabajo remunerado del hogar

En la región, el proceso de avance legislativo para reconocer y mejorar el goce de derechos en el ámbito del TRH se ha gestado en torno a la sanción del Convenio 189, lo cual produjo cambios en las regulaciones estatales, incluso antes de su vigencia en los países. Como señala la OIT, muchas de las demandas y reclamos a los gobiernos por parte de las organizaciones sindicales han quedado legitimadas a partir de esta norma internacional, lo que facilitó la aprobación

6 Se utiliza esa denominación para referir a la modalidad del TRH en el que las trabajadoras, según el C-189, “residen en el hogar para el que trabajan” (art. 6). En esta modalidad de trabajo, debe respetarse el derecho a la privacidad, y no están obligadas a permanecer en el hogar durante sus períodos de descanso o permiso (arts. 6 y 9).
7 Para más información sobre violencia contra las mujeres y TRH, ver Lima, Ana y Núñez, Elba (2019); 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>.

de leyes y políticas públicas (OIT, 2021:16). 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 su norma general del trabajo e incorpora, a través de una reforma, algunas particularidades para el sector (OIT, 2021:17).**

En este apartado se mencionan las normas por las cuales los países han ratificado el C-189 y la R-201, así como las sancionadas por los gobiernos que rigen, de manera general, el TRH.⁸ Las normativas que establecen políticas públicas específicas se mencionan en cada apartado temático.

PAÍSES ANDINOS

Bolivia

La Ley 2450 de Regulación de Trabajo Asalariado del Hogar que configura el marco normativo general del TRH en Bolivia se sancionó con alcance nacional en 2003. Diez años después, comenzó a regir el C-189 y la R-201 de la OIT aprobados por el Estado en noviembre de 2012 mediante la Ley 309, la cual se ratificó en 2012. Tal como han planteado las trabajadoras entre-

8 Algunas normativas de los países no tienen número, de allí la ausencia de su mención específica.

vistadas, a 18 años de la promulgación de la Ley 2450, aún no se ha armonizado ni a la Constitución Política del Estado Plurinacional de 2009 ni a los términos del C-189; tampoco lo ha hecho la Ley General del Trabajo, de modo que **para el TRH siguen existiendo vacíos importantes en materia de reconocimiento formal.**

Colombia

La situación laboral de las trabajadoras del hogar empezó a registrar cambios significativos a partir de la adopción del C-189 y la R-201 de la OIT y de su aprobación en 2012 (Ley 1595). En 2013, se emitió la Sentencia C-616 de la Corte Constitucional de Colombia por la cual se estableció que la Ley 1595 se ajustaba a la Carta Política, con lo que quedó ratificada su plena constitucionalidad. Asimismo, la Ley 1786 del año 2016 realizó modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo para mejorar la situación de las trabajadoras y creó una “Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico”, la cual tiene competencia para presentar informes anuales al Congreso de la República. Sin embargo, más allá de las reuniones anuales de esta Mesa de Seguimiento, no se encuentran evidencias sobre la formulación de políticas públicas en favor de las trabajadoras. Durante los primeros meses de la pandemia del COVID-19, la Mesa suspendió sus funciones y a partir de mediados de 2021 retomó su funcionamiento.⁹ A pesar de los avances normativos que se han dado, las organizaciones sindicales consideran que el incumplimiento de las normas es de considerable importancia.

En relación con los avances normativos en el país, un estudio reciente indicó que las trabajadoras del hogar consideran relevante “el pago de liquidación, y prestaciones so-

9 Ver <https://www.trabajadorasdomesticas.org/novedades/329-medell%C3%ADn,-sede-de-la-reciente-reunio%C3%B3n-de-la-mesa-tripartita.html>.

ciales como prima y vacaciones” (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:35).

Ecuador

El C-189 y la R-201 se ratificaron en 2013. Por su parte, el Código del Trabajo es la normativa general que regula el TRH en el país, junto al Código de la Niñez y la Adolescencia para el caso de adolescentes que se desempeñan como trabajadoras del hogar. En el año 2015, se sancionó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar que introdujo reformas que ampliaron los derechos de las trabajadoras del hogar reconocidos en el Código del Trabajo.

Perú

El país aprobó el C-189 y la R-201 en 2018 mediante Ley 27986. En el 2020, se sancionó la Ley 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, que reconoce derechos fundamentales como el contrato escrito, sueldo mínimo, jornada de 8 horas, seguridad social, gratificación, vacaciones y el seguro de desempleo (compensación por tiempo de servicios), seguridad y salud en el trabajo, fiscalización, libertad sindical y protección a menores de edad, entre otros. En abril de 2021 se sancionó el Decreto Supremo N.º 009-2021-TR que aprueba su Reglamento y permite desarrollar los alcances de la Ley.

CONO SUR

Argentina

La normativa más relevante y que marcó un gran avance en materia de derechos para las trabajadoras del hogar es la Ley 26844, sancionada en 2013 con la participación de los sindicatos del sector. En ella se establece el “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares”. En noviembre del mismo año se sancionó la Ley 26921 por la cual se aprueba el C-189 y la R-201 de la OIT. Si bien la Ley 26844

es anterior a la adopción del C-189, esta se ajusta, al menos en el aspecto formal, a los parámetros y contenidos establecidos por los instrumentos internacionales. Esta ley es complementada por otro conjunto de normas y políticas públicas que refuerzan la protección de derechos para las trabajadoras del hogar, las cuales serán mencionadas en los apartados respectivos.

Chile

El marco normativo en Chile se presenta fragmentado en diferentes leyes que regulan algún aspecto específico respecto del TRH, por lo que no existe una normativa unificada. Rige de manera general el Código del Trabajo, con leyes específicas que amplían derechos a las trabajadoras del hogar y complementan y/o modifican el Código. Con relación al C-189 y la R-201, Chile los ratificó en 2015 y los promulgó mediante el Decreto 34 de 2016.

Paraguay

Paraguay aprobó el C-189 y la R-201 de la OIT en el 2012 mediante Ley 4819, y, luego, los ratificó en el 2013. En 2015 promulgó la Ley 5407, conocida como Ley del Trabajo Doméstico, la cual mejora parcialmente la situación de las trabajadoras del hogar. Aumentó el 20 % del salario, estableció un piso del 60 % del mínimo y otorgó derecho a la jubilación, a la jornada de 8 horas, a las horas extras pagas y al descanso semanal estipulado, entre otros derechos (López y Loza, 2019:7). En 2019 se promulgó la Ley 6338, modificatoria de la Ley 5407, la cual establece la equiparación del “salario de las trabajadoras domésticas al del resto de personas trabajadoras con derecho al 100 % del mínimo legal” (Zub Centeno, 2020:112).

BRASIL

Brasil ratificó el C-189 y la R-201 en el 2018 luego de haberlo aprobado en el 2017 a través del Decreto Legislativo 127. Al igual que Argentina, Brasil sancionó las princi-

pales normativas que regulan los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar con anterioridad a la ratificación del C-189. En este sentido, se encuentran la Enmienda Constitucional 72/2013 a la Constitución Política de 1988 y la Ley Complementaria 150/2015 que la reglamentó, ambas conocidas como “Ley de las domésticas”. Estas normas fueron el resultado del proceso de debate y la incidencia para lograr la ratificación de aquel instrumento internacional, liderado por trabajadoras vinculadas al Consejo Nacional de las Trabajadoras del Hogar de Brasil (CNTD) y a los sindicatos del sector. Sin embargo, y a pesar de los avances logrados en el período 2001 a 2015, la normativa interna aún presenta diferencias entre los derechos reconocidos a los/s trabajadores/as, en general, y aquellos reconocidos a las trabajadoras del hogar y subsisten normas que violan el C-189 y la R-201.

2) Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar respecto de las condiciones y derechos laborales

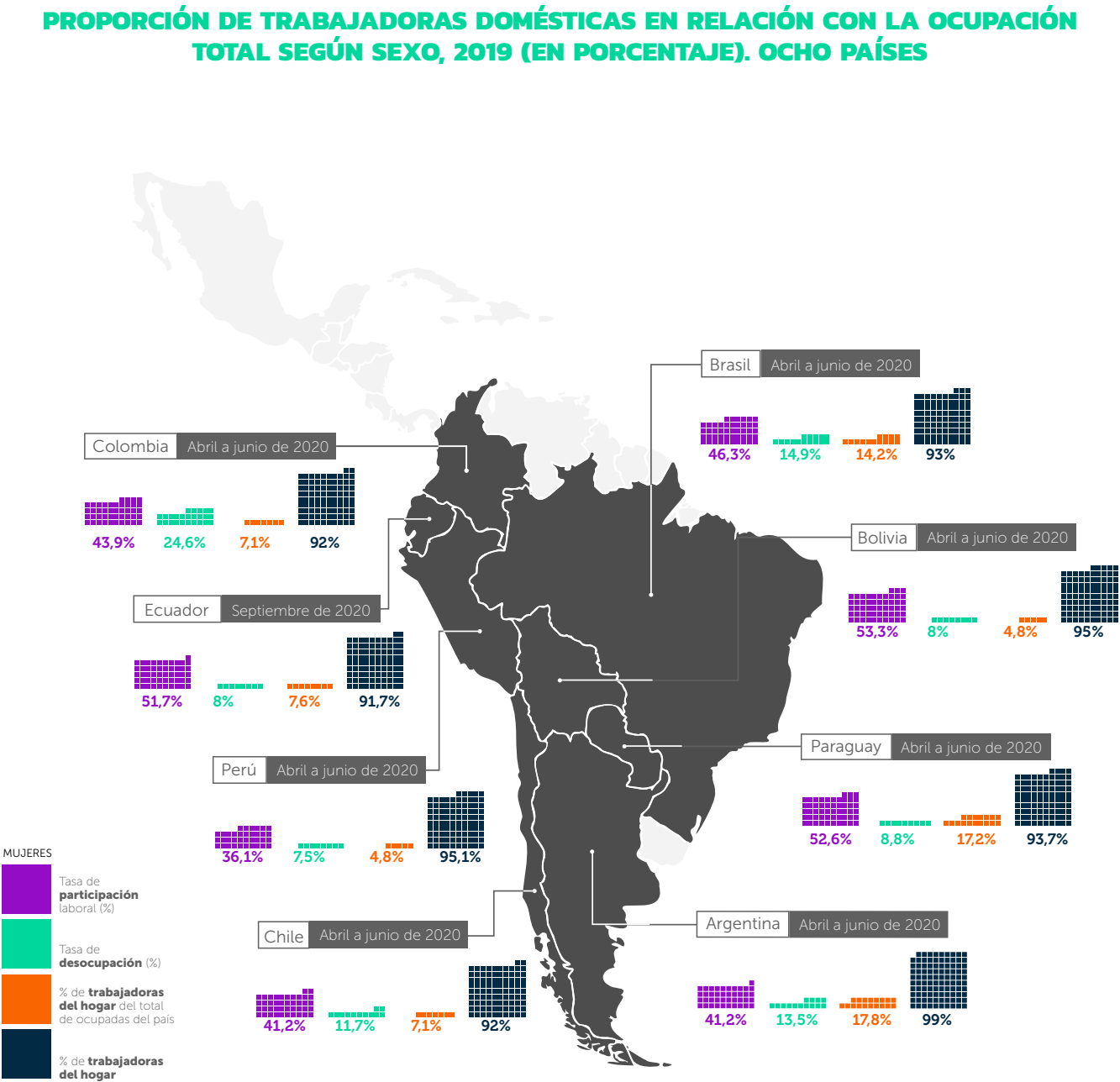
“La política neoliberal está arrasando, entonces eso ha impedido que las acciones, las políticas de acción afirmativa, las políticas diseñadas para mejorar las condiciones de empleo de las trabajadoras del hogar no se puedan implementar”. (Marcela Arellano, Ecuador)

“La ley no se aplica porque el Estado tiene que poner dinero y cuando se trata de nosotras nadie tiene dinero. Nosotras tenemos que ser autofinanciadas. Es letra muerta para nosotras”. (María Cotal, Chile)

En este apartado se analizan cuatro ejes fundamentales en materia de condiciones de trabajo y de derechos que se desprenden del Convenio y las normas locales: **a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar (TRH).** **b) Condiciones**

de trabajo que comprende: jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos; inspecciones estatales. **c) Derechos laborales** que comprende: seguridad social y protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad; acceso a la información; acceso

a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales; participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador. **d) Agencias de empleo.**



Fuente: OIT, 2021. (PAG. 5)

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) 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 el 93 % son mujeres; la inmensa mayoría de ellas eran mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes (CEPAL, 2018:40). Este universo de trabajadoras domésticas remuneradas representa –en promedio– el 14 % del total de la ocupación femenina (Themis et al., 2020:15).

Las entrevistadas señalaron que una cuestión central que ha impactado el TRH e impedido la plena efectivización de los derechos que promueve el C-189 y la R-201 es el contexto político-económico neoliberal impuesto con crudeza en los países de la región. En este sentido, respecto de Ecuador, Marcela Arellano afirmó que *“independientemente de la orientación del gobierno de turno, en 2014 se retorna a las políticas de carácter neoliberales, vinculadas al FMI y a los organismos de crédito internacionales, esto hace que se ponga presión para los derechos de los trabajadores y una de las presiones es precisamente la flexibilización laboral, entonces tanto empresarios como gobierno tienen montada una campaña para la flexibilización y la modernización que implica realmente disminución de derechos”*.

En el marco de las tensiones producidas entre, por un lado, la vigencia de normativas que reconocen derechos, por otro, el fortalecimiento de procesos económicos que favorecen a sectores económicos transnacionales que pretenden la promulgación de leyes que flexibilicen la contratación laboral y, por otro lado, Estados debilitados en su capacidad para dar respuesta a las demandas de los movimientos de trabajadoras/es y organizaciones sindicales, pivotean los avances y desafíos existentes para hacer realidad los derechos laborales señalados en las normas.

PAÍSES ANDINOS

Los Países Andinos presentan algunos rasgos comunes en la composición del sector del TRH, así como de la situación real en la que se encuentran las trabajadoras en relación con los derechos laborales. Uno de ellos es el elevado número de niñas y adolescentes que se encuentran laborando en el sector por debajo de las edades mínimas permitidas y con baja escolaridad. Otro tiene que ver con los 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. También caracteriza a los países de esta región la 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). Otro aspecto común es el mayor porcentaje de informalidad; en 2018 la cifra ascendía a 81,9 % (Salvador y Cossani, 2020).

Bolivia

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Si bien las mujeres bolivianas, en los últimos años, han registrado una tasa de participación más alta (64 % en 2013) comparada con el promedio de la fuerza laboral en América Latina y el Caribe (54 % en 2013), para el 2015 se registraba que el 68 % de las mujeres tenía un empleo informal frente a un 58 % de los varones trabajadores. A su vez, la tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres indígenas era de un 62 % y la de las mujeres no indígenas representaba un 55 %. (Banco Mundial, 2015:16-17). El reporte del Banco Mundial mostraba para el mismo año que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los sectores de baja productividad, tales como el trabajo doméstico, entre otros, en contraposición con los varones.

Para el año 2021, se estimaba que más de 125 mil personas integraban el sector de trabajo remunerado del hogar, de las cuales el 95 % eran mujeres y el 5 % varones. El porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar en relación con el total de mujeres ocupadas era del 4,9 % (OIT, 2021).

Respecto de la altísima tasa de informalidad en el sector, las sindicalistas entrevistadas señalaron que la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) construyó un modelo de contrato junto con el Ministerio de Trabajo boliviano a fin de facilitar el registro de las trabajadoras del hogar, pero continúa utilizándose la forma de contrato verbal y el no registro de la relación laboral. Por otra parte, como consecuencia de la crisis política y económica de la pandemia por COVID-19, la cantidad de trabajadoras del hogar registradas por el Estado ha decrecido –se estima un 8,3 % solo en 2019–, conforme indica el Instituto Nacional de Estadísticas de Bolivia. Ello evidencia que un gran número de ellas ha perdido su trabajo o ha pasado a condiciones laborales de informalidad, tales como contrato por jornada o a medio tiempo.

Niñas y adolescentes

El C-189 prohíbe el trabajo infantil y obliga a los Estados a fijar una edad mínima para que personas menores de 18 años se desempeñen como trabajadoras del hogar, acorde con los estándares de la OIT que indican que no puede ser inferior a la edad establecida por el Estado para otros sectores del mercado laboral. Asimismo, obliga a garantizar el acceso a la educación formal para adolescentes habilitados/as a trabajar y evitar, así, que el trabajo obstaculice la posibilidad de acceder a educación superior y/o profesional.

En Bolivia, el Código del Niño, Niña y Adolescente dispone que se es niña o niño hasta los 12 años y en adelante, y hasta los 18 años, se es adolescente. Con respecto a

la edad mínima para trabajar, se fija desde los 14 años. Según la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, en 2019 se registraron 3164 trabajadoras del hogar de entre 14 y 17 años de edad, mientras que el rango de edad para el ingreso al trabajo del hogar ronda los 16 años y se extiende hasta los 64. Sin embargo, persiste el trabajo infantil en el sector que involucra a niñas desde los 7 años (ONU Mujeres, 2020) provenientes, generalmente, de familias empobrecidas y racializadas de zonas rurales o ciudades pequeñas que migran a las capitales para trabajar.

Por otro lado, es importante mencionar que, para disminuir la edad de menores de 14 años para su incorporación a un trabajo, existe la posibilidad de tramitar una autorización de los padres o tutores en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual habilita a las menores de 14 para ser trabajadoras asalariadas del hogar. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social señala que a la fecha se han registrado 70 casos. Las entrevistadas afirman que existe una gran cantidad de niñas en el sector y que las empleadoras las buscan, en general, para que sean niñeras y porque les pagan menos. Además, las niñas y adolescentes no pueden participar ni afiliarse a los sindicatos, porque la edad mínima para hacerlo es 18 años.

Trabajadoras migrantes

En Bolivia existe un alto índice de migración interna, sin embargo, no se cuenta con datos oficiales sobre la recepción de migrantes que se insertan en el sector de TRH. Las entrevistadas refieren que las trabajadoras llegadas del área rural por sus condiciones socioeconómicas aceptan la explotación, trabajan por salarios mínimos y en situaciones de esclavitud; muchas de ellas analfabetas y confiadas en que su empleadora les ahorrará el sueldo y lo entregará eventualmente, pero en realidad les hacen trabajar

gratis durante meses o años. Tampoco se cuenta con datos públicos actuales respecto del porcentaje de participación de mujeres indígenas y afrodescendientes en el TRH. En este panorama, se configura todo un entramado de explotación racista, capitalista y patriarcal.

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

La Ley 2450 contempla una jornada de trabajo de 8 horas diarias para las trabajadoras remuneradas del hogar con retiro y 10 horas para las que laboran sin retiro, un descanso semanal mínimo de 1 día con derecho a no laborar los días feriados y el derecho a vacaciones anuales pagas. Asimismo, regula el acceso al salario mínimo como piso para la remuneración por jornada completa, así como su valor proporcional en jornadas de medio tiempo o por fracción de horas. Prevé, también, el derecho al cobro del aguinaldo, el derecho a indemnización o “desahucio” por renuncia o despido.

Las entrevistadas señalan que las condiciones de trabajo han mejorado en los últimos años, sobre todo a partir de la ratificación del C-189, en comparación con períodos anteriores donde la vulneración de derechos era extrema: *“trabajaba de lunes a domingo, apenas al mediodía del domingo te daban para descansar, era demasiado el maltrato que nos daban, hasta nos pegaban, [...] debajo de las gradas nos daban una cama, había mucha discriminación”*. Sin embargo, afirman que en muchos casos el conjunto de derechos contemplados en ambas normativas (Ley 2450 y C-189) aún continúa sin ser respetado por el sector empleador: *“nunca he tenido vacación, ni feriados, no tenía horario, ni nada, no conocía ni lo que era aguinaldo”*. Otro aspecto que resaltaron las trabajadoras es que el sector empleador contrata a mujeres para trabajar en sus hogares, pero luego las obligan a trabajar en sus comercios y/o espacios laborales,

sin abonarles el salario correspondiente, en contravención a lo estipulado por la Ley 2450 y por el C-189. Uno de los principales obstáculos identificados por ellas respecto del cumplimiento de las condiciones laborales por parte de los hogares empleadores radica en que un gran número de trabajadoras aceptan trabajar en cualquier condición, por necesidad económica, aun yendo en contra de sus propios derechos. Generalmente se trata de mujeres empobrecidas, indígenas o migrantes internas, es decir, provenientes de zonas rurales o de menor urbanización del propio país. Otra traba significativa que señalaron es que no todas las dirigentes o afiliadas a los sindicatos conocen las normativas vigentes en materia de TRH, lo cual dificulta la defensa de los derechos y la supervisión de los incumplimientos de las normativas por parte del sector empleador y de las propias instituciones estatales.

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

Con relación a este aspecto, la situación de las trabajadoras del hogar en Bolivia resulta altamente preocupante, dado que menos del 10 % tiene un contrato de trabajo registrado y, por tanto, goza de alguno de los derechos que comprende protección de la seguridad social. Hasta el año 2021, cuando el Estado boliviano reglamentó la Ley 2450 e incorporó a las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional Salud, no contaban con acceso a la protección de la salud. Sin embargo, la norma establece como condición para la afiliación de las trabajadoras que perciban un salario igual o mayor al mínimo, con lo cual, las entrevistadas señalan que tras *“18 años de lucha [esta ley] no beneficia a todas porque la mayoría gana menos del salario mínimo y no son beneficiarias”*. Otro aspecto problemático para la implementación radica en la ausencia de estrategias institucionales de estímulos y sensibilización dirigidas al sector emplea-

dor para que efectivicen el registro, lo cual coloca a las trabajadoras del hogar en una situación de mayor vulnerabilidad dado que muchas *“no quieren exigir la filiación a la Caja porque saben que las van a despedir, tienen miedo de exigir su seguro de salud”*. Las sindicalistas entrevistadas consideran fundamental *“que en los departamentos asesoren legalmente a las compañeras”*, ya que un gran número de empleadores/as evaden su obligación a través del despido o bien al emplear a trabajadoras bajo modalidad eventual o por jornal, mecanismos discriminatorios que vulneran derechos.

Según Salvador y Cossani (2020), solo el 10 % de trabajadoras del hogar han logrado afiliarse al sistema de jubilaciones que es privado y los aportes los debe hacer la propia trabajadora. En este sentido afirma una entrevistada: *“No existe un empleador que nos jubile”*. Por lo demás, existe en Bolivia una pensión solidaria por vejez a la que pueden acceder las personas con edad avanzada, aunque la misma signifique una ayuda ínfima por su monto exiguo.

Acceso a la información

No existe en Bolivia una estrategia estatal masiva y sostenida de difusión y promoción de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. Son generalmente las organizaciones civiles y los sindicatos quienes desarrollan este tipo de actividades. Con motivo de la pandemia, ONU Mujeres, la OIT y la FENATRAHOB llevaron adelante la campaña *“Cuida a quien te cuida”* buscando contrarrestar el impacto de las medidas de restricción sanitaria adoptadas por el gobierno, haciendo énfasis en los derechos de las trabajadoras y los mecanismos de reclamo en caso de vulneración. Las entrevistadas señalaron que la FENATRAHOB necesita de apoyos económicos de otras organizaciones para llevar adelante este tipo de acciones a nivel nacional. Si bien al interior de los sindicatos se realizan encuentros de formación, hay un gran número de

trabajadoras que no están afiliadas por lo que resulta necesario ampliar las esferas de incidencia y reforzar los procesos internos.

Acceso a la justicia sobre condiciones de trabajo y/o derechos laborales

La normativa prevé mecanismos institucionales ante el Ministerio de Trabajo para efectuar denuncias por incumplimientos o conflictos derivados de la relación de trabajo, una vez agotada la vía administrativa pueden continuar en la judicial. De las entrevistas surge que los dos últimos años, con motivo de la pandemia, las sindicalistas han acompañado numerosos casos de despido y/o denuncias por vulneraciones de derechos. De manera general, identifican varios obstáculos para el acceso a la justicia entre los que destacan la lentitud, la burocracia y la falta de respuestas. Sin embargo, señalan que las acciones de incidencia y acompañamientos que realizan los sindicatos desde la FENATRAHOB, favorecen que dichos mecanismos funcionen mejor, aunque resaltan la necesidad de contar con asesoramiento jurídico gratuito para los propios sindicatos.

Desde organizaciones como la Red de Mujeres Bolivianas Transformando la Economía (REMTE), se ha impulsado la formación de *“promotoras jurídicas”* con el objetivo de apoyar a las trabajadoras del hogar y acompañar casos ante el Ministerio de Trabajo, así como en negociaciones bilaterales con el sector empleador.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

Se desconoce el nivel de participación sindical de las trabajadoras del hogar. Para las entrevistadas, los sindicatos deben fortalecer las acciones de incidencia y visibilización e incrementar las actividades ofrecidas a las trabajadoras como mecanismo para promover la afiliación de las trabajadoras del sector, quienes ciertamente tienen miedo de sindicalizarse por miedo a perder sus traba-

jos. Una de ellas comenta: “Antes teníamos cursos de capacitación los domingos [...] entonces ahí venían las compañeras a inscribirse o convocábamos a talleres o reuniones, ahora no hay y eso creo que es la debilidad ahora, entonces la compañera solo acude al sindicato cuando tiene problemas, por eso es difícil mantener la organización, a las que estamos afiliadas nos cuesta”.

Si bien la negociación colectiva es un derecho constitucional en Bolivia, establecido además en la Ley General del Trabajo, no se conoce la existencia de procesos de negociación colectiva para el caso de las trabajadoras del hogar, entre otras razones porque el sector empleador no está organizado. Esta ausencia es suplida por el trabajo de la FENATRAHOB o las promotoras jurídicas quienes, en representación de las trabajadoras del hogar, se presentan ante empleadores/as individuales para establecer acuerdos salariales y beneficios sociales. Si la parte empleadora incumple, acuden al Ministerio de Trabajo.

El gobierno tripartito se aplica en la negociación anual de incremento salarial donde las/os trabajadoras/es son representadas/os por la Central Obrera Boliviana (COB). La FENATRAHOB forma parte de la Central. Cuando la COB logra mejoras salariales, estas también alcanzan a las trabajadoras del hogar, aunque, según las entrevistadas, esas mejoras son irrisorias porque ellas, en general, perciben menores salarios que los establecidos como salario mínimo.

Para las trabajadoras, el gobierno tripartito tiene el potencial de apuntalar el rol negociador y la capacidad de incidencia de las trabajadoras del hogar ante el Estado y el sector empleador, pero la estructura verticalista y sesgada por género de la Central Obrera invisibiliza las demandas concretas de las mujeres trabajadoras.

Según información de la FENATRAHOB,¹⁰ existen en el país 17 sindicatos del sector en

los 9 departamentos que tiene Bolivia: Sindicato San Pedro, Sindicato Max Paredes, Sindicato Zona Sur, Sindicato Las Amigas, Sindicato Trinidad, Sindicato Pedro Muiba, Sindicato Germán Bush, Sindicato San Ignacio de Moxos, Sindicato Cochabamba, Sindicato Quillacollo, Sindicato Tarija, Sindicato Oruro, Sindicato Potosí, Sindicato Santa Cruz, Sindicato Pando, Sindicato Sucre, El Alto.

d) Agencias de empleo

El C-189 y la R-201 establecen obligaciones para los Estados respecto de la regulación de la actividad de este tipo de agencias colocadoras de trabajadoras del hogar, a fin de adecuarlas al marco de protección de sus derechos. En Bolivia no se pudo identificar una normativa específica, aunque se constató que por la Resolución 108/19 el Ministerio de Trabajo aprobó un reglamento en el que se prevé la obligación de registro de las agencias privadas de empleo, la obligación de no cobrar comisión y/o arancel a las/os trabajadoras/es y la imposibilidad de intermediar en ofertas de empleo internacional con la finalidad de prevenir la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.

Pese a la existencia de este reglamento, las entrevistadas sugirieron que “a su manera hacen los contratos, no como lo establece el Ministerio de Trabajo”, que “se cobra el 50 % de la trabajadora del hogar del primer mes” y que “lo que hace es vendernos como si fuéramos una mercancía [...] no hacen un seguimiento a los empleadores cómo le está tratando a la trabajadora”. Asimismo, resaltan que las agencias en Bolivia “no ha-

cen conocer los derechos” y que “como sindicato hemos pedido a las autoridades que pongan un alto a las agencias, pero nadie hace nada ni llama la atención”. Asimismo, y contra lo que establece la regulación boliviana, señalan las entrevistadas que estas agencias “reclutan mujeres para llevarlas a la Argentina, Chile, Perú y España”.

Colombia

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

De acuerdo a la OIT (2021) el total de población trabajadora del hogar ascendía a 669 113 personas. Para la misma fecha, el porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas era del 7,1 %. Resultados más recientes provistos por la Gran Encuesta Integrada de Hogares,¹¹ al 31 de diciembre del 2021, la población económicamente activa en Colombia estaba compuesta por un 41,7 % de mujeres y un 58,3 % de varones. Según la posición ocupacional, la categoría de “empleada/o doméstica/o” representaba el 2,72 % del total de la población ocupada y dentro de ese total hay una mayoritaria presencia de mujeres (un 92 %) frente a un 8 % de varones.

Niñas y adolescentes

Un estudio reciente revela que la migración interna, sea por razones económicas o por desplazamientos forzados, “lleva a que las niñas, jóvenes y adolescentes también tengan que ser responsables de los ingresos del hogar [...] [y] se inserten a temprana edad en el trabajo doméstico remunerado” (CARE, Fundación Bien Humanos y UTRASD, 2021:72). Por su parte, se ha informado que, en relación con el trabajo infantil en Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, en su última encuesta “no especifica cuántas niñas y niños se dedican

al trabajo doméstico en el país, pero sí muestra que, hasta diciembre de 2018, 475 000 personas de los 5 a los 17 años realizaban oficios del hogar por 15 horas o más durante la semana, lo que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se llama ‘trabajo adicional’” (Escobar Roldán, 2019).

Migrantes, indígenas y afrodescendientes

El citado estudio de 2022 basado en entrevistas a trabajadoras del hogar, entre otros grupos, advierte que el **49,6 % de las trabajadoras “se identifican como negras afrocolombianas raizales o palenqueras”, el 27,2 % como mestizas, el 3,5 % como indígenas; a su vez, el 46,4 % de las entrevistadas son desplazadas y el 5,6 % son migrantes legales** (CARE y Fundación Bien Humanos, 2022:44-45). Otro estudio advirtió, también, acerca de la creciente inserción de mujeres migrantes venezolanas que se incorporan en el mercado laboral colombiano, lo cual impacta poco a poco en los porcentajes de trabajadoras del hogar (CARE, Fundación Bien Humano, 2022:110).

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones, descansos

A pesar de los avances a nivel normativo, las organizaciones de trabajadoras del hogar consideran que aún persiste un considerable incumplimiento de la legislación. Las principales brechas se hallan en la ausencia de condiciones de trabajo decente, en ingresos por debajo del salario mínimo y un considerable déficit en la protección social que se traduce en un escaso acceso a la pensión (Escuela Nacional Sindical de Colombia et al., 2020). Tal como se observa en el estudio de CARE y Fundación Bien Humano, “en el trabajo remunerado del hogar sobresale la forma del contrato verbal, y aunque este tipo de contrato es legalmente aceptado en Colombia, es una forma de contratación que no permite definir unas condiciones y ga-

10 Ver <https://fenatrahob.org.bo/>.

11 Provista por la Dirección Nacional de Estadística, ver <http://www.dane.gov.co/>.

rantías sobre el trabajo que se va a realizar” (2022:40). Solo 1 de cada 10 trabajadoras del hogar cuenta con un contrato de trabajo escrito, lo que evidencia una alta tasa de informalidad en el sector. **Según declaraciones del ministro de Trabajo de Colombia en la Audiencia Ordinaria de control político, el 41 % de trabajadoras del hogar gana el salario mínimo, el 20 % gana menos y el 39 % entre 1 y 1,5 salarios mínimos;** no obstante, según testimonios de sindicalistas en la misma Audiencia, las cifras son mayores y absolutamente preocupantes. La legislación colombiana permite que una porción pequeña del salario sea en especie; al respecto, las sindicalistas señalaron que el 77 % de trabajadoras del hogar recibe alimentos como pago en especie. La jornada laboral de las trabajadoras con modalidad “cama adentro” es de 10 horas diarias, según la sentencia C-372 de 1998 de la Corte Constitucional de Colombia. Esto marca una severa diferencia con el resto de las trabajadoras cuya jornada diaria es de 8 horas. Frente a ello, las centrales sindicales cuestionaron al gobierno por no haber tomado las medidas necesarias para eliminar tal discriminación y, en la actualidad, esas 2 horas extras no se consideran extraordinarias y, por tanto, no se remuneran. Asimismo, el 99 % de ellas no recibe pago por horas extras. La mayoría de los contratos son por días y si el empleador ya no necesita a la trabajadora, deja de contratarla.

De acuerdo a las evidencias reveladas por un estudio de 2019 acerca del alto porcentaje de trabajadoras que no contaban con un contrato de trabajo, el sindicato UTRASD, con el apoyo de CARE y la Fundación Bien Humano, creó la empresa social IMA Limpia¹³ “que es la primera empresa social ge-

renciada, presidida desde la junta directiva y operada por mujeres trabajadoras domésticas” (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:32).

Inspecciones estatales

En términos normativos, la función de vigilancia y control está muy bien establecida, sin embargo, en la práctica persisten los incumplimientos. En una audiencia llevada a cabo con el ministro de Trabajo en el año 2020, se le indicó que “los resultados de la labor de vigilancia aún muestran brechas y vacíos que indican la necesidad de mejorar el desempeño de los fiscalizadores de la autoridad de trabajo, al menos en lo concerniente a la vigilancia del cumplimiento de la normatividad relativa a las trabajadoras remuneradas del hogar” (Sandino, 2020). Frente a ello, el Ministerio señaló que solo puede operar cuando se presenta alguna queja sobre la vulneración de algún derecho; sin embargo, “el sistema de Información del propio Ministerio apenas reporta 9 quejas por incumplimiento” (Sandino, 2020) y, es más, carece de una base de datos por sanciones. Esta situación parece evidenciar la ineficacia del mecanismo.

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

En Colombia es el sector empleador quien debe integrar los aportes mensuales de seguridad social. Sin embargo, de las entrevistas con las dirigentes surge que el 11 % de las trabajadoras remuneradas del hogar de Colombia son mujeres mayores de 60 años y solo 2 de cada 9 están afiliadas al sistema de jubilaciones, contra un 81 % sin acceso a protección. Igual cifra se reporta respecto de la protección frente a riesgos laborales. De la totalidad de trabajadoras, solo el 37 % tiene acceso a prestaciones de salud y licencias, dejando sin dicha cobertura al 63 %. Uno de los problemas identificados por el Ministe-

rio de Trabajo en la Audiencia mencionada es que la legislación no permite la afiliación de trabajadoras del hogar que perciban un salario inferior al mínimo legal, ello impide que quienes laboran por horas o media jornada no puedan incorporarse a menos que sus empleadores/as paguen los aportes por la totalidad del salario mínimo, lo cual suele no ocurrir. El Decreto 1174 del 2020 creó un régimen para aportar respuestas a este problema y otros derechos como el acceso al servicio de salud subsidiada, pero aún no se han efectivizado.

Con relación a la protección de la maternidad, se produjo un avance en el año 2017 con la Ley N.º 1822 que incrementó de 14 a 18 semanas la licencia remunerada por maternidad para todas las trabajadoras. Esta prestación la efectiviza la Entidad Promotora de Salud a la que esté afiliada la trabajadora del hogar y si no lo está, queda a cargo del sector empleador. Durante el embarazo y tres meses después del parto, la trabajadora no podrá ser despedida sin autorización del Estado.

Acceso a la información

El gobierno nacional desarrolla campañas publicitarias en redes sociales¹⁴ y en la propia página del Ministerio de Trabajo, respecto de la formalización del TRH,¹⁵ las que, si bien pueden resultar apropiadas, se presentan con una modalidad y cantidad que resulta escasa y con posibilidades de poca difusión y alcance. La principal gestión de las campañas de información proviene de las propias organizaciones de TRH y de organizaciones aliadas. En este sentido, se llevó a cabo la campaña “La dignidad comienza por casa”, con el objeto de dar visibilidad al trabajo remunerado del hogar, para lo cual

“se diseñaron piezas publicitarias a partir de estrategias participativas, que permitieron realizar diferentes acciones para sensibilizar a las THR, empleadores y sociedad civil” (CARE, Fundación Bien Humano y UTRASD, 2022:26). Las propias trabajadoras del hogar crearon un sitio web en el que se presentan diversos canales para acceder a la información sobre derechos, entre ellos, redes sociales.¹⁶ También cuentan con campañas de difusión de los derechos a través de cartillas digitales dirigidas a las trabajadoras y a empleadores/as diseñadas por las organizaciones sindicales.¹⁷

Respecto de la formación de las trabajadoras, se ofrecieron distintas instancias en alianza con distintas organizaciones, en particular entre la organización sindical USTRAD y la Escuela Nacional Sindical de Colombia¹⁸ sobre derechos humanos y derechos laborales (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:28). Recientemente, en el marco de un esfuerzo colectivo, se ha publicado un modelo de formación denominado “Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado”.¹⁹

También, junto a otras organizaciones, como la Intersindical del Trabajo Doméstico, la Escuela Nacional Sindical y las organizaciones sindicales, crearon la aplicación “Aliadas” disponible para los teléfonos móviles²⁰ “que brinda información relacionada con el trabajo doméstico y las rutas que deben seguir las trabajadoras en caso de necesitar información para hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos laborales” (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:27). De acuerdo con los resultados del estudio citado, la mayor parte de las trabajadoras del hogar encuesta-

12 Declaraciones en el marco de la Audiencia Ordinaria de Control Político de la Comisión 07, Senado de Colombia, 16/09/2020.

13 IMA, funciona en Medellín y su sigla significa “Indígena, Mestiza y Afrodescendiente”, lo que tiene por objeto “resaltar la identidad étnica de las trabajadoras domésticas que la conforman” (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:32).

16 Ver <https://www.trabajadorasdomesticas.org/dicen-ellas/en-los-medios/redes-sociales-2-0.html>.

17 Ver <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/LaRecetaNoTanSecretaDeUnTrabajoDomesticoDigno.pdf>.

18 Ver <https://www.ens.org.co/>.

19 Ver <http://igualvalorigualesderechos.org>.

20 Ver <https://ail.ens.org.co/noticias/aliadas-una-aplicacion-para-las-trabajadoras-domesticas/>.

das consideran que los medios de comunicación brindan poca información sobre los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:28). Acerca del conocimiento que tienen las trabajadoras del hogar sobre sus derechos, se registró que solo el 4 % conoce cuáles son sus derechos laborales (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:70).

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

Existen algunos mecanismos de denuncias disponibles para las trabajadoras del hogar en el ámbito del Ministerio de Trabajo, a través de los cuales se intenta llegar a una instancia de conciliación con el/la empleador/a. Se ha identificado la debilidad de esta instancia debido a varias razones: poca formación y capacidad de los/as empleados/as del Ministerio para abordar la resolución de los conflictos; insuficiencia de recursos, fallas en los procedimientos,²¹ etc. En el caso de que no pueda resolverse el conflicto, queda habilitada la instancia judicial laboral, la cual también resulta bastante inaccesible para las trabajadoras por los costos y la desconfianza en el sistema (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:93). Durante la pandemia, las vías para denunciar eran virtuales y ello exigía a las trabajadoras disponer de Internet, de un aparato móvil y de las destrezas suficientes para poder ingresar a la página correcta y seguir adecuadamente los pasos indicados (Sandino, 2020). Es decir, toda una serie de recursos que, por su inaccesibilidad para muchas de ellas, dificultó el reclamo de sus derechos vulnerados.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

Los obstáculos para la sindicalización en Colombia son múltiples y de distinto orden: la debilidad de todo el movimiento sindical producto de la violencia política y de la creciente informalización de la economía desde los años 90. Para las trabajadoras del hogar los obstáculos tienen que ver con la falta de tiempo para ejercer funciones gremiales por sus prolongadas y extenuantes jornadas; la segregación de las empleadas; el machismo en el sindicalismo. Pese a lo anterior, las entrevistadas dan cuenta de un proceso creciente de participación y organización sindical entre las trabajadoras. Las cifras suministradas de algunas organizaciones dan cuenta de ello: UTRASD: 700; SINTRAHIN: 150; SINTRAIGRA: 500; ASOHOGAR: 100.

Consideran un acierto las estrategias de coordinación de iniciativas entre los sindicatos nacionales de las trabajadoras del hogar con las centrales sindicales de Colombia, en particular la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT). Entre ellas se encuentran: la articulación para hacer llegar hasta la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT una serie de observaciones, que señalan el incumplimiento de los derechos laborales contemplados en la C-189 por parte del sector empleador y del Estado; la coordinación para la realización de estudios sobre la situación de las trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia; el impulso de diversas campañas y la presentación de propuestas normativas ante el gobierno nacional. También la articulación con redes internacionales (International Domestic Workers Federation) y regionales (Red Regional de los Trabajadores Domésticos en América Latina) y diversas entidades académicas y sociales.

No se obtuvo información sobre procesos de negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico. La Mesa de Seguimiento creada en el 2016 funciona como una instancia de negociación tripartita. La última reunión fue el 27 de abril del 2022 entre “gobierno, empleadas y empleadores, así como organizaciones veedoras” y “se abordaron temas de seguridad social, pisos de protección social, agencias de trabajo doméstico y capacitación en el pago de aportes al sistema de seguridad social integral, con miras a lograr una mayor formalización”.²²

En cuanto a la organización del sector empleador, si bien en septiembre de 2019 se realizó en Bogotá el “Primer Foro Empleadores y Empleadoras, Desafíos para la Formalización de Trabajadoras Domésticas en Colombia” el cual dejó como desafío, entre otros, la necesidad de crear una organización que represente al sector,²³ hasta la fecha no se ha relevado la existencia de organizaciones que nucleen empleadores/as (CARE, Fundación Bien Humanos y UTRASD, 2021:90).

En cuanto a las organizaciones sindicales, el país cuenta con varias: el Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM), la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (UTRASD) caracterizada por una composición y una agenda de lucha étnica, la Unión de Trabajadoras del Hogar Remuneradas (UTRAHOGAR), el Sindicato de Trabajadoras del Hogar e Independientes (SINTRAHIN), la Asociación Nacional de Trabajadoras/as de la Economía del Cuidado (ANTEC), el sindicato de la rama de los alimentos (SINTRAIMAGRA), Trabajadoras Unidas del Cuidado (TRUNCUVIC), el Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia y Adolescencia del Sistema de Bienes-

tar Familiar (SITRACIHOBFI) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander (ASOTRABAJADORAS).²⁴

d) Agencias de empleo

En Colombia existen agencias de empleo como Hogar o Casa Limpia que “operan en los procesos de intermediación para la contratación o para la formalización” de las relaciones laborales de las trabajadoras del hogar, pero, por el momento, no constituyen “la forma mayoritaria a través de la cual se contrata (solo un 2,5 % de los casos son por agencia de empleo)” (CARE, Fundación Bien Humanos y UTRASD, 2021:90). Los medios para conseguir trabajo remunerado del hogar siguen siendo las recomendaciones y los lazos de amistad y familiares (CARE, Fundación Bien Humanos y UTRASD, 2021:88).

Ecuador

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Según la OIT, del total de las mujeres ocupadas en Ecuador, el 7,6 % se encuentra relacionada con el trabajo del hogar (OIT, 2021), respecto de la Población Económicamente Activa (PEA) este sector corresponde a poco más del 3 % (CARE – UNTHA, 2020). En 2021, la cifra reportada de trabajadoras/es del hogar fue 273 043, de los cuales el 91,7 % eran mujeres y el 8,3 % varones. El 80 % de las trabajadoras del hogar laboran en el área urbana y el 20 % en la zona rural (Velasco Abad, 2020).

Un estudio de CARE y el Observatorio Social del Ecuador mostró el nivel educativo de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar: “A nivel del promedio nacional, el 3 % tiene educación superior, el 34 % educación secundaria y el 67 % primaria o ningún nivel educativo” (Velasco Abad et al., 2018:59).

21 Por ejemplo, cuando la trabajadora denuncia por violencia de género y se intenta “conciliar” con la persona empleadora que la maltrata, genera revictimización (CARE, Fundación Bien Humanos y UTRASD, 2021).

22 Ver <https://www.trabajadorasdomesticas.org/novedades/329-medell%C3%ADn,-sede-de-la-reciente-reuni%C3%B3n-de-la-mesa-tripartita.html>.

23 Ver <http://www.trabajadorasdomesticas.org/10-ideas-que-nos-dej%C3%B3-el-foro.html>.

24 Para ampliar información se puede consultar CARE, Fundación Bien Humanos, UTRASD, 2021.

Niñas y adolescentes

A partir del 2006 se reformó el Código del Trabajo en Ecuador y se incorporó una prescripción respecto del trabajo remunerado en el hogar y estableció como límite la edad mínima legal de 15 años. Tanto ese Código como el Código de la Niñez y la Adolescencia establecen que la jornada máxima laboral permitida a las/os adolescentes entre 15 y 17 años es de 6 horas diarias y 30 horas semanales.

Dos informes consultados sobre Ecuador aportan datos sobre la situación de las niñas en el TRH. Uno de ellos refiere a la situación del trabajo remunerado en el hogar en Ecuador, que trabajó sobre la base de encuestas, reveló que la mayor parte de las trabajadoras consultadas “señalaron haber empezado a trabajar como TRH desde niñas o adolescentes (6-12 años). Esto pone en evidencia que [...] está legitimado el trabajo infantil” (Velasco Abad et al., 2018:87). Otro estudio de 2019, específico sobre trabajo remunerado y no remunerado infantil, puso en evidencia que es muy difícil determinar la población infantil, menor de 15 años, que realiza trabajo remunerado del hogar debido, precisamente, a su ilegalidad (Velasco Abad, 2019:68). Sin embargo, según las entrevistadas permanecen prácticas tradicionales por las cuales familias rurales, generalmente empobrecidas, llevan a las niñas a familias de la ciudad para que puedan estudiar y, solapadamente, estas niñas se convierten en trabajadoras del hogar, incluso, sin sueldo.

En relación con el trabajo remunerado del hogar de adolescentes entre 15 y 17 años, una encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de 2017 mostró que del 100 % de las adolescentes ocupadas, el 1,8 % se empleaba en el sector del TRH, mientras que los adolescentes varones registran un 0 % (Velasco Abad, 2019:70).

Pese a diversas campañas que el Estado ecuatoriano viene realizando desde el año

2000, las prácticas respecto del empleo de niñas se mantienen, dado que este grupo etario y las adolescentes que laboran en el sector están más expuestas a sufrir explotación laboral y diversas formas de violencias, entre ellas, la sexual.

Migrantes, indígenas y afrodescendientes

En Ecuador existe un conjunto de normativa orientada a reconocer y garantizar los derechos laborales de las personas migrantes. Sin embargo, las entrevistadas resaltan la desigualdad que existe aún en el país en perjuicio de las trabajadoras del hogar migrantes, que por su condición de necesidad “aceptan salarios sumamente bajos” aunque la ley no lo permita; “hay más clandestinidad, vulneración de derechos, andan escondidos porque son migrantes” (Ana Peralta). Esa realidad vulnera los derechos de las trabajadoras del hogar ecuatorianas y más aún de las migrantes que “por la situación que están viviendo también aceptan cualquier migaja que el patrón les pague” (Anita Lara). Asimismo, manifiestan su preocupación por la explotación laboral de niñas y niños hijas/os de migrantes que se encuentran en condiciones de mendicidad.

El estudio realizado por CARE y el Observatorio Social del Ecuador de 2018, con base en un censo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, ha mostrado la siguiente composición étnica: “el 69 % de personas TRH son mestizas; le sigue 12 % afrodescendientes, 8 % montuvias, 6 % indígenas y 5 % blancas” (Velasco Abad et al., 2018:68).

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

En 2021 se registraron 200 246 mujeres en el sector del TRH (Programa Igual Valor, Iguales Derechos), de las cuales, el 57 % recibe menos del salario básico unificado

y el 95 % se encuentra en situación de pobreza por ingresos. Solo el 5 % de las trabajadoras pobres reciben el salario básico unificado establecido por ley. Del 95 % en situación de pobreza, el 89 % no tiene afiliación a la seguridad social y el 19 % labora más de 40 horas semanales (Velasco Abad, 2020:23). Según las entrevistadas, las condiciones de trabajo en las que se encontraban las mujeres mejoraron luego de la ratificación del C-189, ya que se las equipara con el resto de las/s trabajadoras/es. Sin embargo, señalan que, respecto de la equiparación de los salarios, las medidas adoptadas generaron una “disminución del acceso al trabajo decente de las trabajadoras remuneradas del hogar”, una baja en los contratos y el acceso al trabajo y, por tanto, el aumento de los índices de informalidad del sector y del trabajo por horas (Marcela Arellano), con la consecuente vulneración de derechos que ello implica en orden, (por ejemplo, al acceso a seguridad social).

Inspecciones estatales

Según la OIT, en Ecuador se han intensificado las acciones de inspección por parte del Estado. En el marco de la campaña “Trabajo Doméstico Digno” se buscó visibilizar los derechos de las trabajadoras en medios de comunicación y se realizaron acciones directas por parte de brigadas que informan sobre el TRH en las calles de las grandes ciudades (Lexartza et al., 2016). Sin embargo, las entrevistadas señalaron la necesidad de fortalecer las estrategias de inspección y control estatal, y de reforzar los procesos de formación para el personal que fiscalizará, así como también, buscar alternativas para evaluar la situación de las trabajadoras respetando la intimidad de los hogares, ya que señalan que en Ecuador “la casa es un lugar privado, que no se observa como lugar de trabajo, los inspectores no pueden acceder” (Marcela Arellano). Los resultados del estudio publicados en CARE-UNTHA, “indican que la esfera privada sigue siendo un espacio de vulneración de derechos laborales de

las trabajadoras remuneradas del hogar al observarse que buena parte de ellas laboran sin contratos laborales en condiciones precarias y por fuera de lo establecido en las normativas vigentes” (2020:69).

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

A pesar de haber ratificado el Convenio, solo el 28 % de las trabajadoras se encuentran afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). En 2021, el sitio web del Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos informaba que en Ecuador se registran 200 246 mujeres en el sector del trabajo remunerado del hogar. A pesar de haber ratificado el Convenio 189 de la OIT en el 2014, en Ecuador solo el 28 % de las trabajadoras remuneradas del hogar se encuentran afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.²⁵ Una estrategia desplegada por el Estado para promover la afiliación fue la penalización del sector empleador. Pese a las medidas adoptadas por el Estado, continúa siendo un problema el acceso de las trabajadoras del hogar a los derechos derivados de la seguridad social, si se tiene en cuenta el alto nivel de informalidad del sector, por tanto, deviene fundamental la implementación de mecanismos adecuados para la fiscalización del cumplimiento de tales normativas (OIT, 2021). Un aspecto preocupante que pusieron de manifiesto las entrevistadas es que la gran mayoría de trabajadoras desconoce sus derechos o no los exige por miedo. Asimismo, señalaron que quienes cuentan con ese derecho, encuentran numerosos obstáculos por parte de los hogares empleadores para ejercerlos. También, existe una tendencia a emplear a las trabajadoras por horas y de modo eventual,

²⁵ Disponible en: <http://igualvalorigualesderechos.org/ecuador/>. Esta cifra demuestra la disminución de las trabajadoras registradas en los últimos años y la pauperización del TRH en Ecuador, si se considera que en el 2018 el 40 % de las trabajadoras estaban registradas en la seguridad social (Velasco Abad, 2020:21).

como una forma de evadir las cargas sociales del sector empleador.

Acceso a la información

En un informe de 2020, se mostró que casi el 50 % de las trabajadoras que formaron parte de un estudio en siete provincias del Ecuador tienen un importante desconocimiento de sus derechos y, en consecuencia, “mayor riesgo de sufrir afectación a sus condiciones laborales y mayor vulnerabilidad” (CARE — UNTHA, 2020:38 y 39). Las entrevistadas señalaron que, si bien, se registraron algunas campañas estatales aisladas a través de redes sociales, no existe una estrategia comunicacional dirigida a promover y difundir los derechos laborales de las trabajadoras, y advierten que son los sindicatos quienes impulsan este tipo de medidas.

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

De acuerdo a un estudio de 2018 sobre la situación del TRH en Ecuador, se informó que las trabajadoras del hogar pueden utilizar los servicios de la Defensoría Pública del Ecuador en el caso de vulneración de derechos laborales. Las/os abogadas/os acompañan, mediante el patrocinio, un proceso administrativo; “sin embargo, cuando el empleador y la TRH no han llegado a un acuerdo, se procede a un juicio laboral que es patrocinado por el abogado de la Defensoría” (Velasco Abad et al., 2018:74).

Las entrevistadas señalaron que existen mecanismos institucionales en el marco del Ministerio de Trabajo²⁶ para realizar denuncias por incumplimientos o conflictos en el marco de las relaciones laborales, aunque evidencian obstáculos propios de la burocratización, falta de sensibilidad de las instituciones y prejuicios en orden del género,

la etnia, la posición socioeconómica, la raza, etc., como en otros países de la región. La desconfianza que manifiestan hacia el sistema político y los procedimientos establecidos para realizar denuncias puede constituirse en una barrera para las trabajadoras, por lo que resaltan el rol de los sindicatos como fundamental para aceitar esos mecanismos y que las trabajadoras que acuden a ellos obtengan respuestas.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

Si bien no se cuenta con cifras específicas de participación de las trabajadoras en sindicatos, cabe señalar que las organizaciones de trabajadoras del hogar establecen relaciones de colaboración con organizaciones no gubernamentales tanto a nivel nacional como internacional. La Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA) es un sindicato conformado por 135 mujeres afiliadas de edades entre 21 y 70 años; realizan capacitaciones y acompañamiento a trabajadoras para denunciar vulneraciones a sus derechos al Ministerio de Trabajo, luego de haber recibido “en los últimos 10 años, cerca de 3 mil denuncias de esta naturaleza” (Castro, 2020). Refieren las dirigentes que la UNTHA y Care Ecuador construyeron una aplicación móvil de descarga libre que se llama “TRH UNIDAS” en la que se brinda información sobre los derechos laborales y por violencia, las rutas de atención para denuncias, etc.; además, cuentan con un programa de radio dirigido a las trabajadoras remuneradas del hogar.

Su fortaleza es que los sindicatos hacen alianzas con otras organizaciones sociales, de mujeres, feministas para que apoyen sus demandas y, según asevera una entrevistada, “eso nos ha dado resultado” (Lenny Quiroz). Con relación al ejercicio del derecho a

huelga, refieren que “nunca lo [han] podido lograr” porque si no trabajan, sus empleadores/as las despiden.

Con respecto a los procesos de negociación colectiva y asociaciones del sector empleador, no se ha podido relevar información al respecto.

Además de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), existen en Chile la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH) y el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (SINUTRAE).

d) Agencias de empleo

De acuerdo al estudio de 2018, se constató que las mujeres ingresan al TRH “por recomendación de alguna persona cercana (sobre todo mujer: amiga, hermana, prima, madre, tía, vecina, etc.). En general las empleadoras solicitan a sus familiares o amistades la referencia de una persona de confianza” (Velasco Abad et al., 2018:89). En este mismo informe, se relevó que las “referencias acerca de haber sido contratadas por medio de una agencia de empleos dieron cuenta de experiencias negativas”, ya que las condiciones favorables de trabajo y garantías de derechos presentadas por las agencias “en la práctica ninguna [...] se cumplió y la agencia no intervino de ninguna forma” (Velasco Abad et al., 2018:90).

Según las entrevistadas, no existen muchas agencias en el país y (las pocas presentes) recién se están comenzando a instalar. De manera general, las trabajadoras del hogar acceden al trabajo por recomendación y advierten que el sector empleador está acostumbrado a tomar a las trabajadoras por horas y de modo eventual (Paquita Crespín), lo que obstaculiza el acceso a derechos por las trabajadoras del hogar y favorece la informalidad.

Perú

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Según la OIT (2021) se estima un total de 439 340 personas que laboran en el sector del TRH en Perú y de ese total el 95,1 % son mujeres. Las trabajadoras del hogar representan el 4,8 % del total de mujeres ocupadas. Sin embargo, las sindicalistas entrevistadas refieren que existen en el país más de 500 mil mujeres que se dedican al trabajo remunerado del hogar. De acuerdo al Censo Nacional de 2017, el rango etario de las trabajadoras del hogar es el siguiente: el 36,6 % tienen entre 45 a 65 años, el 34,8 % entre 30 y 44, y el 23,8 % tiene entre 14 y 29 años.

Niñas y adolescentes

La situación de las niñas y las adolescentes en el TRH cambió normativamente con la prohibición de emplear personas menores de 18 años como trabajadoras del hogar en 2020 con la Ley 31047. Con anterioridad, era común que adolescentes desde los 14 años se desempeñaran como trabajadoras remuneradas del hogar. Sin embargo, actualmente las adolescentes y jóvenes prefieren otro tipo de trabajos y buscan oportunidades laborales en otros sectores. Sin embargo, pese a la prohibición señalada, las entrevistadas señalan que persiste todavía en el país la práctica del “madrinazgo” utilizado para la contratación de adolescentes de 14 a 18 años. Las adolescentes que continúan trabajando en el sector están sometidas a múltiples vulneraciones de sus derechos, más aún si pertenecen a comunidades indígenas o afrodescendientes, generalmente les pagan menos que a las adultas, y a las indígenas menos que a las “blancas”.

26 Ver https://www.gob.ec/tramites/buscar?search_api_fulltext=denuncias&page=0.

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

Las trabajadoras del hogar lograron equiparar normativamente sus derechos laborales con los de trabajadores/as de otros sectores, mejorando sus condiciones laborales con la ratificación del C-189 y la sanción de la Ley 31047 en 2020. Sin embargo, existe una amplia brecha entre el reconocimiento normativo de los derechos y la efectivización de los mismos; incluso, de las entrevistas con referentes sindicales surge que en algunos aspectos se ha retrocedido. Sobre la remuneración, refieren que la mayoría de las trabajadoras del hogar percibe una remuneración menor al salario mínimo, más aún quienes trabajan media jornada o por horas. En la actualidad, los derechos laborales reconocidos legalmente para las trabajadoras se “negocian” con el sector empleador y se llegan a “acuerdos” que las trabajadoras del hogar aceptan por necesidad de trabajo, resignando alguno de sus derechos. Las vacaciones remuneradas están reconocidas por ley, sin embargo, las entrevistadas señalan que en muy pocos casos acceden a ese derecho, ya que los/as empleadores/as que “les dan permiso, esos días que no han trabajado no tienen derecho a recibir un sueldo o medio sueldo, la mayoría no recibe nada si no trabaja, pueden regresar al mismo trabajo, pero no recibe pago” (Natalia Quispe). Con relación a la jornada de trabajo, refieren las sindicalistas que la mayoría trabaja por horas y son pocos los casos que continúan haciéndolo bajo la modalidad sin retiro o “cama adentro”. La modalidad de trabajo “por horas” reporta un menor acceso a derechos, beneficios sociales y remuneraciones más bajas. Pese a la obligatoriedad del contrato por escrito y su registración ante el Ministerio de Trabajo, se continúan realizando de modo verbal y, por tanto, sin registro en la mayoría de los casos.

Inspecciones estatales

La Ley 31047 regula las inspecciones en el domicilio “donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna”, en caso de haber resistencia por “el empleador a dar su manifestación y a otorgar las facilidades para verificar el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, el inspector de trabajo levantará un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, las cuales serán valoradas como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal” (Art. 23). Esta misma ley habilita la implementación de acciones para la protección de los derechos de las trabajadoras, pero no solo a ellas, sino también a la “organización sindical que las representa, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público”. Sin embargo, investigaciones en la materia, revelan que los controles llevados a cabo por el gobierno resultan insuficientes. Así, se ha constatado que desde el 2009, “más de 32 mil trabajadoras del hogar acudieron al MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) para realizar algún tipo de consulta laboral a la Subdirección de Asesoría del Trabajador y Defensa Legal Gratuita” (Tapullima, 2019). Esas denuncias deberían implicar la realización de inspecciones en los lugares de trabajo de las trabajadoras; sin embargo, solo se registraron “56 órdenes de inspección de las cuales apenas en seis casos se emitió una sanción” (Tapullima, 2019). Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Perú registró en su ámbito de competencias un total de 706 órdenes de inspección, de las cuales se impuso sanción solo en 142 casos (Tapullima, 2019).

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

La afiliación de las trabajadoras remuneradas del hogar al sistema de seguridad social, que incluye tanto prestaciones de salud como acceso a jubilación, es obligatoria en Perú desde 2020. El sector empleador tiene la obligación de afiliar a la trabajadora en ambos sistemas, pagar los aportes del seguro de salud y retener los aportes que la trabajadora debe realizar al sistema de pensiones. En la práctica, son pocas las trabajadoras del hogar que acceden a estos derechos, más aún si se tiene en cuenta el alto número de trabajadoras que laboran en condiciones de informalidad (82,3 %) (OIT, 2021). La Dirección General de Prestaciones de la Oficina Nacional de Prestaciones señaló que para febrero de 2021 se encontraban afiliadas un total de 88 535 trabajadoras y trabajadores del hogar, de las cuales el 87 % son mujeres y el 13 % varones²⁷ quienes, al aportar en forma mensual al Sistema Nacional de Pensiones, tienen acceso a atención médica y una jubilación a futuro, entre otros derechos y beneficios. Sin embargo, desde la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú (FENTRAHOGARP), se ha informado que la pandemia redujo la cifra de 181 mil trabajadoras que estaban afiliadas con Es-salud a 18 mil, cifra informada en abril de 2022. Con relación al goce del seguro social, en una entrevista a Radio Nacional, Paulina Luza (dirigente de la FENTRAHOGARP) ha comentado que “actualmente solo hay 102 trabajadoras en el Ministerio de Trabajo”.²⁸

27 “ONP promueve el seguro obligatorio de trabajadoras del hogar”. 30 de marzo de 2021. Andina. Agencia Peruana de Noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-onp-promueve-seguro-obligatorio-trabajadoras-del-hogar-839536.aspx>.

28 En: “Miles de trabajadoras del hogar fueron despedidas y pasaron a la informalidad por la pandemia”. Primero de abril de 2022. Ver <https://www.radionacional.com.pe/novedades/el-informativo/miles-de-trabajadoras-del-hogar-fueron-despedidas-y-pasaron-a-la-informalidad-por-la-pandemia>.

En ese sentido, las entrevistadas para este informe señalan que al interior del país la situación se agrava, “de 100 trabajadoras de Cusco están aseguradas como siete nada más” y señalan que muchas trabajadoras se niegan a exigir la afiliación al sistema de seguridad social “[...] porque piensan que van a perder el trabajo” y “[...] los empleadores no quieren” asegurarlas (Natalia Quispe). Otro factor que incide es que “[...] muchas trabajadoras no quieren [afiliarse] porque pagan de su sueldo el 3 % y no quieren que se les descuente” (María de los Ángeles Ochoa). Sobre este punto, cabe recordar que un gran número de trabajadoras del hogar en Perú percibe un salario inferior al mínimo.

Aunque se encuentran reconocidas legalmente las licencias por maternidad/paternidad y por salud, existe aún una gran brecha en el acceso efectivo a tales derechos. Natalia Quispe señala que “[...] de 10 empleadoras, una puede reconocer licencia de salud, nueve no reconocen”.

Acceso a la información

Según señalaron las entrevistadas, en Perú se accede a la información sobre derechos laborales a través de medios de comunicación y redes sociales y no se evidencian estrategias estatales sostenidas de difusión de información dirigida a las trabajadoras del hogar, aunque reconocen que el Ministerio de Trabajo cumple un rol relevante. Generalmente son las propias organizaciones sindicales las que desarrollan campañas y brindan información sobre derechos de las trabajadoras. También evidenciaron que, en la capital Lima, hay mayor circulación de información que al interior del país.

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

Existen mecanismos estatales de denuncia frente a incumplimientos o conflictos derivados de la relación laboral en el Ministerio de Trabajo, sin embargo, las entrevistadas

señalan que no funcionan adecuadamente. Refieren que se brinda asesoramiento al comienzo del trámite, pero luego no se realiza el seguimiento ni les informan cómo deben continuar el proceso y que la calidad de la atención varía si se trata de la ciudad capital o el interior del país, lo cual empeora en estos últimos casos. Según las entrevistadas, los principales problemas por los que se denuncia son ausencia de contratos, despidos y la falta de pago de las remuneraciones o de los beneficios que les corresponden. Las trabajadoras del hogar sindicalizadas realizan acompañamientos a las trabajadoras en los procesos de denuncias, las apoyan y asesoran.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

La sindicalización de las trabajadoras del hogar es mayor en Lima y las principales ciudades del país. María Ángeles Ochoa comenta que en el sindicato de Lima hay “alrededor de 300 trabajadoras” afiliadas, pero la mitad con vida orgánica. También, más del 90 % de las afiliadas son mujeres. Con relación a los sindicatos a nivel nacional, refiere que no hay mucha afiliación. Al interior del país, señala Ochoa, el índice de afiliación va creciendo porque realizan estrategias orientadas a brindar capacitaciones y trabajan con gente de la Universidad y algunos sindicatos cuentan con profesionales del derecho; aunque no siempre se cuenta con ese personal técnico; “[...] somos las mismas dirigentes que hacemos que las trabajadoras avancen”. Respecto de la causa de la baja afiliación de trabajadoras a los sindicatos, señalaron las entrevistadas que puede deberse a la falta de conocimiento por parte de las trabajadoras, falta de interés y “[...] temor de perder su trabajo”.

De los tres ejes del derecho colectivo de trabajo (sindicación, negociación colectiva y huelga) solo el primero se hace efectivo en Perú, mediante la existencia de las organi-

zaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar (Cáceres Paredes, 2021). No existe negociación colectiva de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. En cuanto al gobierno tripartito tampoco está contemplado en la legislación vigente. Sin embargo, existe en el país el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo que es un mecanismo de diálogo social y concertación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tiene por objeto la concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional. En muy escasas oportunidades han estado participando las dirigentes sindicales de las trabajadoras remuneradas del hogar, ya que, principalmente, están en las 4 centrales sindicales que existen en el país.²⁹

En relación con la existencia de organismos que agrupen a empleadores/as de trabajadoras domésticas remuneradas, se desconoce su existencia.

En el Perú existen distintas organizaciones gremiales: el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL), la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar del Perú (SINTTRAHOGARP), la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú (FENTTRAHOGARP) y la Asociación de Mujeres Negras Trabajadoras del Perú (AMUNETRAP).

d) Agencias de empleo

Un Informe de la OIT que data de algunos años (2013), refiere a la existencia de dos tipos de agencias de empleo de trabajadoras del hogar: “a) las conducidas por empre-

29 Referencia personal de la investigadora de CLADEM Perú, constatado a partir de su propia participación en diversas oportunidades en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo por ser representante de una organización social.

sarios y bajo la racionalidad empresarial; y b) las conducidas por organismos no gubernamentales y agentes de la Iglesia (católica, protestante, etc.)”, que se diferencian por “el énfasis en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar así como la aproximación al desarrollo de capacidades y de especialización de las trabajadoras domésticas” (Casali, 2013:92). La Defensoría del Pueblo, que ejerce su labor de supervisión sobre las agencias de empleo, constató “irregularidades en la operatoria [...] [y] comprobó que numerosas agencias de empleo retienen los documentos de identidad (DNI) de las trabajadoras para colocarlos en los expedientes de las postulantes a fin de entregarlos a los potenciales empleadores” (Casali, 2013:92). El C-189 y la Ley 31047 de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar contempla en su regulación las “agencias privadas de empleo doméstico”. Las agencias tienen como objetivo “la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar” y tienen prohibido “cobrar o afectar patrimonialmente a la persona trabajadora del hogar”, así como realizar la “tercerización de servicios respecto del trabajo del hogar remunerado”. Está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el control y seguimiento de las agencias, y debe exigir su registro obligatorio,³⁰ sancionar en los casos de incumplimiento de las obligaciones y prevenir situaciones de explotación o trata laboral. El reglamento de esta Ley establece las disposiciones aplicables que deben cumplir las agencias de empleo para la persona trabajadora, así como sus obligaciones y sanciones; en particular el Decreto Supremo (N.º 009-2021-TR) que aprueba el Reglamento de la Ley les prohíbe la retención de los documentos de identidad personal, objetos personales, cartas de recomendación, etc., así como le prohíbe a la parte empleadora

30 En principio, todas las agencias privadas de empleo tienen la obligación de registrarse en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (RENAPE), incluidas las del trabajo del hogar.

que deduzca de la remuneración de la trabajadora los montos del servicio pagado a la agencia de empleo por la colocación de la misma. Sobre este punto, las sindicalistas entrevistadas señalan que es uno de los aspectos en los que se ha retrocedido. María Ángeles Ochoa señala que estas agencias, entre otras vulneraciones de derechos, retienen los documentos de las trabajadoras durante el período de prueba que dura 3 meses.

CONO SUR

Argentina

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Según un informe reciente (Shokida et al., 2020), existen en Argentina 558 065 personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado.³¹ Del total de mujeres ocupadas, un 13,3 % realiza tareas domésticas y de cuidado remuneradas, es decir, 1 de cada 7 mujeres en Argentina trabaja en este sector de la economía, que representa un 17,8 % dentro del total de ocupadas-asalariadas. Se trata de la ocupación asalariada más popular entre las mujeres, ya que del total de mujeres que trabajan en relación de dependencia, alrededor de 1 de cada 6 tiene como ocupación principal el trabajo remunerado del hogar. En términos etarios, el 73,7 % de las trabajadoras oscilan entre los 30 a los 64 años, mientras que un 20 % tienen entre 14 y 30, y un 5,7 % más de 65 (Shokida et al., 2020). Por su parte, este sector es el que tiene mayor índice de informalidad: para el tercer trimestre de 2021 el número de trabajadoras sin registro superó el 75 %.

En el 2021 el gobierno creó el Programa “Registradas”³², con la finalidad de incentivar la

31 Cifras en base a INDEC y EPH. Ver https://ecofeminita.github.io/EcoFemiData/informe_servicio_domestico/trim_2020_02/informe.nb.html.

32 Programa “Registradas”, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social de la Nación, 2021. Véase en <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>.

registración de las trabajadoras del hogar por la parte empleadora y promover la bancarización del sector. Según la prensa, se habría logrado el registro de 47 000 TRH (Valli, 2021), lo cual constituye un avance positivo, aunque no lo suficientemente significativo.

Con independencia de los efectos de este Programa, se registra una cierta “resistencia” por parte de los hogares empleadores y por parte de algunos grupos de trabajadoras del hogar a los intentos de regularización como política pública estatal. Muchas trabajadoras priorizan mantener vínculos laborales con empleadores/as que les proporcionan mayores beneficios (buen trato, flexibilidad horaria en el trabajo por horas, mayor remuneración sin registro, permisos de salida eventuales, sin sobrecarga de tareas, etc.) (Ferro, 2017:3).

Niñas y adolescentes

En Argentina, el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley 26844, dispone que pueden trabajar las personas menores de edad entre los 16 y 18 años. Sin embargo, se reitera la misma situación vista en otros países, dado que aún persisten prácticas en zonas rurales y/o empobrecidas del país en las que las niñas y adolescentes son entregadas por sus familias a personas con mayor poder adquisitivo para que, a cambio de que accedan a educación y alimento, realicen trabajo doméstico y de cuidados en condiciones de absoluta informalidad y precariedad, transgrediendo las protecciones legales (Roncoroni, 2015). Roncoroni, sobre una encuesta aplicada a trabajadoras en el año 2015, muestra que el 30 % de sus entrevistadas empezó a trabajar entre los 11 y los 15 años, y un 3 % a menos de los 10 años de edad (2015:11).

Con relación al acceso a la educación para las trabajadoras del hogar, del universo de mujeres que se dedican al TRH, el 51,9 % cuenta con estudios de nivel primario, el

38,4 % con nivel secundario y el 6,6 % no ha podido acceder a la educación en el país. Estas cifras resultan preocupantes, si se considera que en Argentina la educación pública es gratuita y obligatoria hasta la finalización del nivel secundario (18 años) en todo el país y que hay diversos programas nacionales que promueven la terminalidad educativa de niveles primario y secundario (Shokida et al., 2020).

Migrantes, indígenas y afrodescendientes migración, sea dentro del propio país o desde el exterior, en particular desde países limítrofes como Bolivia y Perú. Para el último trimestre de 2021, un 17,7 % ha migrado de provincia y un 9,9 % proviene de un país limítrofe. Es decir que las personas migrantes se encuentran sobrerrepresentadas en este sector de la economía, por tanto, la ocupación está estrechamente relacionada con los fenómenos migratorios (Shokida et al., 2020). Debido a la ley de migración favorable que tiene el país, las personas migrantes cuya documentación está acorde a la legislación pueden acceder a todas las políticas públicas del país, a la educación, a la salud pública gratuita y no se impone ninguna restricción para el trabajo formal. Sin embargo, en el plano concreto existen barreras informales por parte del sector empleador al tiempo de contratar a personas migrantes porque persisten prejuicios sociales discriminatorios.

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

En Argentina, el 43 % de las trabajadoras del hogar es el principal sostén económico de su hogar y los salarios que perciben se encuentran significativamente por debajo del salario mínimo, siendo aún menor en el caso de las trabajadoras que se encuentran no registradas (Shokida et al., 2020). La Ley 26844 prevé la realización periódica de paritarias en el sector del TRH, a cargo de la

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), sin embargo, en los hechos, las condiciones de trabajo son materia negociable entre las trabajadoras y el sector empleador, ya que acorde a los relatos de las entrevistadas, esos acuerdos se aceptan por necesidad. Con relación a la carga de trabajo y el tiempo de descanso, la situación varía según modalidad con retiro o sin retiro –cama adentro– y según trabajen por mes o por horas, con lo cual resulta mayor para quienes trabajan sin retiro o por horas, dado que estas últimas trabajan para distintos/as empleadores/as y estos demandan mayor cantidad de tareas en poca cantidad de tiempo, lo que implica mayor agotamiento y menor tiempo de descanso. A ello debe sumarse que el 76,5 % de ellas realiza trabajo doméstico no remunerado en sus hogares (Shokida et al., 2020).

Inspecciones estatales

Según la información brindada por las entrevistadas, los controles del Estado no se ajustan a los parámetros del C-189. Esta falencia es histórica, pero el gobierno anterior al actual (2015-2019), al desactivar buena parte de los equipos de control del Estado –entre ellos los de control laboral–, profundizó el problema. A ello se añade la especificidad del trabajo al interior de los hogares, lo cual no facilita la inspección dado que abre un conflicto de derechos entre el de la trabajadora (que el Estado inspeccione su situación laboral) y de los/as empleadores/as (que deseen proteger su privacidad doméstica).

Las referentes entrevistadas señalaron que los sindicatos podrían tomar un rol más activo, pero se da la paradoja de que, en general, quienes están sindicalizadas son empleadas registradas, y las informales no se sindicalizan. Otra propuesta, procedió de una nueva organización que no tiene personería sindical, la Asociación de Trabajadoras del Hogar y Afines (ATHA),³³ la cual planteó

33 Con sede en Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ver <https://www.facebook.com/AsociacionC3%B3n-de-Trabajadoras-del-Hogar-y-Afines-ATHA-105052129563222/>.

que el Estado podría tomar resoluciones alternativas, como suponer que hogares de altos ingresos que tributan impuesto a las ganancias tienen TRH y a partir de ello podrían enviar inspecciones a estos hogares y desarrollar políticas de difusión más activas.

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

La mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar acude al sistema de salud pública para su atención y el de su familia dado que, para acceder al sistema de obras sociales gestionadas por los sindicatos, deben estar registradas y realizar los aportes pertinentes; el acceso a cobertura de salud brindada por empresas privadas les resulta inaccesible. Por otro lado, las cifras de las trabajadoras que se encuentran aseguradas se relacionan con el empleo registrado. La Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad del año 2018³⁴ señala que para ese año la cifra de empleo de trabajo remunerado del hogar era del 76,8 % de trabajadoras no registradas, cifra que, además, sufrió el impacto de la pandemia.

Cuatro sindicatos ofrecen obras sociales a las trabajadoras afiliadas: la Unión Personal de Casas Particulares (UPACP), el SINPE-CAF, la Asociación de trabajadoras del hogar y afines (ATHA), el Sindicato de Amas de Casa (SACRA). El seguro por riesgos del trabajo está a cargo del sector empleador, aunque solo acceden quienes se encuentran

[jadoras-del-Hogar-y-Afines-ATHA-105052129563222/](https://www.facebook.com/AsociacionC3%B3n-de-Trabajadoras-del-Hogar-y-Afines-ATHA-105052129563222/). Se agradece a ATHA la información brindada telefónicamente en enero de 2022.

34 Realizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la DGEyEL de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Ver publicaciones, base de datos, cuestionarios y documentos metodológicos en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>.

registradas. Lo mismo ocurre respecto del goce de vacaciones y licencias por maternidad, ya que quienes no están registradas tienen menor acceso a todo el plexo de derechos,³⁵ y estas son en su gran mayoría aquellas que laboran por horas. Por otro lado, las sindicalistas consultadas mencionaron que tampoco cuentan con licencia por enfermedad de familiares. Con relación al acceso al sistema de jubilaciones, el régimen es el general para las relaciones de trabajo.³⁶

Acceso a la información

La OIT Argentina y el Ministerio de Trabajo despliegan diversas estrategias comunicacionales para promover la difusión de los derechos de las trabajadoras del hogar y las obligaciones del sector empleador y generar sensibilidad sobre las discriminaciones existentes: difusión de información en línea (páginas web, redes sociales, aplicaciones), campañas en medios de comunicación, manuales sobre derechos y obligaciones de las trabajadoras. Asimismo, ofrecen cursos gratuitos de capacitación. La UPACP provee información en formato digital de construcción propia y ha colaborado en la elaboración de materiales institucionales. Recientemente creó una aplicación para facilitar las consultas de las trabajadoras remuneradas del hogar. Por su parte, SINPECAF realiza un trabajo de asesoramiento y acompañamiento al responder de manera personalizada las demandas de empleadas y empleadoras, básicamente de manera presencial y con algunos materiales, los cuales manifiestan que son escasos por la falta de apoyo económico. Refieren contar con profesionales del derecho que las asesoran y acom-

pañan si tienen que hacer un recurso ante la justicia.

Sin embargo, y a pesar de todo ello, según el relativo de las entrevistadas, la mayoría de las trabajadoras suelen tener poca o distorsionada información sobre sus derechos, algunas manifiestan no saber dónde obtenerlas e incluso mencionan no conocer o bien “desconfiar” de los sindicatos del sector, dado que el grado de sindicalización que presenta el TRH es en el país bastante bajo.

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

En caso de las trabajadoras del hogar antes de acceder a los tribunales de justicia por reclamos por sus condiciones de trabajo, deben pasar por un proceso administrativo de “conciliación obligatoria para el personal de casas particulares” en la órbita del Ministerio de Trabajo (Decreto 467/2014). Pese a que la obligatoriedad de la instancia administrativa como condición del acceso a la justicia pueda verse como un obstáculo para la trabajadora, según entienden las entrevistadas, resulta efectivo en tanto el conflicto se resuelve en menor tiempo y las partes negocian directamente entre sí asistidas por abogados/as.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

No es posible precisar con exactitud el nivel de participación de las trabajadoras en sindicatos, aunque del diálogo con las entrevistadas se deduce que es mucho menor del que se espera. Ello podría deberse a cierto clima de desconfianza hacia los sindicatos generado en los últimos años, pero también, y principalmente, a que las trabajadoras del hogar temen ser despedidas o que sus empleadores/as desconfíen de ellas si se sindicalizan.

Sobre la negociación colectiva, los sindicatos de trabajadoras del hogar tienen un obstá-

culo para la participación de los sindicatos en las paritarias³⁷ del sector, ya que estos deben tener personería gremial y la mayoría no la tienen porque están constituidos como asociaciones civiles. Por otro lado, los sindicatos tienen poca capacidad económica por la baja proporción de afiliación y porque las empleadas deben ir personalmente al sindicato a abonar su cuota; por eso el Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF) solicitó “que se cumpla lo que establece el artículo 4 del Decreto 467/2014, esto es, que la Cuota Sindical sea descontada y derivada a las Organizaciones con Personería Gremial”.³⁸

En relación con las posibilidades de articulación entre las organizaciones sindicales, se advirtió que existe cierta competencia, lo que ha llevado a obstaculizar las acciones conjuntas. En este sentido, Pereyra advirtió que existen “algunas relaciones de competencia entre los propios gremios de trabajadoras. Las tensiones suelen girar en torno a cuestiones tales como la legitimidad de la representación que ejerce cada entidad, los criterios de equidad en el acceso a los recursos materiales a los que logran acceder y la interferencia de ciertos sindicatos sobre el ámbito territorial de influencia de otros” (2018:12). Algunas de estas tensiones aparecieron también en las entrevistas con las referentes. Por ejemplo, las referentes entrevistadas de SINPECAF –sindicato de la provincia de Córdoba–, plantearon disconformidad acerca del funcionamiento centralista de Argentina, tanto para discutir el texto del Convenio como para las paritarias y las gestiones ante el Ministerio de Trabajo de Nación, gestiones localizadas en la ciudad de Buenos Aires.

Actualmente, la negociación colectiva se lleva adelante a través de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, creada por la Ley 26844 en 2014. Aunque la composición de la mesa es tripartita: organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar, sector empleador y diferentes ministerios del poder ejecutivo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Economía y Finanzas y de Desarrollo Social) el Estado tiene mayor peso a la hora del voto. Este mecanismo funcionó por primera vez en septiembre de 2015, y en 2018 se evaluó que el Estado frenaba las demandas sindicales, en una gestión de gobierno poco favorable a las trabajadoras.

En la Argentina, en general, las negociaciones sobre condiciones laborales se realizan entre los representantes de los sectores empleador y los sindicatos (bipartita), en el sector del TRH se ha adoptado la negociación tripartita, con la inclusión del Estado. Algunos referentes sindicales opinan que esta conformación tripartita debilita la negociación (Pereyra, 2018:39).

Sobre la existencia de asociaciones de empleadores, se ha identificado a la asociación civil “Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (EMTRACAP), de muy reciente creación. Según un estudio de 2018, esta asociación fue creada a los efectos de participar en la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, pero sin tener clara su representatividad, por lo que no sería una representación genuina del sector empleador (Pereyra, 2018).

Respecto a la cantidad de organizaciones sindicales, no existe una fuente que informe sobre los sindicatos de TRH activos en Argentina. Uno de los pocos trabajos que abordan el tema menciona 17 organizaciones de diferente tipo y alcance (provinciales o municipales). En la entrevista con las referentes, también se obtuvo otra información que contribuye a ampliar, aunque no agotar,

35 Con la excepción del aguinaldo (o sueldo anual complementario) que, tradicionalmente, suele abonarse, sobre todo a las trabajadoras con retiro para un solo empleador, aun cuando no estén registradas.

36 Asimismo, si las trabajadoras del hogar han trabajado en otros países miembros del Mercosur, pueden solicitar que se reconozcan los aportes realizados allí, en virtud del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR, del Acuerdo Iberoamericano de Seguridad Social y otros acuerdos bilaterales.

37 Se denominan “paritarias” porque esas mesas de negociación están representadas por igual número de personas por cada parte.

38 Documento interno “SIN.PE.CA.F es compromiso y lucha”, elaborado por Alcira Burgos. Marzo, 2022. Se agradece al Sindicato que haya compartido ese documento de trabajo.

el panorama de las organizaciones. Algunas de ellas tienen personería gremial, otras están registradas como asociaciones sin fines de lucro, y otras son grupos informales (Pereyra, 2018; Notarstefano, 2021). En el 2018 se listaban 17 organizaciones que integraban la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares; ellas son: Unión Personal Auxiliar de casas particulares (UPACP), Sindicato de Trabajadoras Auxiliares de Casas Particulares (ATACP Santa Fe), Sindicato de Personal de Casas de Familia (SINPECAF), Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SIPESEDO), Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UTDA), Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP Buenos Aires), Sindicato de Empleadas de Casa de Familia de Entre Ríos (SECFER), Asociación de Empleados de Zona Norte (Pereyra, 2018). Otras agrupaciones sindicales aparecen aleatoriamente mencionadas en otros trabajos escritos o fueron mencionadas por las referentes entrevistadas: Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires (SITRAH), Sindicato de Trabajadores del Hogar (STH), Asociación de Trabajadores del Hogar de Argentina (ATHA). Las entrevistadas también mencionaron a personas como referentes de otros sindicatos, dando sus nombres o localización, pero sin mayores precisiones, razón por la que se concluye que la lista de organizaciones sindicales es más larga.

Chile

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Según un informe de la OIT del 2021, el total de personas en el sector del trabajo remunerado del hogar ascendía a casi 340 460, compuesto por un 90,7 % de mujeres. El porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar en relación con el total de mujeres ocupadas era de un 8,7 %. Según los datos propor-

nados por la Dirección del Trabajo de Chile a la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casas Particulares (FESINTRACAP), para marzo de 2021 los contratos vigentes en el sector pueden desagregarse en 208 contratos de varones y 4603 de mujeres, lo que forma un total de 4812 contratos, de los cuales 1942 corresponden a personas migrantes. Según las entrevistadas, para comienzos del 2022 serían “[...] 375 mil trabajadoras debidamente inscriptas en la Dirección del Trabajo” (María Cotal), cifra a la que debe sumarse la gran cantidad de personas que laboran en la informalidad, de las que no se tiene un registro certero. Sin embargo, según sus cálculos, “[...] por cada una de nosotras que lo hacemos en la formalidad hay dos o tres que lo hacen en la informalidad” (María Cotal). La OIT (2021) refiere un nivel de informalidad en el sector del 54,7 %.

Niñas y adolescentes

Las entrevistadas informaron que en la actualidad y a diferencia de generaciones pasadas, el ingreso al TRH fluctúa entre la edad de 35 a 40 años. No tienen registro de que haya menores de 18 años trabajando en el sector.

Migrantes, indígenas y afrodescendientes

Según la OIT, en Chile “el porcentaje de trabajadoras domésticas entre las migrantes ocupadas es del 13 por ciento frente al 8 por ciento de las nacionales” (2021:7).

En 2015, Chile incorporó la “visa temporaria por motivos laborales”, que amplía los derechos de las personas migrantes y permite que las trabajadoras del hogar puedan trabajar para uno o varios empleadores/as, realizar cualquier actividad lícita y optar por la residencia definitiva luego de un año de trabajo. Esta visa permite que la finalización del contrato inicial no invalide la regularidad de la situación migratoria. Otra iniciativa relevante es la incorporación de la obligación del sector empleador de cumplir

con las normas de extranjería de los trabajadores migrantes en la “Guía de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores de casa particular”.³⁹ Sin embargo, la situación de las trabajadoras del hogar migrantes continúa siendo problemática en Chile, dado que siguen encontrándose expuestas a múltiples formas de discriminación y violencia, y múltiples obstáculos para acceder a condiciones de trabajo que respeten sus derechos laborales (Lobos Arancibia, 2017). El rol que desempeñan los sindicatos resulta fundamental en el acompañamiento de las trabajadoras migrantes.

Un informe de 2020 muestra la migración circular de trabajadoras del hogar remuneradas bolivianas en la zona norte de Chile, lo cual constituye un caso singular. La migración es “temporal, repetitiva y cíclica”; no buscan asentarse en el país como destino, sino que se “trata de una estrategia de supervivencia frente a la necesidad de aportar ingresos al hogar” (Valenzuela et al., 2020:69). Además,

[l]as trabajadoras viajan por tierra desde diversas ciudades, principalmente de los departamentos de La Paz, Oruro y Potosí [...], ingresan con documento nacional de identidad del Estado Plurinacional de Bolivia –como turistas–, lo que les permite permanecer en el país por 90 días. Pasado ese plazo vuelven a Bolivia, algunas por unos pocos días y otras por períodos mayores (algunos meses o un año), para luego regresar a Chile nuevamente a trabajar. (Valenzuela et al., 2020:69)

No tienen permiso de trabajo por lo que no tienen tampoco contrato laboral, lo cual trae como consecuencia que la relación de trabajo se establezca “en condiciones de extrema vulnerabilidad y riesgo de abusos y violación

de derechos frente a lo cual no se sienten en condiciones de reclamar” (Valenzuela et al., 2020:70). Como estrategia para ahorrar la mayor cantidad posible de sus ingresos, se desempeñan con modalidad “cama adentro” “para enviarlos –casi en su totalidad– a su familia en el país de origen” (Valenzuela et al., 2020:70). Aun cuando el salario es superior al que recibirían en Bolivia, se han reportado diversas situaciones de vulneración de derechos, posibilitadas por las condiciones de informalidad en las que se encuentran: “pago inferior al salario pactado, jornadas laborales extremadamente largas, superando el máximo legal y sin pago de horas extras, trabajo en días feriado y descanso semanal de 1 día, no respetando la norma legal” (Valenzuela et al., 2020:70).

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

En Chile, la Ley 20786 establece la extensión de la jornada laboral y el descanso, así como la obligatoriedad del registro del contrato escrito por parte del/la empleador/a ante la Inspección del Trabajo. Dicho trámite puede hacerse por vía electrónica. La afiliación resulta fundamental, dado que permite el ejercicio de derechos como el salario mínimo, la determinación de la duración de la jornada de trabajo, vacaciones, licencias por maternidad, el acceso al seguro de cesantía, entre otros. El salario de las trabajadoras remuneradas del hogar está equiparado al salario mínimo nacional y solo puede sufrir descuentos por aportes al Sistema de Seguridad Social que debe integrarse mensualmente, pero en ningún caso por el alojamiento y las comidas que les brinde la parte empleadora. Aun así, las trabajadoras sin retiro se encuentran en una situación de desventaja, porque la duración de la jornada de trabajo se flexibiliza por la convivencia con sus empleadores/as y esas horas de trabajo extra no se consideran como incremento en sus salarios (OIT, 2021). Cabe señalar que

39 Emitida en el 2016 por la Subsecretaría de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral y la Dirección del Trabajo en colaboración con la OIT.

en Chile el aguinaldo no está contemplado como un derecho, lo cual, para el caso, resulta contrario a lo dispuesto por el C-189 y R-201.

Con relación a la duración de la jornada de trabajo, para las trabajadoras con retiro rige la norma general que contempla un total de 45 horas semanales, aunque no se establece una duración de la jornada de las trabajadoras del hogar sin retiro o “cama adentro”. Se estipula sí un descanso mínimo de 12 horas, con lo cual pareciera que la jornada de trabajo para ellas podría ascender a 12 horas. Este desbalance en contra de quienes trabajan sin retiro no es menor, dado que generalmente esta población es quien se encuentra expuesta a mayores vulneraciones de sus derechos. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha solicitado también a Chile adoptar medidas para subsanar esta situación en contra de las trabajadoras que trabajan sin retiro (OIT, 2021). Al respecto, las entrevistadas pusieron de manifiesto la desigualdad que existe en este aspecto entre las trabajadoras de este sector y las de otros sectores: “A la otra trabajadora se le respeta el horario, a nosotras generalmente no [...] hay una gran brecha y no se nos respeta, [...] eso se debe a que no nos valoran como trabajadoras” (Juana Collado).

Inspecciones estatales

Según un reciente informe de la OIT, Chile es uno de los países que cuenta con estrategias de fiscalización que permiten mayor acercamiento a los hogares empleadores, lo que posibilita que las personas a cargo de la fiscalización del organismo correspondiente puedan “[...] solicitar el ingreso al domicilio para verificar las condiciones laborales. Si el ingreso es denegado, la persona empleadora es citada a las dependencias de la Inspección de Trabajo; y en caso de no presentarse, es sancionada con una multa” (OIT, 2021:48). Sin embargo, las entrevistadas resaltan que aún persisten obstáculos

para la fiscalización efectiva de las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar por el carácter de inviolabilidad que sigue teniendo el hogar.

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

En cuanto a las trabajadoras aseguradas, no se cuenta con registro acerca del número de trabajadoras que gozan de la seguridad social en Chile. Por otra parte, la inclusión del trabajo remunerado del hogar en los sistemas de seguridad social mediante una categoría distinta al trabajo asalariado provoca que las trabajadoras del hogar no puedan acceder a todas las prestaciones que normalmente contempla la seguridad social, lo que limita con frecuencia la cobertura al ámbito de la asistencia médica (Lexartza et al., 2016:15). La integración de aportes a la seguridad social es obligación del sector empleador y existen sanciones por incumplimiento, aunque ello aplica para el caso en el que, efectivamente, hayan registrado la relación laboral, lo cual no sucede en la mayoría de los casos.

Con relación a las jubilaciones/pensiones, los aportes –sea que los realice la parte empleadora o la propia trabajadora– se realizan a los sistemas previsionales privados con base en el salario percibido. El problema que plantean las entrevistadas es que un gran número de trabajadoras del hogar en condiciones de aportar perciben salarios inferiores al mínimo legal con lo cual su contribución es muy baja y, por tanto, su jubilación será paupérrima. Si no cotizan, solo podrán acceder a pensión de vejez en condiciones de suma vulnerabilidad económica. Refieren las entrevistadas que la reforma jubilatoria las ha perjudicado sobremanera.

El régimen de licencias está previsto para que, en los casos de enfermedad de las trabajadoras, los hogares empleadores deban mantener el puesto de trabajo de 8 a 15 días,

según la antigüedad, pero estas licencias son sin goce de sueldo. Las entrevistadas manifestaron que en esos casos de enfermedad propia o de familiares a cargo, “[...] hay que dejarlo a conciencia del empleador” (Ana Tapia). Respecto de las licencias por maternidad y cuidado de hijos/as, refieren que resulta muy dificultoso que las trabajadoras puedan acceder a tales derechos.

Acceso a la información

Las trabajadoras acceden a la información sobre sus derechos laborales a través de las páginas web del Estado o de sindicatos, así como de organizaciones de sociedad civil. Chile tiene un portal web que se llama “Ley fácil” donde se simplifica el contenido de las normativas con la finalidad de hacerlas más accesibles a las personas –un dispositivo similar existe en Argentina– e incluso contempla traducción a lenguas originarias. Esta herramienta resulta de utilidad para las trabajadoras del hogar y el sector empleador a fin de conocer derechos y obligaciones en materia de relaciones laborales. Las entrevistadas señalan que se han realizado múltiples campañas de difusión de derechos y sensibilización.

Advierten las entrevistadas que el acceso a la información varía según la zona del país en que se encuentren las trabajadoras y, con motivo de la pandemia de COVID-19, han utilizado plataformas en línea como herramienta comunicacional para realizar talleres y espacios de discusión e información; todo ello favoreció la participación al no tener que trasladarse físicamente, aunque encuentran como dificultad que muchas trabajadoras del hogar no cuentan con acceso a conectividad de internet.

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

En Chile existen mecanismos estatales generales para el acceso a la justicia en materia de vulneraciones de derechos o conflictos

en materia laboral que pueden utilizar las trabajadoras del hogar, tanto en el ámbito judicial como administrativo. Sin embargo, como señalan las entrevistadas, se presentan un conjunto de obstáculos que dificultan el acceso y la obtención de un resultado, porque en Chile hay una práctica extendida por la cual, a la hora de contratar a una trabajadora, los/as empleadores/as solicitan recomendaciones a empleadores/as anteriores. Esto impide que muchas trabajadoras exijan el cumplimiento de sus derechos, o denuncien a quienes los vulneran, porque una mala recomendación implica que no las contrataran y, por tanto, significa el inacceso al trabajo.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

Si bien la organización sindical de trabajadoras remuneradas del hogar es anterior a la adopción del C-189, reconocen que ese instrumento otorga mayor fuerza a los sindicatos del sector en Chile. Las entrevistadas señalan que existen numerosos obstáculos para la sindicalización de las trabajadoras, entre los que consideran el escaso nivel de participación y organización de las mujeres chilenas y la persuasión de los hogares empleadores para que las trabajadoras del hogar no participen de sindicatos bajo el apercibimiento siempre presente de la pérdida del empleo.

No se ha registrado información sobre procesos de negociación colectiva, sin embargo, la referente sindical María Cotal señaló que las trabajadoras del hogar mantienen una mesa de trabajo con el Ministerio del Trabajo y de Previsión Social en el que, según información del 2021, estaba en curso la “gestión de una mesa tripartita para dar así inicio a una posible negociación colectiva” (CONLACTRAHO, 2021). Con respecto a las asociaciones que represente al sector empleador, no se registra su existencia en Chile.

Sobre el ejercicio del derecho a huelga, resulta sumamente difícil poder sostenerlo como una estrategia de lucha por las características del sector empleador en materia de trabajo remunerado del hogar, tal como se ha señalado para otros países.

Los sindicatos prestan asesoramiento legal, así como espacios físicos a las trabajadoras que se quedan sin empleo, aunque las entrevistadas reconocen que su propia actividad sindical se enfrenta a los límites propios de la escasez de recursos económicos, dado que ellas son parte del sector del TRH que está precarizado.

En cuanto a las organizaciones sindicales de trabajadoras, en Chile se registran el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadoras/es Inmigrantes de Casa Particular (SINAINCAP), el Sindicato Unitario de Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular (SINDUCAP).

d) Agencias de empleo

Otro aspecto problemático manifestado por las entrevistadas es el rol que desempeñan las agencias de empleo en la colocación de trabajadoras, dado que predomina un conjunto de prácticas violatorias de los derechos. Sobre este aspecto, la OIT (CEARC, 2018) formuló observaciones directas a Chile solicitando información sobre la subcontratación de trabajadoras del hogar. Cabe señalar que las sindicalistas comentan que “[...] no las vemos con buenos ojos” (María Cotal) porque flexibilizan las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y las denuncias institucionales de esas prácticas se ven obstaculizadas por la propia burocracia estatal y los cambios de los gobiernos.

Paraguay

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Según la OIT de las casi 257 520 personas que laboran en el sector en Paraguay, el 93,7 % son mujeres y representan el 17,2 % del total de mujeres ocupadas en el país (OIT, 2021). En el mismo orden, las referentes gremiales entrevistadas mencionaron que en el Sindicato de trabajadoras/es domésticos y afines de Itapúa (SINTRADI) son 222 mujeres y solo 6 varones, mientras que en el Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY) son alrededor de 500 mujeres y muy pocos hombres.

Niñas y adolescentes

En Paraguay, la Ley 5407 prohíbe que personas menores de 18 años laboren en el sector, sin embargo, en la actualidad sigue habiendo “criaditas”. El criadazgo es una práctica que consiste en el trabajo doméstico realizado por niñas, niños o adolescentes, confiados por sus padres o madres a integrantes de una familia con mejor posición económica o con un nivel de educación superior, con la aspiración, casi siempre incumplida, de que esa familia pueda ofrecerle a la niña posibilidades de educación y un nivel de vida más alto. Esta práctica es contraria al Convenio 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999), ratificado por Paraguay mediante la Ley N.º 1657/2001. Pese a la prohibición, el criadazgo continúa y a las niñas y adolescentes incluidas en esta práctica se las suele reducir a servidumbre y esclavitud. Las entrevistadas refieren que “[...] en este momento nadie controla, el Estado, el Gobierno no hace nada” (Librada Maciel).

Migrantes, indígenas y afrodescendientes

El TRH se concentra en los polos más urbanizados del país, “razón por la cual muchas veces está en amplia relación con la migra-

ción interna, en especial la que se da del campo a la ciudad” (Nasser, 2013:99). Soto plantea que las mujeres pobres, migrantes del campo a la ciudad, en su mayoría guaraní parlantes que se dedican al TRH desde muy jóvenes, han sido invisibles para una sociedad que acordó explotarlas bajo el manto legal de un trabajo en condiciones especiales (2014:5). Las entrevistadas refirieron que muchas mujeres jóvenes llegan desde zonas rurales con la intención de seguir estudiando en las ciudades, pero necesitan trabajar para mantenerse y es así como ingresan al TRH, y luego, por la cantidad de horas que deben cumplir en su empleo se les hace muy difícil poder seguir con sus estudios.

Por el elevado nivel de precariedad laboral del TRH, muchas mujeres migran hacia otros países en busca de mejores horizontes laborales. Librada Maciel comenta que la “[...] mayoría de mujeres paraguayas que migran a Argentina y a España ingresan al mercado laboral mediante el trabajo doméstico” (Rodríguez, 2019). Existe un alto número de mujeres indígenas entre las trabajadoras del hogar que migran tanto al interior como al exterior de Paraguay, quienes están expuestas a formas específicas de discriminación y de sufrir vulneraciones en sus derechos.

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

Pese a lo que establece la normativa, las representantes gremiales manifestaron que en la actualidad prácticamente no se hacen contratos escritos, ya que, al haber poco trabajo, las trabajadoras aceptan lo que les ofrecen y no exigen la formalización por temor a quedarse sin empleo. Zub Centeno (2020) plantea que la falta o escasa registración de los contratos de las trabajadoras del hogar es incluso anterior a la pandemia. Según la OIT (2021), **Paraguay es uno de los países con mayor informalidad en el sector (94,9 %).**

Con relación a los salarios, las referentes sindicales entrevistadas refirieron que solo las trabajadoras del hogar que se han asesorado con el sindicato y trabajan sin retiro cobran el salario mínimo. A diferencia de años anteriores, señalaron que ahora el salario solo se cobra en dinero. Uno de los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras en el país tiene que ver con que están cobrando por día, ya que no hay trabajo y la mayoría de ellas no llegan a trabajar toda la semana, de manera que dependen de la demanda y hay semanas que cobran más y otras menos. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua 2021⁴⁰ correspondiente al cuarto trimestre de 2021, el promedio de ingreso mensual para las trabajadoras en ese período era de 1 314 300 guaraníes, un 58 % menos de lo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social estableció como salario mensual de las trabajadoras remuneradas del hogar (2 289 324 guaraníes). Debe tenerse presente que en zonas rurales el salario es casi un 10 % menor que en las ciudades. Las cifras que muestra el Estado confirman el incumplimiento del C-189 y el inaccess al salario mínimo para las trabajadoras.

Respecto de las jornadas de trabajo, señalan las entrevistadas que a partir de la sanción de la Ley 5407 (2015) se han reducido, excepto en el caso de las trabajadoras sin retiro quienes tienen jornadas más extensas, dado que al convivir con los/as empleadores, el día laboral no tiene un final establecido. Con relación a los descansos, la legislación reconoce el derecho a vacaciones remuneradas, sin embargo, las referentes sindicales manifestaron que muchas no pueden acceder a este derecho.

Inspección estatal

En cuanto a la fiscalización, las representan-

40 Ver <https://www.ine.gov.py/microdatos/Encuesta-Permanente-de-Hogares-Continua.php>.

tes gremiales reconocen que se hace difícil controlar los domicilios por ser espacios privados, pero además se suma que desde el gobierno les han dicho que hay muy pocos fiscales para controlar todos los empleos.

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

El TRH es el sector con mayor informalidad de la economía paraguaya y, en consecuencia, se ve obstaculizado el acceso a los derechos. El Instituto Nacional de Estadísticas publicó que en el año 2021 un 96,3 % de las personas que se dedican al TRH no se encuentran registradas formalmente. Esto implica que solo 8573 (3,6 %)⁴¹ trabajadoras del hogar se encuentran incorporadas al Instituto de Previsión Social, lo que deja a la mayoría de las personas que se desempeñan en el TRH fuera del acceso a prestaciones de salud, licencias y jubilación. Si se analizan las estadísticas se advierte que es una tendencia que se repite y en los últimos 10 años siempre ha superado el 90 % de informalidad pese a los avances normativos y al reconocimiento de derechos del sector.

Frente a esta situación, las entrevistadas refirieron que algunas empleadoras llevan a las trabajadoras del hogar a consulta médica y compran los medicamentos necesarios, aunque no estén afiliadas al sistema de seguridad social. El acceso a la salud depende aquí de la “buena voluntad” de los/as empleadores/as. Sobre este punto, las referentes sindicales apuestan a reforzar las capacitaciones dirigidas a las trabajadoras para que puedan exigir el cumplimiento de la inscripción en el Instituto de Previsión Social, tanto para la asistencia médica y las licencias de salud como para la jubilación el día de mañana.

Con relación al acceso a la jubilación, la Ley 5407 del 2015 incorporó a las trabajadoras

del hogar al régimen general del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social. A partir de ese año, quienes estén registradas podrán acceder a la pensión por vejez, pero, acorde a los porcentajes de trabajo informal, solo un 5,9 % de trabajadoras del hogar pueden acceder a prestaciones de salud, licencias y jubilación.

En Paraguay existen 2 modalidades de contratación, la tradicional (una trabajadora del hogar con un/a empleador/a) y el pluriempleo (una trabajadora con más de un/a empleador/a). En 2019 se sancionó una ley de empleo parcial que fracciona la jornada de trabajo por horas, lo que permite que puedan trabajar para múltiples empleadores/as. Las referentes sindicales consideran que esta ley es un retroceso en materia de derechos para las trabajadoras del hogar porque el sector empleador la utiliza para contratarlas sin realizar los aportes al sistema de seguridad social. Eso sucede porque la ley no permite que la contribución a la seguridad social se realice a prorrata por quienes emplean a una misma trabajadora remunerada, por tanto, cada empleador/a debería integrar el 100 % del aporte y ninguno/a lo hace. Los sindicatos están discutiendo este tema en mesas de trabajo intersectoriales.

Acceso a la información

Existen campañas implementadas por el Estado junto a organizaciones internacionales orientadas a difundir los derechos de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, las referentes sindicales señalaron que aún tienen mucho trabajo por delante, ya que la mayoría de las compañeras no conocen sus derechos. Señalan como un aspecto preocupante en este sentido, el bajo acceso a la educación de las trabajadoras del hogar, dado que muchas no han concluido su escolarización, algunas no saben ni firmar y otras han hecho solo la primaria. Consideran que avanzar con la escolarización es primordial para la comprensión de las leyes y de sus

derechos, así como contar con casas sindicales para que las compañeras tengan lugares seguros y tranquilos para estudiar.

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

Existe un mecanismo institucional de denuncia en el marco del Ministerio de Trabajo en Paraguay que las referentes sindicalistas conocen e impulsan. Las entrevistadas manifestaron que sus sindicatos desarrollan funciones de asesoramiento y acompañamiento a las trabajadoras del hogar en las demandas y denuncias por vulneración y/o conflicto en sus trabajos, intervienen en el proceso administrativo como interlocutoras entre las trabajadoras y el Ministerio, facilitan el diálogo y posibilitan que se agilice el trámite. Una vez obtenida la liquidación, las trabajadoras del hogar las entregan a sus empleadores/as para que la cumplan. Las entrevistadas también refieren que en la mayoría de los casos les pagan lo adeudado, ya que saben que fueron acompañadas por el sindicato. Si no es así, se realiza una audiencia de mediación en el Ministerio y si no hay acuerdo, la trabajadora deberá concurrir a la justicia, pero los tiempos son largos. No es común que las compañeras exijan sus derechos mientras se desarrolla la relación laboral por temor a ser despedidas. Las referentes señalan que están negociando celebrar un convenio para que las trabajadoras cuenten con patrocinio jurídico gratuito, ya que, según Marciana Santander, solo hay una abogada en uno de los sindicatos. Este punto es relevante para comprender el motivo por el cual muchas trabajadoras del hogar no acceden a la justicia, dado que no cuentan con recursos para solventar una consulta profesional o afrontar un proceso judicial.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

El proceso previo a la sanción de la Ley 5407 del 2015 fue una instancia de negociación

colectiva ya que estuvo precedida de innumerables reuniones entre sindicatos, organismos no gubernamentales, gobierno y organizaciones de empleadores. Recientemente, en marzo de 2021, la OIT ha capacitado a trabajadoras remuneradas del hogar de diferentes sindicatos respecto de la negociación colectiva conforme los Convenios de la OIT 87, 98 y 189.⁴² Más allá de esto, no se cuenta con información que pueda dar cuenta de la participación del sector en el Consejo Nacional de Salarios Mínimos de Paraguay. Este Consejo está integrado por un representante del sector empleador, un representante del sector trabajador y un representante del Estado que es quien preside el Consejo.⁴³ Desde el Consejo se emite una propuesta de adecuación del salario mínimo que se eleva al presidente para que sea aprobada mediante un decreto. Tampoco se cuenta con información sobre la participación de los sindicatos que nuclean a las trabajadoras del hogar en dicho Consejo.

En cuanto a la organización sindical, la Ley 5407 reconoce expresamente la libertad de asociación y/o sindicalización del sector doméstico. Sin embargo, y pese a lo establecido normativamente, las representantes sindicales comentan que no hay ninguna política pública tendiente a facilitar la organización de las trabajadoras del hogar. Hace tiempo que vienen pensando en contar con casas sindicales que permitan desarrollar programas en ese sentido, así como también dar alojamiento a trabajadoras para que no deban dormir en casa de sus empleadores/as. Dado que no hay políticas públicas dirigidas a este sector, como sí las hay para empresas de más de 50 trabajadoras que deben contar con guardería infantil, las trabajadoras del hogar deben recurrir a las mujeres de su familia para que se queden al cuidado de sus hijos/as.

41 Ver Instituto Nacional de Estadísticas <https://www.ine.gov.py/default.php?publicacion=3>.

42 “Paraguay: Trabajadoras domésticas se capacitan en materia de libertad sindical y negociación colectiva”, en https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_778920/lang--es/index.htm.

43 Ver <https://tusalarario.org/paraguay/salario/bfquien-termina-el-salario-minimo>.

Marciana Santander relata que SINTRA-DESPY desarrolla un proyecto llamado “Seguimos barriendo por nuestros derechos”, que les permite recorrer las diferentes ciudades haciendo talleres y capacitando para formar nuevas referentes en las ciudades y tener representación. De esa manera se pueden ir afiliando más trabajadoras a los sindicatos.

Respecto de la organización del sector empleador, las referentes sindicales manifestaron la existencia de una organización de empleadoras que es la Liga de Amas de Casa de Paraguay, con la cual han debatido mucho previo a la sanción de la Ley 5407 de 2015, ya que se oponían al salario equivalente en un 100 % al salario mínimo. De hecho, en ese momento se aprobó el aumento del salario, pero con una equivalencia de tan solo el 60 % del mínimo. Posteriormente, en 2019, previo a la aprobación de Ley 6338, que estableció la equiparación del salario al 100 % del mínimo legal, también hubo manifestaciones en contrario por parte de la misma organización.

En cuanto a las organizaciones sindicales del trabajo remunerado del hogar, Paraguay cuenta con el Sindicato de Trabajadores Domésticos del Paraguay (SINTRADOP), el Sindicato de Trabajadores Domésticos y Afines de Itapúa (SINTRADI), el Sindicato de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY), el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines del Paraguay (SINTRADA) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Indígenas del Chaco Central (SINTRADINDI).

BRASIL

De manera general, cabe señalar que en Brasil el C-189 y la R-201 se ratificaron después de la aprobación de la Reforma Laboral de 2017 y no lograron incentivar e impulsar la formulación y ejecución de políticas públicas específicas para las trabajadoras del hogar, más allá de las desarrolladas en el período de 2003 al 2016. En 2006 se creó

el programa Trabajo Ciudadano Doméstico (TDC) que, entre otras acciones, brindó educación a trabajadoras y formación de nuevas líderes sindicales. Desde 2016 no existen iniciativas generales de políticas públicas dirigidas a las trabajadoras remuneradas del hogar, ni menos aún oportunidades que cuenten con un diseño interseccional. Tampoco se realizó ninguna acción para difundir el C-189 y la R-201 luego de su ratificación, ni para convocar a las organizaciones de trabajadoras o de empleadores a fin de discutir su implementación o responder a los informes de segmentos determinados por la OIT para establecer un diálogo tripartito.

a) Participación de las mujeres en el trabajo remunerado del hogar

Informaciones colectadas por el Instituto de Estudio e Pesquisa Aplicada (IPEA), basado en la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) del Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) en 2019, se registraron más de 6 millones de personas laborando en el sector del TRH, de las cuales 5,7 millones (es decir, el 93 %) eran mujeres. A su vez, del total de mujeres trabajadoras del hogar, 3,9 millones son mujeres negras, (es decir, el 63 %). Del total de mujeres ocupadas en Brasil, el 18,6 % de mujeres negras laboran como trabajadoras remuneradas del hogar, mientras que la cifra de mujeres blancas ronda el 10 %. Junto al sector de la salud, el TRH es el sector del mercado de trabajo brasileño más feminizado, racializado y empobrecido.⁴⁴ Según la OIT, para el año 2019, el porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar en Brasil con relación al total de mujeres ocupadas era del 14,2 %.

En marzo de 2022 el Departamento Inter-sindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos señaló que hubo cerca de 5,3 millones de mujeres dedicadas al TRH hasta

44 Por su parte, la presencia masculina en el trabajo doméstico remunerado no llega al 1 % de los ocupados. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2021.

octubre de 2021, lo que indicó una recuperación respecto de los 4,9 millones de trabajadoras del hogar en 2020. Del total de mujeres, un poco más de 1,1 millones tenían contrato formal, mientras que el resto se encontraba en la informalidad.

Tanto las encuestas como los sindicatos registran una disminución en el valor del ingreso promedio, un aumento en la contratación de trabajadoras informales o “diaristas” y trabajadoras que cumplen jornada como si trabajasen por mes, pero sin contrato laboral. De las entrevistas realizadas a referentes sindicales surge que, aunque los sindicatos asesoren e insten a las trabajadoras para que exijan el cumplimiento de sus derechos laborales, las trabajadoras prefieren aceptar las condiciones perjudiciales antes que no tener trabajo.

En relación con la distribución territorial de las mujeres ocupadas en el sector del TRH existe mayor número de trabajadoras en las regiones nordeste, sudeste y centro-oeste del país que en las regiones sur (12 %) y norte (13 %).

Niñas y adolescentes

En Brasil, el Decreto 6481/2008 prohíbe el trabajo infantil en el sector para menores de 18 años e incluye este tipo de trabajo en la Lista de las Peores Formas de Trabajo Infantil (Lista TIP), prohibición que es ratificada por la Ley Complementaria. En 2016, según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, el trabajo infantil doméstico tenía 156 mil niñas y adolescentes, de las cuales casi el 80 % eran niñas negras, que realizaban trabajos en condiciones perjudiciales para su salud, integridad y su desarrollo social a cambio de bajos ingresos o a cambio de vivienda, alimentación y educación. El número de adolescentes entre 14 y 17 años para ese año era de 90 mil. Y la cifra va en aumento.⁴⁵

45 Ver <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/06/trabalho-infantil-volta-a-aumentar-em-to-do-o-mundo-apos-duas-decadas/>. La noticia señala que

Uno de los mayores desafíos identificados por las entrevistadas a la hora de proteger a las niñas es la falta de información y la creencia popular de que el trabajo doméstico infantil no es peligroso, sino deseable y las justificaciones más extendidas en Brasil son “tomé el trabajo para estudiar”, “la trabajadora hace parte de la familia desde la infancia”. A ello, se suma que ya no existe en el país una política pública específica orientada a combatir esta forma de trabajo infantil en el ámbito del Gobierno federal. Solo se registra la línea Disque 100, bajo la coordinación del Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos, que recibe denuncias de violaciones a los derechos humanos y de los derechos de la niñez en general, pero no se conoce si contempla la categoría específica de trabajo infantil en el hogar o si todo se agrupa como trabajo infantil.

Migrantes, indígenas y afrodescendientes

En materia migratoria rige en Brasil la Ley 13445 de 2017, la cual equipara el tratamiento de migrantes con el de las personas de nacionalidad brasileña y establece mecanismos de regularización migratoria, visas humanitarias, acceso a políticas públicas y participación en organizaciones sindicales. También está vigente la Ley 9474 de 1997 que regula los derechos de las personas refugiadas. Si bien no existe en el país una normativa que regule de manera específica la situación de las trabajadoras del hogar migrantes, por la equiparación que realiza la norma general migratoria, se aplica la Ley Complementaria que regula los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en los mismos términos que se hace respecto de las nacionales.

⁴⁵ “el informe OIT/Unicef (mundial) no incluye datos de Brasil, ya que el gobierno no los difunde desde 2018. Pero los datos de la Encuesta Nacional Continua por Muestreo de Hogares (Pnad/IBGE) de 2019 apuntan a 1758 millones de niños y adolescentes de 5 a 17 años en trabajo infantil. De este total, el 66,1 % eran negros o pardos. El dato excluye a los adolescentes que trabajaban legalmente, a través de un contrato de aprendizaje”.

Al igual que en la mayoría de los Países Andinos, en Brasil predomina la migración interna proveniente por lo general del nordeste hacia el sudeste y desde zonas menos urbanizadas hacia las grandes áreas metropolitanas. Esta migración está impulsada no solo por factores de desigualdad económica, sino también por discriminación y violencia de género, étnica y racial. En menor medida, Brasil recibe migración de otros países para incorporarse al sector del TRH.

Según refirieron las entrevistadas –pese a lo establecido normativamente– en los hechos, las trabajadoras del hogar migrantes lidian con la escasez de políticas públicas para acceder a condiciones de trabajo decentes, y cuentan la mayoría de las veces únicamente con acciones desarrolladas por organizaciones sociales y eclesásticas que trabajan con migrantes y refugiados. También existen algunos sindicatos, como el Sindicato Municipal de São Paulo, en el que participan migrantes, algunas como directoras, otras como afiliadas y coordinan una emisora de radio dirigida a esta población. En ese espacio radial se realiza un programa dirigido a las trabajadoras del hogar.

Sobre esta realidad, Diana Soliz Soria de García, una dirigente de FENATRAD entrevistada, expresó que “[...] la situación es realmente difícil”, coincidiendo con lo informado para otros países, respecto de que, generalmente, las trabajadoras del hogar migrantes por la necesidad de trabajar, aceptan las condiciones impuestas por el sector empleador, aun cuando van en contra de sus derechos. Agregó también que muchas de ellas “son analfabetas” y que, aquellas que deben vivir con sus empleadores/as, son las que se encuentran más expuestas a sufrir violencias. En ese sentido, mencionó que conoció casos en los que los/as empleadores/as obstaculizaron el acceso a derechos de trabajadoras migrantes y las discriminaron porque “era[n] negra[s] o lesbiana[s]”, “eso ya no cabe, todos [y todas] tienen los mismos derechos”, concluyó. Respecto de esta problemática, los sindicatos realizan acti-

vidades para la sensibilización, contención y asesoramiento para la realización de los trámites migratorios y laborales.

b) Condiciones de trabajo

Jornadas de trabajo, remuneraciones y descansos

La Ley Complementaria 150/2015 considera trabajadora remunerada del hogar a la persona mayor de 18 años que presta servicios en el ámbito residencial de manera continua o habitual, en días intermitentes o no y percibe una remuneración. Esta definición excluye a quienes prestan servicios menos de 2 días por semana y, por tanto, carecen de su protección. A ese grupo se lo conoce como “diaristas” –por horas o eventuales, en otros países– y se las considera legalmente como trabajadoras independientes, por lo que no existe obligación de celebrar un contrato de trabajo con ellas. Esto implica un notable incremento de la informalidad laboral en este sector, con la consecuente restricción o negación del acceso a sus derechos laborales reconocidos por el C-189 y la R-201. Así sucede con los derechos derivados de la cobertura de la seguridad social, a la que pueden acceder solo si integran ellas mismas los aportes correspondientes, pero también con aquellos que ordenan y limitan la cantidad de trabajo realizada. Generalmente, las trabajadoras del hogar “diaristas” deben trabajar jornadas más extensas que la legal (8 horas), o bien, someterse a jornadas más intensas y extenuantes porque deben realizar el trabajo de toda una semana, en un máximo de dos días.

Según el IPEA, la proporción de diaristas que trabajan en más de un hogar y cobran por cada uno de estos días trabajados ha crecido significativamente en el último tiempo, y constituye uno de los principales cambios en el perfil de las trabajadoras del hogar. En 2018, las diaristas ya representaban el 44 % de todas las trabajadoras

domésticas (cerca de 2,5 millones de mujeres) con cada vez menos diferencias entre mujeres blancas (44,5 %) y mujeres negras (43,6 %) (2021).

De las entrevistas surge la existencia de un conjunto de prácticas realizadas por los hogares empleadores para persuadir a las trabajadoras del hogar a que adopten esta modalidad de trabajo, con la finalidad de eludir sus obligaciones. Esta problemática es una de las principales preocupaciones y prioridades de las trabajadoras del hogar afiliadas a la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD).

Por su parte, las trabajadoras que acceden a condiciones de trabajo registrado y formal, gozan de los derechos previstos en la Constitución Federal de 1988, la Ley Complementaria 150/2015 y, de manera subsidiaria, en la Consolidación de las Leyes de Trabajo. Sin embargo, existen diferencias en el acceso a derechos para las trabajadoras del hogar en comparación con otros sectores, por ejemplo, respecto del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), seguro de desempleo, horario de almuerzo y pago de días libres por enfermedad en los primeros 15 días. Tampoco está previsto en la normativa que el contrato deba ser traducido al idioma de origen de la trabajadora migrante extranjera y son generalmente los sindicatos quienes ofrecen ese servicio.

Considerando otro aspecto, legalmente se permite que las trabajadoras del hogar residan en el hogar para el que trabajan, por tanto, el sector empleador debe brindar un espacio adecuado sin poder deducir del salario costo alguno en concepto de vivienda, alimentación, vestido, etc., y debe permitirles permanecer allí durante las vacaciones. Según el IPEA (2021), el número de trabajadoras del hogar que viven en el hogar donde trabajan ha ido disminuyendo considerablemente en los últimos años, con un registro en 2019 de menos del 1,2 % del total de trabajadoras del hogar. Esta es otra de las transformaciones que se han manifestado

en el sector del TRH y que aporta mayor autonomía a las trabajadoras.

Con el fin de facilitar el acceso al registro de las trabajadoras del hogar y brindar información sobre derechos y obligaciones para el sector, que incluye a empleadores/as, en 2015 el Estado adaptó la plataforma fiscal digital “E-Social”⁴⁶ a “E-Doméstico”.⁴⁷ Esa plataforma permite gestionar en línea aspectos importantes de la relación laboral, aunque las entrevistadas manifestaron que hay falencias en el sistema y que no existe diálogo con los sindicatos para consensuar mejoras, por ejemplo, que se incluya a las “diaristas”, entre otras.

Sin embargo, pese a lo establecido en la normativa, las entrevistadas señalaron que persisten las denuncias por discriminación y vulneración de derechos, todo ello exacerbado por la pandemia, incluyendo privaciones de la libertad y trabajos en condiciones análogas a la esclavitud.

Inspecciones estatales

La legislación brasileña prevé la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo realice inspecciones en los domicilios de empleadores/as para verificar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar y el cumplimiento de las obligaciones correspondientes de quienes las contratan. Pese a la disposición legal, el lugar de trabajo de las trabajadoras del hogar se encuentra amparado por el principio de intimidad y de inviolabilidad del domicilio, por tanto, se requiere del con-

46 Es un programa del Gobierno federal que unifica la provisión de información por parte del/la empleador/a con relación a sus trabajadores/as. Ver <https://www.gov.br/esocial/pt-br>.

47 La Ley Complementaria crea E-Doméstica que recopila información sobre las trabajadoras del hogar. Toda trabajadora doméstica en condiciones de formalidad debe estar registrada en el E-Doméstico y el/la empleador/a tiene la obligación de registrar la información sobre los términos del contrato y sus cambios. El sistema genera guías de pago de salarios y otras obligaciones tributarias y de seguridad social. Ver <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico>.

sentimiento de los/as empleadores/as para acceder, o bien, una orden judicial, tal como sucede en los demás países. La invisibilidad del trabajo del hogar, la creencia de los empleadores de que no recibirán sanciones y las falencias de las normas vigentes, sumado al bajo número de inspecciones, son factores que, a criterio de las entrevistadas, facilitan que los/as empleadores/as sigan violando los derechos de las trabajadoras del hogar.

c) Derechos laborales

Seguridad social, protección de la salud y protección de la maternidad/paternidad

Formalmente, las trabajadoras tienen acceso a los derechos establecidos en distintas normas fundamentales del país, al igual que los/as trabajadores/as de otros sectores. Sin embargo, en los hechos aún persiste un conjunto de desigualdades y prácticas discriminatorias que obstaculiza el acceso real a esos derechos y esto último se convierte en un reto para el sector.

La Ley Complementaria señala que la inscripción de las trabajadoras del hogar con empleo formal es obligatoria al sistema de Seguridad Social, no así para quienes están en condiciones de informalidad, que solo pueden acceder si realizan los aportes por cuenta propia. Otro aspecto que complejiza la situación y expone la vulneración de las trabajadoras es la naturalización por parte de los hogares empleadores de los accidentes y enfermedades que puedan contraer las trabajadoras con ocasión del trabajo. De ello se deriva el hecho de que habitualmente los/as empleadores/as no denuncian los accidentes y/o enfermedades de las trabajadoras del hogar con la finalidad de evitar alterar su rutina, en desmedro de los derechos de las trabajadoras, pidiéndoles que laboren estando enfermas o que se reincorporen antes de sanarse. La transformación de esas prácticas y representaciones culturales a

través de la difusión de información y de la exigencia fiscalización estatal es una tarea que las entrevistadas advirtieron necesaria.

Respecto del acceso a la atención de salud, las trabajadoras del hogar acuden principalmente al Sistema Único de Salud, que es el sistema de salud pública, universal y gratuita de Brasil y ofrece distintos servicios. Por fuera de ese sistema, no se registran programas específicos que garanticen ese derecho y es un reclamo actual de la FENATRAD.

La legislación reconoce derechos de protección de la maternidad para las trabajadoras del hogar, sin embargo, es uno de los derechos que mayores dificultades presenta a la hora de hacerse efectivo. Las entrevistadas señalaron que los sindicatos reciben numerosas denuncias por incumplimiento de estos derechos durante el embarazo y después del parto, sobre todo de despidos. Tampoco se registran políticas públicas significativas en orden a generar espacios de guarderías, jardines de infantes y educación integral para niños/a públicos y gratuitos; por el contrario, la oferta es muy escasa y un elevado número de trabajadoras del hogar no puede acceder a ella.

Acceso a la información

De las entrevistas surge que el nivel de conocimiento acerca de los derechos y condiciones de trabajo por parte de las trabajadoras del hogar es muy bajo y se evidencia una escasa disponibilidad de información, así como de iniciativas de educación pública para la difusión de información legal sobre el tema. A partir de una investigación focalizada en San Pablo y Río de Janeiro se constató que el 83 % de empleadores/as y el 70 % de las trabajadoras desconocen las normas aplicables al trabajo remunerado del hogar (Themis et al., 2020).

Con el desmantelamiento de las políticas sociales a partir de 2016, dejaron de existir campañas y distribución de manuales en el

ámbito del Gobierno Federal, con excepción de la campaña de fiscalización de febrero de 2022 anunciada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, en los últimos años, han crecido las iniciativas comunicacionales de las trabajadoras del hogar en articulación con organizaciones del movimiento social y sindical, agencias de la ONU y algunos organismos públicos, ya sea para tener alcance nacional o desarrollarse en los estados y municipios con presencia de sindicatos. Ejemplo de ello es “Laudelina”, una aplicación móvil para trabajadoras del hogar que lanzó Themis junto con FENATRAD en diciembre de 2017 que les brinda información oportuna sobre los derechos de las trabajadoras e incluye una calculadora salarial. Esta experiencia se ha replicado en México, Colombia y en Perú con apoyo de CARE y una fundación privada. También, se registraron diversos espacios de formación presenciales y virtuales realizados entre 2018-2022, campañas en redes sociales como “Trabajadoras del hogar y el impacto de la pandemia” lanzada en 2021 por una alianza de los sindicatos de trabajadoras del hogar con ONU Mujeres, IPEA, OIT, MPT, organizaciones feministas y el movimiento negro, o la campaña “Esenciales son Nuestros Derechos” de Themis y FENATRAD con apoyo de CARE Proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo que durante dos años posicionó los derechos de las trabajadoras del hogar con un enfoque interseccional y antirracista.⁴⁸

Un aspecto interesante de la estrategia comunicacional de los sindicatos de TRH es que reafirman su identidad al utilizar imágenes y testimonios de ellas mismas en las producciones para difundir en los medios de comunicación. Utilizan un enfoque interseccional que permite visibilizar y denunciar las discriminaciones, violencias y desigualdades derivadas de actitudes racistas, clasistas y sexistas contra las mujeres trabajadoras del hogar.

Luego de varios años sin llevar adelante ninguna campaña, en febrero de 2022 el Ministerio del Trabajo lanzó la “Campaña Nacional por el Trabajo Doméstico Decente” que busca difundir información sobre los derechos de las trabajadoras, dirigida a las trabajadoras y al sector empleador. En ese sentido, la Subsecretaría de Inspección del Trabajo envió información a través de la plataforma E-Doméstico y E-Social con orientación sobre la legislación laboral y solicitudes al sector empleador para acreditar el cumplimiento de obligaciones.⁴⁹ Sin embargo, las trabajadoras sindicalizadas toman esa iniciativa con desconfianza, dado que el gobierno se ha resistido a mejorar las condiciones de trabajo del sector, al tiempo que tampoco se requirió la participación de los sindicatos en su armado y presentación.

Acceso a la justicia por condiciones de trabajo y/o derechos laborales

En Brasil están previstos mecanismos de acceso a la justicia en diferentes normativas generales y específicas. En el año 2017 se produjo una reforma en la legislación laboral general (Decreto-Ley 5452/1943) que afectó el derecho de acceso a la justicia, al establecer que el/la trabajador/a beneficiario/a de “justicia gratuita” debe cargar con honorarios y costas judiciales si pierde el juicio, entre otras cuestiones. Aunque está previsto normativamente, en los hechos la oferta de asesoría jurídica gratuita estatal es bastante reducida y las trabajadoras suelen recurrir a otras instituciones en busca de asesoramiento y patrocinio jurídico. Generalmente acuden a los sindicatos del sector que cuentan con profesionales del derecho o tienen convenios con estudios jurídicos o profesionales independientes, o bien, a los servicios jurídicos que brindan algunas Universidades

49 Para ampliar información, se pueden consultar: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-02/ministerio-lanca-campanha-nacional-pelo-trabalho-domestico-decente> y <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2022/fevereiro/ministerio-notifica-empregadores-domesticos>.

48 Ver <https://www.youtube.com/watch?v=N8Vn3CsXIIY>.

y, en última instancia, contratan profesionales privados/as y costean sus honorarios. Incluso, algunas optan por comparecer ante los tribunales sin asistencia técnica.

Con relación a la Justicia, las referentes entrevistadas destacaron que es “lenta y demorada”, que la mayoría de los/as juezas son también “empleadores/as”, y que muchos/as discriminan y tienen prejuicios en contra las trabajadoras del hogar. Asimismo, resaltaron que muchas de las trabajadoras no denuncian, incluso cuando se trata de graves violaciones a sus derechos, por miedo, porque son amenazadas o descalificadas por sus empleadores/as, quienes desprecian los conocimientos de las trabajadoras del hogar y de las dirigentes que realizan audiencias con ambas partes (patrón y empleada) en los sindicatos.

Existe una baja judicialización de las demandas laborales y un mayor inaccess a la justicia para las trabajadoras del hogar, en base a varias razones, entre ellas, el descreimiento general respecto de la justicia estatal y la creencia de que denunciar es una “traición” a su empleador/a en virtud del vínculo que construyen con ellos/as (Mori et al., 2011; IPEA, 2022). Todo esto empeoró durante la pandemia de COVID.

Participación en sindicatos, negociación colectiva y organizaciones del sector empleador

Tanto el C-189 como la legislación interna de Brasil reconoce y garantiza el derecho a la libertad y la participación sindical para las trabajadoras del hogar. Recién con la Enmienda Constitucional 72 de 2013 las trabajadoras del hogar comenzaron a tener derecho a la cuota sindical, aunque no se implementó política pública alguna orientada a facilitar su efectivización, por ejemplo, su inclusión en el sistema virtual E-Social (E-Domestic). Por otra parte, la reforma laboral de 2017 introdujo modificaciones normativas que limitan la actividad de los

sindicatos y menoscaban la autosostenibilidad. Por ejemplo, se eliminó el requisito de aprobación sindical de la finalización de los contratos de trabajo, se suprimió el aporte sindical obligatorio, etc.⁵⁰ A ello debe sumarse el impacto de la pandemia en el sector del TRH que se vio reflejado en la participación sindical. Según el IPEA (2020), solo el 1,7 % de las trabajadoras del hogar en Brasil están sindicalizadas.

Un aspecto de suma relevancia en torno a la sindicalización del sector del TRH, que marca un avance en la región en orden a la efectivización del diálogo tripartito⁵¹ que propone el C-189 y la R-201, es la existencia de organizaciones de empleadores/as de TRH que intentan sindicalizarse; dos de ellas ya lo lograron, una en el estado de San Pablo y la otra en el de Santa Catarina. Las trabajadoras referentes sindicales entrevistadas señalaron que este tipo de organizaciones facilita la construcción de convenios colectivos que mejoran las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar, como en el caso del Municipio de San Pablo.

Por último, en lo que refiere a la afiliación de organizaciones y sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar en Confederaciones y Centrales, no existen obstáculos. Generalmente, las entidades de segundo y tercer grado facilitan los procesos, debido a la realidad de las trabajadoras del hogar y el desafío que les implica sostener en funcionamiento sus sindicatos. Sobre la participación a nivel internacional, las trabajadoras del hogar brasileras participaron

50 Para ampliar información, se puede consultar <https://www.dntemdebate.com.br/arrecadacao-com-contribuicao-sindical-cai-975-desde-2017-aponta-levantamento/>.

51 En Brasil, la negociación colectiva (para generar un acuerdo o convenio colectivo) se produce con la presencia de sindicatos de empresarios y de trabajadores. No hay participación del gobierno. Una vez alcanzada la negociación, el instrumento se deposita en el sistema de registro sindical del Ministerio de Trabajo. Y se prevé la negociación tripartita, que puede darse a través de mesas de diálogo, foros, grupos de trabajo, etc., para debatir las políticas públicas, la revisión de la legislación. Sin embargo, desde 2016 esto no ha sucedido.

estratégicamente en la creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO) en 1988 y están afiliadas a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) desde 2015.

En cuanto a las asociaciones sindicales, Brasil cuenta con una vasta organización. Cuenta con los siguientes sindicatos: Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Rio Branco, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado do Amapá, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado da Bahia, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Vitória, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Luiz, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado da Paraíba (con sede en João Pessoa y sub-sede en Campina Grande), Associação de Trabalhadoras Domésticas de João Pessoa, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas da Região Metropolitana de Recife, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Teresina, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Pelotas, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Volta Redonda, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Nova Iguaçu, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Chapecó, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município de São Paulo, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Franca, Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Piracicaba, Sindicato de Trabalhadoras Domésticas de Sergipe.

d) Agencias de empleo

La Ley Complementaria no regula la actuación de las agencias privadas, por tanto, rige de manera general la Ley de Agencias de Empleados Domésticos 195/1984.

Una investigación que se llevó a cabo en la Región Metropolitana de Río de Janeiro durante el primer semestre de 2020, ob-

servó que “en el mercado laboral brasileño y, especialmente en las grandes ciudades, las instituciones especializadas en la intermediación de oportunidades laborales han crecido desde los años noventa” (Themis et al., 2020:15). El estudio describió tres tipos de empresas de intermediación de trabajo remunerado del hogar: las franquicias, con 9 empresas organizadas en casi 50 puntos comerciales, 42 empresas territorializadas y 8 aplicaciones y sitios web. El estudio arrojó que el 80,99 % de las franquicias se dedican, principalmente, a la oferta de servicios de trabajadoras que laboran por día, mientras que para el restante 19,1 %, el objeto central es la oferta de servicios para personas mayores. En cuanto al desarrollo de las empresas territorializadas, “el 81 % se centran en la prestación de servicios de personas mayores. Las páginas web y aplicaciones ofrecen especialmente el servicio de trabajadoras que laboran por día” (Themis et al., 2020:25). En relación con estas empresas virtuales, algunas ofrecen a las trabajadoras que den a conocer sus servicios, luego del pago de una cuota, así como a los contratistas para que publiquen vacantes y seleccionen candidatas. De acuerdo a la opinión de las trabajadoras encuestadas para ese estudio, representó una desventaja buscar trabajo por día a través de las franquicias porque el pago es menor, o a través de “una aplicación en la que es necesario pagar tarifas muy elevadas” (Themis et al., 2020:29). El estudio concluye que, si bien para algunas trabajadoras del hogar, especialmente para las niñeras que trabajan todo el mes, “las agencias son espacios de inclusión y permanencia en el mercado laboral [...] para otras, especialmente para las trabajadoras que laboran por día, implican desventajas salariales y pérdida de derechos” (Themis et al., 2020:45). En síntesis, parece que el funcionamiento de estas agencias genera nuevas formas de desprotección laboral (Themis et al., 2020:34).

Según las entrevistadas para esta investigación, la Ley de Agencias de Empleados

Domésticos se enfoca más en proteger los intereses del sector empleador que en los derechos de las trabajadoras del hogar, ya que, por ejemplo, establece la responsabilidad de las agencias frente a los/as empleadores/as por los hechos ilícitos que las trabajadoras del hogar puedan cometer, mas no al revés. Señalaron también que no suelen cumplir con la legislación de protección de sus derechos; muchas cobran cuota de afiliación a las trabajadoras del hogar.

El número de agencias de empleo de trabajadoras del hogar y de oficinas de contabilidad que ofrecen servicios de terminación de contratos laborales (que antes de la reforma era competencia exclusiva de los sindicatos) ha crecido con posterioridad a la sanción de la Ley Complementaria y, actualmente, actúan sin regulación ni supervisión. La actualización de la normativa de 1984 resulta sumamente necesaria.

Las entrevistadas manifestaron su preocupación por la falta de fiscalización estatal, así como la necesidad de construir estrategias de incidencia para su modificación, pues contribuye al mantenimiento o incremento de los índices de informalidad y de violencia a los que están sometidas.

Conclusiones

“Acá las trabajadoras están trabajando por día y en varias casas. Al trabajar por días no le pagan ni la salud, no tienen vacaciones; ganan más, sí, pero están desprotegidas en ese tema, sin contrato. Les pagan las horas que trabajan”. (Catalina Rivera, Chile)

Se ha visto que el TRH es un sector del mercado de trabajo 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).

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRH Y DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL TOTAL DE MUJERES OCUPADAS

PAÍS	CANTIDAD DE PERSONAS OCUPADAS EN EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR	PORCENTAJE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR	PORCENTAJE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL TOTAL DE MUJERES OCUPADAS EN EL PAÍS
BOLIVIA	125.051 personas	95% mujeres	4,9%
COLOMBIA	669.113 personas	92% mujeres	7,1%
ECUADOR	273.043 personas	91,7% mujeres	7,6%
PERÚ	439.340 personas	95,1% mujeres	4,8%
ARGENTINA	558.065 personas	99% mujeres	17,8%
CHILE	340.460 personas	90,7% mujeres	8,7%
PARAGUAY	258.000 personas	93,7% mujeres	17,2%
BRASIL	6.00.000 personas	93% mujeres	14,2%
TOTAL /PROMEDIOS	8.663.072 personas	93,77% mujeres	10,28%

Elaboración CLADEM: Fuentes mencionadas en cada país

En cuanto a la composición étnica de las trabajadoras, en el 2020 se relevó que en Brasil, Ecuador y Perú el peso del trabajo remunerado del hogar en las mujeres ocupadas afrodescendientes era del “18.1 %, más que duplicando al peso de las mujeres no afrodescendientes ni indígenas (8.9 %)”, mientras que en Ecuador y en las zonas urbanas de Brasil la proporción señalaba que una de cada cinco ocupadas en el trabajo del hogar era afrodescendiente (Valenzuela et al., 2020:23). Al igual que las mujeres indígenas, las afrodescendientes se encuentran sobre-representadas en el trabajo doméstico. En la práctica, “[...] a la discriminación que sufren estas personas por el trabajo que realizan se le agrega la discriminación por su condición de migrantes, o su característica racial y étnica” (Salvador y Cossani, 2020:4). La OIT ha señalado, lo cual se corrobora con los testimonios de las sindicalistas entrevistadas, que las personas migrantes, indígenas y afrodescendientes constituyen uno de los grupos humanos más vulnerados en orden al acceso a derechos en torno al TRH

(2021), situación que se complejiza y agrava cuando se trata de mujeres y niñas. Las formas de discriminación y violencia que viven estas mujeres y niñas se agudizan no solo por la intersección de las vulneraciones por sexo, clase y los procesos de racialización, sino porque el sector del TRH constituye una de las principales fuentes de empleo para este grupo de mujeres. Las trabajadoras migrantes –internas o externas– son las que frecuentemente acceden a peores y más riesgosas condiciones de trabajo, jornadas más extensas, modalidades sin retiro, salarios mucho más bajos, 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 trabajado-

ras 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).

Otro aspecto relevante que se evidencia en los ocho países es el 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). Hay consenso en que este incremento etario obedece al mayor acceso a la educación de la población de estos países y en las alternativas de búsqueda de trabajo que produce para las personas jóvenes. Sin embargo, sigue siendo recurrente entre las trabajadoras del hogar de los ocho países el bajo acceso y/o permanencia en los sistemas educativos.

En el año 2020, otro informe señaló que la mayor parte de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe se ubicaba en el tramo de entre 30 y 64 años. Argentina, Brasil y Chile tenían mayor proporción de trabajadoras del hogar en ese tramo, por sobre el 80 %. Colombia estaba en un porcentaje levemente inferior. Por su parte, “otro grupo de países muestra una preocupante cifra de trabajadoras muy jóvenes: entre 15 y 24 años el Paraguay (30 %), el Estado Plurinacional de Bolivia, (20 %) y el Perú (16 %)” (Valenzuela et al., 2020:33).

Con relación a las condiciones de trabajo, hay características comunes en los ocho países. Una de ellas es su alto nivel de informalización, lo cual representa uno de los problemas más grandes de afrontar en la región, si se considera que la condición de formalidad posibilita, a su vez, el ejercicio de todos los derechos laborales y de otros derechos en el caso de las trabajadoras migrantes, por ejemplo. 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 %.

Respecto de las modalidades del TRH, la mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar no acceden a modalidades de contratación con cierta continuidad y periodicidad, sino que, por el contrario, laboran por horas o por días y generalmente para distintos/as empleadores/as. Esa modalidad de trabajo eventual o por horas o por días obstaculiza el acceso a derechos. Incluso, en algunos países esta modalidad de trabajo por horas no ingresa dentro del régimen del TRH, como es el caso de Brasil, país en el que se las considera como trabajadoras independientes porque están excluidas de la Ley Complementaria 150 de 2015. En Bolivia también están excluidas de la Ley 2450. 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. Tal como lo ha mostrado la OIT (2021) y se corrobora en las entrevistas para esta investigación, 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. Por ejemplo, en Colombia, la jornada laboral de las trabajadoras con modalidad “cama adentro” es de 10 horas diarias contra el resto de las trabajadoras cuya jornada diaria es de 8 horas; esas 2 horas extras no son consideradas extraordinarias y, por tanto, no se remuneran. Situación similar ocurre en Bolivia, donde la Ley 2450 contempla una jornada de trabajo de 8 horas diarias para las trabajadoras con retiro y 10 horas para las que laboran sin retiro.

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). Diversas razones, entre ellas, la precariedad de condiciones que rodean al TRH, la crisis socioeconómica que ha producido el neoliberalismo en estas últimas décadas en la región, y todo esto agravado por la reciente pandemia de COVID-19, habilita a que las trabajadoras acepten condiciones laborales sumamente desfavorables.

Otro vacío de cumplimiento de las obligaciones por parte del Estado lo presenta 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. En algunos países, los mecanismos funcionan débilmente, tal como el caso de Brasil, Colombia y Perú, en otros funcionan un poco un poco mejor, como es el caso de Chile y Ecuador. Respecto de otros países no hay información disponible al respecto, tal es el caso de Argentina, Bolivia y Paraguay. Entre los motivos por los que se hacen muy dificultosas las inspecciones (y resulta algo que señalaron reiteradamente las entrevistadas) está el hecho de que los hogares continúan siendo vistos como espacios privados en los que el Estado no puede entrometerse so pena de invadir ámbitos privados e íntimos, para cual necesitaría el consentimiento de la parte empleadora para ingresar y, en el peor de los casos, una orden judicial.

El porcentaje de trabajadoras del hogar que se encuentran aseguradas está directamente relacionado con la registración del empleo, porcentaje que resulta ínfimo considerando la alta tasa de informalidad que reviste el sector. La mayoría de las personas que se desempeñan en el TRH están por fuera del acceso a prestaciones de salud, licencias y

jubilación. En el caso de Bolivia, por ejemplo, se ha registrado que solo el 10 % de trabajadoras del hogar han logrado afiliarse al sistema de jubilaciones que es de carácter privado y los aportes corren por cuenta de la propia trabajadora. En Paraguay, el porcentaje desciende al 3,6 % en el año 2021 cuando se incorporaron al Instituto de Previsión Social. Otro de los problemas que se presentan, como en el caso de Colombia, es que la legislación no permite la afiliación de trabajadoras/es del hogar que perciban un salario inferior al mínimo legal, razón por la cual, quienes trabajan por horas o media jornada no pueden incorporarse al sistema de seguridad social. En relación con el monto del salario 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. También lo que complejiza la garantía del derecho a la seguridad social es que la patronal naturaliza los accidentes y enfermedades que puedan contraer las trabajadoras con ocasión del trabajo, con lo cual los accidentes no se denuncian.

En cuanto al acceso a la información por parte de las trabajadoras sobre sus derechos laborales, hay déficit por parte de los Estados en cuanto a la generación de canales y servicios para asesoramiento y consultas. En general, se ha visto que no hay estrategias estatales sostenidas de difusión y promoción de derechos; cuando se realizan campañas o acciones relativas a difundir los derechos y concientizar a la sociedad y al sector empleador, son esporádicas y de circulación restringida, por ejemplo, un spot en las páginas oficiales de los ministerios de trabajo. Más bien, en todos los países, este derecho es sostenido por las propias organizaciones sindicales, a través del desarrollo de campañas, de cartillas digitales, de actividades de formación para las afiliadas y de aplicaciones para uso en teléfonos móviles. Una limitación que se ha planteado en relación con los espacios de formación

sindical es que a ellos no acceden las trabajadoras que no están afiliadas; es decir, la mayor parte de las trabajadoras del hogar no tienen acceso, si se considera que 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 de por parte de las políticas estatales. Los mecanismos de denuncias y reclamo por vía administrativa o judicial, presentan diversas falencias, las cuales varían de acuerdo al funcionamiento en cada país. Sin embargo, algunas son comunes a la mayor parte de países: los servicios gratuitos son reducidos; en general, los procesos judiciales son largos; el personal tiene prejuicios de clase y étnicos respecto de las trabajadoras del hogar; y tanto en los ministerios de trabajo como en el poder judicial el personal estatal no tiene formación específica en materia de trabajo remunerado de los hogares. En relación con las trabajadoras, la ausencia de denuncia en muchas ocasiones se debe a que no tienen los recursos económicos para solventar los trámites y pagar asesorías jurídicas, el temor a perder el trabajo y a obtener recomendaciones negativas para futuros trabajos por parte del/la empleador/a, la desconfianza en los sistemas de justicia por las razones mencionadas sobre los prejuicios y la falta de formación del personal a cargo, y el lazo afectivo creado entre algunas trabajadoras con sus empleadores/as que no permite reconocer y afianzar la condición de trabajadora. Por todo ello, en los ocho países esta falencia es suplida por los sindicatos, en mayor o menor medida, acorde a las posibilidades de recursos y de la capacidad de respuesta de las organizaciones. Aunque este apoyo también queda limitado mayoritariamente a

las trabajadoras sindicalizadas y que viven en áreas urbanas.

En los países se reconoce y habilita la libertad sindical, pero no hay cifras concluyentes respecto de los niveles de afiliación sindical en la totalidad de los ocho países, y también se debe considerar que hay organizaciones respecto de las cuales no se tiene información precisa, por ejemplo, en Argentina; otra razón es que hay organizaciones que no están registradas como sindicatos sino como asociaciones civiles. La participación gremial del sector presenta algunas características similares, entre ellas el nivel de participación en sindicatos es mayor en las ciudades más grandes, aunque el nivel de afiliación y participación sindical es bajo debido a varias razones: los gobiernos no desarrollan políticas tendientes a facilitar la organización de las trabajadoras del hogar; y 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 deja tiempo y esfuerzo para la labor gremial; y también existe la 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, por lo que, algunos sindicatos están desarrollando estrategias para concientizar sobre los beneficios de la participación gremial. En cuanto a las alianzas y articulaciones con otros sindicatos, en algunos países han resultado estratégicas las alianzas entre los sindicatos de TRH con las centrales sindicales como, por ejemplo, en Colombia y Brasil.

Con relación a los procesos de negociación colectiva, hay diferencias entre los países. Mientras Brasil reporta experiencias satisfactorias porque hay 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 se observan dos situaciones: en unos no existe esa ins-

tancia de negociación ya que tampoco existen las asociaciones de empleadores/as o porque están en estado embrionario, o bien, existen pero se presentan bastantes dificultades al momento de negociar por las resistencias del sector empleador para reconocer derechos a las trabajadoras del hogar. También se han visto algunas dificultades en cuanto a la participación de los sindicatos de TRH en las mesas de negociación ya que no cuentan con personería gremial dado que están constituidas como asociaciones civiles.

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, y por esa razón bregan para que se pueda entablar diálogo con este sector, en particular con las mujeres empleadoras en quienes pueden encontrar aliadas.

En relación con las agencias de empleo y, concordantemente con lo señalado por la OIT en el 2021, “la contratación de trabajadoras domésticas a través de agencias o proveedores de servicios sigue siendo escasa en América Latina y el Caribe” (2021:7), ya que el mecanismo más utilizado es el de la “recomendación”. Tal como se ha desarrollado en cada país, en algunos se desconoce la existencia de agencias de empleo, 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 ellas. En Bolivia, Brasil, Perú, pese a haber una regulación, las agencias transgreden las normativas en detrimento de los derechos de las trabajadoras al cobrar comisiones ilegales, no brindarles información a las trabajadoras sobre sus derechos y retener los documentos. Por su parte, las entrevistadas y algunos estudios sobre el tema remarcan la preocupación por la falta de fiscalización estatal.

3) Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar con relación a la violencia y el acoso en el ámbito laboral

La violencia, discriminación y el acoso en el ámbito del trabajo constituye una violación de los derechos humanos, una amenaza para la vida, la salud y la seguridad de las personas, y un obstáculo para la correcta implementación del Convenio 189 (Lima y Núñez, 2019). En el mundo del TRH las violencias, discriminaciones y desigualdades que viven las trabajadoras remuneradas del hogar 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. Tanto el C-189, el C-190 como la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA) establecen obligaciones concretas a los Estados para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo. Hasta el momento, de los ocho países estudiados solo Argentina, Ecuador y Perú han ratificado y tienen vigente el C-190 y la R-206 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Si bien el C-190 no es un instrumento específico del sector del TRH, su suscripción marca un gran avance en la ampliación y fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, las obligaciones y los estándares internacionales para su efectivización.

Las referentes entrevistadas señalaron que este instrumento resulta una herramienta fundamental para profundizar las políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias y discriminaciones que sufren cotidiana y sistemáticamente las trabajadoras del hogar en sus trabajos y, por tal motivo, señalaron que sus sindicatos están realizando diversas acciones de incidencia para que los Estados que aún no lo hicieron, procedan a su ratificación e implementación.

PAÍSES ANDINOS

Bolivia⁵²

La Ley 2450 prevé un mecanismo de denuncia para los casos de violencia o acoso en el ámbito laboral sin mayores especificaciones, pero se complementa con lo dispuesto en la Ley 348 de 2013, denominada Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia. Esta última establece que el Ministerio de Trabajo debe adoptar medidas de protección “contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral”, así como la “adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción” (art. 21.4). En 2021, el Ministerio de Trabajo creó un “procedimiento para la atención de denuncias sobre acoso laboral y acoso sexual a mujeres en el ámbito del trabajo” (Resolución 196/21). Sin embargo, no queda del todo claro si el mecanismo es aplicable a las trabajadoras del hogar, dado que cuando precisa el ámbito de aplicación menciona “empresas, establecimientos comerciales o entidades públicas”, mas no a personas individuales que funcionen como empleadores/as, tal como sucede en el caso del TRH.

Las entrevistadas señalaron que las trabajadoras del hogar utilizan los mecanismos de las leyes generales para canalizar sus denuncias y resaltan que los sindicatos del sector cumplen un rol fundamental en el acompañamiento, contención y asesoramiento de las trabajadoras en situación de violencia. Algunas, además, señalaron que acompañan a las trabajadoras del hogar en los procesos de conciliación con los/as empleadores/as ante el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, estos mecanismos tienen varias falencias y manifestaron estar trabajando para “presentar un proyecto para que se acorten los tiempos en las demandas judiciales” de las trabajadoras del ho-

gar y la solicitud de asesoramiento jurídico gratuito ya que no pueden pagar los costos de profesionales.

Las trabajadoras del hogar referentes de sindicatos narraron múltiples y graves situaciones de violencia física, sexual, psicológica, económica, por su condición de pobreza, por la edad, étnica y/o racial que han experimentado o que han acompañado en su rol sindical. Una de ellas relató: “Tenía más o menos 12 años y no tenía qué comer porque eran mis papás muy humildes, [entonces] fui a buscar trabajo [en una casa]. Ahí no me daban de comer, no me pagaban puntual, me decían ‘no vas a salir’; ahí no tienes que decir nada, no tienes que opinar, trabajas prácticamente como un animalito, ¿no? Era como si estuviera en una cárcel, ya era demasiado, me pegaba, me agarraba de los cabellos. Me escapé y he vuelto a mi casa. Hemos denunciado y solo me ha pagado de un mes. Así he aprendido”.

Con relación al abuso sexual, las referentes señalan que la FENATRAHOB no tiene registros de estos casos, pero afirman que ocurren en gran número, pero las trabajadoras tienen miedo y vergüenza de contar estos hechos. Entre las estrategias de incidencia que se plantean los sindicatos para abordar esta problemática, afirmaron que tienen por delante el reto de implementar estrategias de difusión para informar y acompañar a las trabajadoras del hogar que denuncian padecer violencia.

Sobre la ratificación del C-190 y la R-206, las entrevistadas señalaron que sus sindicatos, junto con la Central Obrera Boliviana, están incidiendo para que el Estado los ratifique y asigne recursos económicos para su implementación.

Colombia

A nivel interno existen normativas de protección frente a la violencia en contextos la-

borales a las que recurren las trabajadoras para canalizar sus denuncias, entre ellas, la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral que rige, de manera general, para todos los sectores. Del mismo modo, la Ley 1257 de 2008 de protección contra la violencia a las mujeres que incluye la violencia en el ámbito laboral.⁵³

Actualmente, en Colombia, las situaciones de acoso laboral, violencia económica o trabajo forzoso deben denunciarse en el Ministerio de Trabajo, en sede policial o en la Defensoría del Pueblo si no hubiere delegación ministerial. Las denuncias por violencia o delitos sexuales se realizan en los organismos generales previstos para ello.

Un estudio de 2022 realizado sobre la base de entrevistas a trabajadoras del hogar, entre otros grupos, ha mostrado que “la violencia en el lugar de trabajo que más han sufrido es que no les permiten tener privacidad (33,6 %) también han recibido gritos insultos o trato irrespetuoso (20 %) y a algunas las obligan a trabajar enfermas (14,4 %)” (CARE y Fundación Bien Humano, 2022:63). Otra línea de análisis de la violencia contra las trabajadoras del hogar conecta la composición del sector por mujeres indígenas, negras y afrocolombianas con las situaciones de desplazamiento provocadas; de allí que se proponga la idea de una continuidad de la violencia, lo que genera condiciones de mayor vulnerabilidad y, en consecuencia, la ausencia de contención para denunciar y, eventualmente, un contexto en el que puede ser despedida (CARE, Fundación Bien Humano y UTRASD, 2021:108).

Las entrevistadas refieren que, entre las formas de violencias más presentes, se encuentra el acoso laboral y la violencia sexual, psicológica y económica. Señalaron que tienen la referencia de casos de “[...] mujeres que

tienen hijos/as de sus empleadores producto de abuso sexual y no de relaciones consentidas. También mujeres que abortaron por ser abusadas sexualmente en el trabajo doméstico. Hace tres años, una chica fue asesinada por su empleador y nadie hizo nada para visibilizar cómo perdió la vida” (Claribed Palacios). Sobre estas formas de acoso y violencia sexual, algunas entrevistadas relataron experiencias personales: “el señor de la casa siempre me molestaba, al final perdí el trabajo y la señora no me creyó lo que le dije [...]. Me tocaba y me decía que me quedara callada si no quería perder el trabajo”. En algunos de los relatos se observan los entrecruzamientos del racismo, el sexismo y los sesgos de clase: “Me decían ella hiede, que hedía a negra [...]. Un día me dijo que yo parecía un perro”. Sumada a las manipulaciones y amenazas con perder el trabajo: “Trabaje o se va, hay mucha gente en la calle muriéndose de hambre”. Esta última expresión de amenaza reiterada hace que muchas mujeres, según advirtieron las sindicalistas, realicen actividades de riesgo, aún contra su voluntad, por miedo a perder el trabajo.

En Colombia existe la prohibición de que las trabajadoras del hogar limpien las “fachadas”.⁵⁴ Las referentes señalaron que existe “[...] una forma de violentar muy sutil en Colombia” porque, pese a la prohibición, la empleadora exige hacerlo y “[...] entonces, muchas trabajadoras por no perder el trabajo, aceptan hacerlo. El año antepasado tuvimos el caso de una niña que se cayó de un piso 13 intentando limpiar la fachada”. Este relato da cuenta de una práctica gravísima que atenta contra la integridad física y la vida de las trabajadoras del hogar.

Las entrevistadas señalaron que existen importantes falencias en los mecanismos estatales, al tiempo que muchas trabajadoras del hogar no acceden a ellos por diferentes

52 Recordamos que los nombres de las entrevistadas de Bolivia no se mencionan para resguardar el pedido de anonimato.

53 Resulta relevante señalar la Sentencia T-265 (2016) del Tribunal Constitucional de Colombia, en la que se afirma que la violencia y el acoso en el ámbito laboral es una violación a los derechos humanos.

54 Mampostería externa de casas, departamentos, edificios, etc.

motivos, entre ellos, el miedo, la falta de recursos y la vergüenza. Una de las entrevistadas señaló que en Colombia “[...] no existen quejas. [En 2021] el Ministerio nos dijo que tenían 11 quejas. ¿Cómo 11 quejas? si nosotras tenemos casi 30 en el último mes”.

En relación con la ratificación del C-190 y la R-206, las sindicalistas refieren que sus organizaciones están instando al Estado para que ratifique el C-190 y la R-206.

Ecuador

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT fueron ratificados en mayo de 2021 y entraron en vigor un año después. Actualmente, para las situaciones de violencia y acoso en el ámbito de trabajo se aplica la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia en contra de las mujeres del año 2017, que contiene disposiciones específicas sobre violencia en el ámbito laboral. En Ecuador hay dos instancias –la administrativa y la judicial– disponibles para denunciar situaciones de violencia en el ámbito laboral. En cuanto al patrocinio jurídico se ofrece de manera gratuita en la Defensoría Pública, el Palacio de Justicia o el Complejo Judicial de la Florida.

Asimismo, en 2019, la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los derechos de las trabajadoras del hogar (con representación de la Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, la CEOLS, ONU MUJERES, y CARE, entre otros) presentó una guía específica que define la ruta de atención a las trabajadoras del hogar en situación de violencia en el ámbito laboral (Segarra, et al., 2019).

En un estudio regional que involucró a Ecuador (CARE y Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador, 2018) se afirma que casi el total de las mujeres trabajadoras del hogar participantes de la investigación ha sobrevivido a algún tipo de violencia de género (sexual, física, psicológica, patrimonial) en el lugar de trabajo, exacerbada por formas

de racismo y el patriarcado, lo cual da cuenta de la gravedad y la complejidad de esta problemática. Por su parte, la Defensoría Pública de Colombia informó que el 65 % del total de asesorías finalizadas corresponde a violencia contra las trabajadoras del hogar o miembros de su núcleo familiar y que la violencia sexual representa el 16 % de todas las asesorías sin derivación (CARE, 2018). Según CARE, la invisibilización, la discriminación de clase, la vulneración de derechos laborales y la violencia de género son las condiciones a las que se enfrentan a diario las trabajadoras remuneradas del hogar, las cuales se agravan cuando se trata de mujeres indígenas y/o migrantes.

Un aspecto crítico que resulta relevante sobre las denuncias por violencia es que las trabajadoras del hogar tienen la carga de probar los hechos (Lynch, 2021) y, en la mayoría de los casos, no tienen demasiados elementos porque estas violencias ocurren en los hogares, lo que hace difícil que haya testigos y que, si los hay, además, quieran declarar. Esta es una de las razones por las que las trabajadoras tampoco denuncian, o bien estas situaciones persisten en ellas hasta el final. Otra razón por la que no denuncian es por el peso de la violencia psicológica. Según comentan las entrevistadas, cuando se trata de violencia sexual, la vergüenza impide que las trabajadoras del hogar denuncien, “[...] por eso el acompañamiento es bien importante”.

Perú

Con relación a la normativa interna peruana, en 2003 se sancionó la Ley 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que incluye a las trabajadoras del hogar en los mecanismos establecidos para la prevención y la atención de situaciones de violencia. Se prevé que las trabajadoras del hogar puedan realizar denuncias por violencia ante el Ministerio de Trabajo y que la organización sindical a la cual esté afiliada pueda participar en la investigación. La tra-

bajadora podrá optar por demandar por la vía administrativa el cese de la conducta lesiva o solicitar la indemnización y finalizar la relación de trabajo, junto con la posibilidad de demandar judicialmente por daños y perjuicios. Independientemente de la vía señalada, también tiene siempre disponible la vía judicial y puede hacer uso de los mecanismos de la Ley 30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar del año 2015. De manera específica, la Ley 31047 para trabajadoras del hogar, se refiere a la prevención y sanción del hostigamiento sexual, señalando que la trabajadora “goza de mecanismos de prevención y protección contra todo acto de violencia y acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual” (art. 18). Estas normativas marcan un gran avance en términos de reconocimiento formal de derechos para las trabajadoras del hogar en el país, pese a que aún no se han ratificado el C-190 y la R-206, hecho político que los sindicatos reclaman. Cabe destacar positivamente que el Reglamento de la Ley 31047 de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar establece como obligatorio que tanto las trabajadoras como sus empleadores/as, participen de una capacitación sobre violencia y hostigamiento sexual en el mundo del trabajo.

Las cifras y los relatos de violencia sufridas por las trabajadoras del hogar son alarmantes, al igual que en los otros 7 países que conforman esta investigación. Según una investigación publicada en 2019, las estadísticas del Ministerio de la Mujer mostraron que en 2018 se registraron más de 1686 denuncias por agresiones físicas y psicológicas a trabajadoras remuneradas del hogar (Tapullima, 2019). Con relación a la violencia sexual, las cifras son notablemente bajas dado que, entre los años 2015 y 2019, solo se registraron 37 denuncias por acoso sexual y 48 por actos contra el pudor. Como afirma en el estudio referido, en la realidad el escenario es considerablemente mayor:

“1085 trabajadoras fueron agredidas con puñetazos; 750 con jalones de pelo; y 698 con bofetadas. De acuerdo con la información oficial, al momento de presentar su denuncia, 529 de esas trabajadoras del hogar se encontraban bajo riesgo severo” (Tapullima, 2019).

De modo que, pese a la existencia de mecanismos de protección, existe un número altísimo de casos en los que las trabajadoras del hogar no logran acceder a ellos. Como sucede en otros países, entre los motivos, encontramos la falta de información, el desconocimiento, el miedo a perder el empleo actual, la vergüenza, el no contar con familiares o personas de confianza cerca, pero también el miedo a denunciar a sus empleadores/as y luego no poder conseguir otro empleo. Por las razones ya advertidas, la situación se agrava cuando se trata de niñas y adolescentes, de trabajadoras del hogar migrantes, indígenas y/o afrodescendientes.

Todo esto pone en evidencia las falencias existentes de los mecanismos institucionales que pueden obedecer a diversos factores, entre ellos, los sesgos de género, clase y raza/etnia que atraviesan las estructuras del Estado.

Las organizaciones sindicales realizan acompañamientos y búsqueda de apoyo legal y psicológico para las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de maltratos y abuso sexual, pero, señalan las entrevistadas, necesitan fortalecer sus recursos para poder sostener y ampliar la labor que vienen realizando.

CONO SUR

Argentina

En 2020, Argentina ratificó el C-190 y la R-206 por Ley N.º 27580, la cual entró en vigencia en febrero de 2022. Desde el año 2009, rige la Ley 26485 de Protección integral de las mujeres que constituye el marco regulatorio general de las violencias por

razones de género, incluidas aquellas que suceden en el marco de relaciones de trabajo. Esta normativa y otras, como la ley sobre trata de personas, junto con una serie de políticas públicas, han generado transformaciones significativas en la materia en orden a la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres. En relación con la prevención de las violencias laborales contra las trabajadoras remuneradas del hogar, si bien es posible reconocer que la ratificación del C-190, implica una asunción de compromiso formal por el Estado, y aún deben ajustarse las políticas públicas para que su impacto concreto sea significativo para el sector, tal como han puesto de manifiesto las entrevistadas.

Los mecanismos estatales para la denuncia, atención y reparación de las violencias son varios e involucran tanto la vía judicial para denuncias como el acceso a distintos servicios de asesoramiento integral. Estos atienden tanto presencialmente en varias localidades del país como a través de líneas telefónicas que funcionan a nivel nacional y también local. En cuanto a la vía judicial, se puede reclamar en los tribunales civiles por daños y perjuicios, y en los tribunales penales si se configura un delito, por ejemplo, la violencia física y la mayor parte de la violencia sexual. Sin embargo, los sesgos por sexo, clase y raza que atraviesan las instituciones, sumados a las presiones y riesgos de perder el trabajo, dificultan que las trabajadoras del hogar denuncien y, por tanto, que accedan a tales mecanismos, a lo que también se añade la creencia generalizada de la falta de efectividad de estos (Iniciativa Spotlight, ELA, 2022).

Las situaciones de violencia sexual y psicológica prevalecen en los testimonios de las entrevistadas, y en menor medida se encuentran las de violencia física. Sobresalen las situaciones de violencia económica, incluso las acusaciones de robo por parte de empleadoras/es son muy habituales, lo cual pone en evidencia los serios prejuicios de

clase y raza. Las referentes sindicales entrevistadas explicaron que “[...] a las compañeras les cuesta [denunciar], tienen miedo, porque somos muy maltratadas. Lo digo porque a mí también me ha pasado. Sos la esclava, la sirvienta” (Mónica Ibañez).

Un estudio reciente realizado en Argentina mostró que “prácticamente la totalidad de las [trabajadoras del hogar] relataron haber vivido situaciones conflictivas con sus [empleadores/as] –actuales o pasados– y/o con integrantes de las familias, que les generaron daños de algún tipo, y/o mencionaron conocer colegas que las han sufrido” (Iniciativa Spotlight, ELA, 2022:11), y estas involucran violencia física, sexual, psicológica y económica, entre otras, y en estos contextos las trabajadoras del hogar migrantes y “sin retiro” resultan las más afectadas. Las entrevistadas señalaron que la discriminación y humillación que sufren por parte del sector empleador es cotidiana, sin embargo, la mayor parte del sector empleador no se reconoció como perpetradora de violencia contra las trabajadoras, sino que identifican ese tipo de prácticas en otras personas (Iniciativa Spotlight, ELA, 2022).

Frente a este panorama, la actividad sindical resulta de suma relevancia para promover y facilitar que las trabajadoras del hogar denuncien y accedan a la justicia, dado que ofrecen acompañamiento y asesoramiento jurídico y psicológico y proveen información sobre dónde y cómo recurrir. Aun así, las entrevistadas enfatizaron que las trabajadoras, en general, no conocen las leyes ni sus derechos y que no tienen cómo enterarse, pese a que existen numerosas campañas informativas, tanto estatales como de los propios sindicatos.

Chile

Las entrevistadas señalaron que los sindicatos pertenecientes a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) están desarrollando un conjunto de acciones de in-

cidencia tendiente a lograr la ratificación del C-190, porque consideran que la violencia es una problemática grave que las afecta directamente como trabajadoras del hogar. Respecto del marco normativo interno, Chile cuenta con dos leyes que, sin ser específicas del sector del TRH, comprenden la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo. Una es la Ley 20005 de 2005 sobre acoso sexual en el trabajo y la otra es la Ley 20607 sobre acoso laboral de 2012. De modo que existen mecanismos de denuncia de violencia en el ámbito del trabajo que están dirigidos a todos/as los/as trabajadores/as. Estos prevén una instancia administrativa ante el Ministerio de Trabajo, quien investiga y aplica sanciones si corresponde y también prevé la instancia judicial. Aunque no se indican mecanismos específicos para las trabajadoras del hogar, las entrevistadas reconocieron el rol del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en la visibilización y la construcción de políticas públicas para la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género.

Sobre el funcionamiento de estos mecanismos, las entrevistadas señalan algunas fallencias que son consecuencia de los sesgos de género, clase y raza que atraviesan las estructuras del Estado, aunque afirman que, como sindicato, trabajan acompañando y asesorando a las trabajadoras del hogar. También advierten que las trabajadoras del hogar que son víctimas de alguna forma de violencia o de acoso “[...] no quieren hacer nada porque les da vergüenza” o porque tienen miedo a ser despedidas y/o a no conseguir otro trabajo.

Las entrevistadas confían en que el reconocimiento normativo de derechos produce avances en la situación de las trabajadoras del hogar, pero con relación a las violencias señalan que al tratarse de “principios o valores” que tienen internalizados los/as empleadores/as, la múltiple y grave violencia que viven en los lugares de trabajo, no podrá modificarse solo con la ley. Por el contrario,

afirman que debe lograrse con transformaciones culturales más profundas al respecto: “Eso se regula, yo creo, [...] hasta que [...] los empleadores entiendan que nosotras somos personas y que tenemos derechos y que necesitamos que nos valoren por el aporte que hacemos” (María Cotal).

Con relación a las trabajadoras migrantes, una de las entrevistadas señaló que las diferencias en término de derechos son establecidas por el sector empleador, no por la ley, y advirtió que a las trabajadoras del hogar migrantes “[...] se les paga lo que los/as empleadores/as quieren [porque] piensan que ellas no tienen los mismos derechos que las otras [nacionales]. Una tiene una casa donde llegar, pero ellas no. Ellas tienen que aguantar meses, años para juntar un poco de plata para después poder arrendar porque aquí los arriendos son carísimos” (Juana Collado). “La mayoría de las chiquillas extranjeras trabajan puertas adentro. Ese tema también nos preocupa porque los empleadores se aprovechan y nosotras no tenemos una casa donde apoyarlas” (Catalina Rivera).

Paraguay

En el país rige la Ley 5777 de protección integral de la violencia contra las mujeres desde 2016 que comprende las violencias que ocurren en el marco de relaciones laborales. El país cuenta con un Servicio de Atención a la Mujer del Ministerio de la Mujer que ofrece atención integral a mujeres víctimas de violencia doméstica e intrafamiliar y de género, pero el Ministerio no desarrolla políticas públicas dirigidas a mujeres que sufren violencia de género en el ámbito laboral. El espacio que sí aborda esa modalidad de violencia es la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral dependiente de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo que está facultada para recibir consultas y/o denuncias sobre violencia laboral que involucren a trabajadores y trabajadoras. Si bien

se ofrece asesoría sobre los procedimientos a seguir en caso de violencia, no consta que esa Oficina brinde contención a las trabajadoras del hogar que denuncien violencia.

Pese a los mecanismos existentes, la violencia y discriminación contra las trabajadoras remuneradas del hogar persiste y se configura de múltiples y graves maneras. Naciones Unidas Paraguay ha advertido que la violencia contra las mujeres, además de estar fuertemente naturalizada, en Paraguay se cree de manera generalizada que se trata de una problemática urbana, ya que en el ámbito rural un alto porcentaje de mujeres considera que no existe un problema de violencia o bien es pequeño.⁵⁵

Las entrevistadas creen que es de mucha importancia contar con la aprobación del C-190 en su país. Sobre ese punto, refirieron que tienen organizaciones aliadas feministas y de derechos humanos, con quienes pueden articular para impulsar la aprobación.

Cabe señalar que las entrevistadas comentaron que cuentan con servicios psicológicos brindados por los sindicatos para dar contención a las compañeras, aunque el motivo que dio origen a la asistencia psicológica fue la pandemia y no las situaciones de violencia que atraviesan las trabajadoras del hogar.

Por último, cabe recordar que **en Paraguay la práctica del criadazgo está muy arraigada por lo que las niñas y adolescentes se ven expuestas a múltiples y altamente graves formas de violencia, como la que le tocó atravesar a la joven Panambi en el año 2017.**⁵⁶ El equipo de investigación ad-

55 Ver <https://paraguay.un.org/es/160606-cuando-la-union-hace-la-diferencia>.

56 La joven no solo fue brutalmente maltratada, torturada, abusada y obligada a ingerir soda cáustica en el ámbito de su trabajo, corriendo riesgo su vida, sino que luego fue nuevamente víctima de la administración de justicia que avasalló todos los derechos de una adolescente pobre y de una zona rural. La Comisión Interamericana

virtió que las entrevistadas mostraron sus preocupaciones, casi con exclusividad, en torno a las condiciones laborales como el salario justo, la jornada de trabajo limitada, la previsión social, y dejaron las situaciones de violencia que padecen en un segundo plano.

BRASIL

En Brasil existen múltiples normativas que protegen a las mujeres en general y a las trabajadoras del hogar, en particular, frente a violencia y discriminación en el ámbito laboral. La Ley Complementaria establece de manera específica la protección de las trabajadoras del hogar contra el abuso, el acoso y la violencia en el ámbito laboral. Asimismo, la Ley 11340/2006 María da Penha⁵⁷, la Consolidación de las Leyes de Trabajo y el Código Penal prevén mecanismos de protección y sanción de las violencias contra las mujeres en los ámbitos laborales que comprenden a las trabajadoras del hogar. En los últimos dos años se adoptaron nuevas leyes estaduales y/o municipales que establecen la obligación de los/as administradores/as de “condominios” de informar o denunciar a las autoridades policiales los hechos de violencia doméstica y familiar contra mujeres, niñas/os y adultas mayores cometidos en cualquiera de las unidades del condominio. Por el entrecruzamiento de estas normativas con la Ley María da Penha que incluye a las trabajadoras del hogar que sufren violencia doméstica y familiar en la residencia

de Derechos Humanos, a pedido del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM), dispuso una medida cautelar para que el Estado paraguay adopte las medidas necesarias para preservar la vida e integridad personal de Panambi. Ver <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/judicial/el-caso-de-panambi-llega-hasta-la-cidh-1575492.html>.

57 Esta ley, en el art. 5, define que la violencia doméstica y familiar comprende no solo a las mujeres que forman parte de la familia, sino también a cualquiera que se encuentre en el hogar y sufra cualquier manifestación de violencia o discriminación en ese ámbito doméstico. Según Calasans de Matos y Cortês (2010), ello incluye a las trabajadoras del hogar cuando la violencia es cometida por su empleador en el ámbito del hogar para el que trabaja.

de sus empleadores/as, podría exigirse también la denuncia y acompañamiento de las trabajadoras que prestan servicios a los/as empleadores/as o familias que residen en “condominios”.

Las trabajadoras remuneradas del hogar afrodescendientes, como consecuencia del racismo, están expuestas a múltiples formas de violencia y discriminación, las cuales se entrecruzan con dimensiones de género, clase y el trabajo que realizan. En ese sentido, **en 2006 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos condenó a Brasil en el Caso Simone André de Diniz, por no sancionar un hecho de discriminación hacia una mujer negra a la que se le negó el acceso al trabajo como trabajadora remunerada del hogar por su condición racial** (CIDH, 2006).

Las referentes sindicales entrevistadas señalan que durante la pandemia aumentaron los reportes de discriminación y violencia contra las trabajadoras del hogar. Sin embargo, se advirtió también que existen distintos obstáculos para que las trabajadoras denuncien este tipo de situaciones, entre ellos, la dificultad que tienen algunas trabajadoras para reconocer como actos de violencia las discriminaciones y vulneraciones de derechos que viven en sus trabajos como las amenazas o las manipulaciones por parte de sus empleadores/as.

Como señalaron las sindicalistas, las trabajadoras se apoyan generalmente en las redes sociales y comunitarias ante estas situaciones, también a través de las organizaciones de mujeres, familiares y amigos/as, sindicatos y/o distintas ONG. En este sentido, algunos de los sindicatos de trabajadoras del hogar, brindan asesoramiento, acompañamiento y contención ante situaciones de violencia, ofrecen espacios de acogida e impulsan a las trabajadoras del hogar para que puedan hacer las denuncias. Incluso, el Sindicato de Bahía comenzó a acompañar a las trabajadoras a realizar las denuncias tras recibir reiteradas quejas de las afiliadas

sobre comisaría que no recibían o registraban las denuncias que formularon y/o eran atendidas de mal modo. Según expresaron las referentes entrevistadas, esa iniciativa contribuyó a que las trabajadoras del hogar se sientan fortalecidas, a que el servicio prestado por la institución policial mejore y a que aumenten el número de denuncias. Si bien señalaron que muchas veces no se les permite a las referentes sindicales estar presentes junto a las trabajadoras del hogar al momento de ser atendidas, resaltaron que su sola presencia marca la diferencia. A partir de esa experiencia, las dirigentes planean reforzar el asesoramiento que brindan al campo penal. Otra práctica interesante, en este sentido, es la desarrollada por el Sindicato del Municipio de São Paulo: como consecuencia de la pandemia, las audiencias laborales se realizaron en línea y muchas trabajadoras no tenían acceso a internet en sus hogares, por lo que, el Sindicato les ofreció que participen de las audiencias desde su Sede, acompañadas de referentes sindicales y los/as asesores/as legales del Sindicato. Esta práctica aportó seguridad a las trabajadoras del hogar, implicó una mejoría en la atención por el personal de la Justicia Laboral y favoreció el acceso a la justicia.

Según datos de la Superintendencia de Trabajo del Ministerio de Trabajo entre 2017 y el primer semestre de 2021 se registraron 30 casos de trabajadoras en condiciones análogas a la esclavitud, sometidas a prácticas degradantes, privación de la libertad y violencia, de las cuales se rescataron 18 trabajadoras del hogar.⁵⁸ Como consecuencia de una inspección realizada a nivel nacional, en 2022 se rescataron trabajadoras del hogar que se encontraban en las mismas condiciones.⁵⁹ Incluso, sindicatos de Río de Janeiro, San Pablo y Bahía revelaron que recibieron

58 Informe disponible en el portal web de la Superintendencia de Trabajo de Brasil: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>.

59 O Globo, Renata Mariz, 07.03.2022. Disponible en: <https://oglobo.globo.com/brasil/direitos-humanos/isolamento-idade-avancada-lacos-afetivos-dificultam-reinsercao-social-de-resgatadas-em-situacao-analoga-esclavidaio-1-25420559>.

más de 100 denuncias de trabajadoras del hogar en situación de explotación laboral.

Estos hechos de suma violencia y vulneración de derechos contra las trabajadoras son recurrentes en el país y constituyen un punto nodal en las agendas de lucha de los sindicatos de TRH en Brasil desde 1995. Junto con la FENATRAD, han construido articulaciones a nivel nacional con ONG feministas, como la organización feminista Themis, Justicia y Derechos Humanos, el movimiento negro, la OIT, ONU Mujeres, y el Ministerio Público del Trabajo a fin de lanzar una campaña nacional sobre el trabajo en condiciones análogas a la esclavitud en el ámbito del TRH.

Conclusiones

Un aspecto común en América Latina y el Caribe respecto del abordaje estatal de la violencia contra trabajadoras remuneradas del hogar es la escasa normativa específica, es decir, aquella que refiere a esa violencia. Esto implica que deben ampararse en normas generales para canalizar sus denuncias (OIT, 2021), ya sea normas integrales de violencia contra las mujeres o normas más generales de violencia laboral. Una de las características comunes de los ocho países estudiados es que tienen algunas 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 frente a las violencias, en los países se han identificado algunos obstáculos recurrentes: respecto del personal de instituciones públicas y operadores/as de justicia se ha observado que carecen de información en la materia, y adolecen de un bajo nivel de formación en perspectiva de género y derechos humanos; también existe una insuficiencia de los recursos destinados a la asistencia, acompañamiento y asesora-

miento legal, así como altos costos económicos y una extensa duración de los procesos (Lima, Núñez, 2019; OIT, 2021).

Otro aspecto que resulta preocupante y que se reitera en los ocho países es la existencia de dificultades de orden cultural y dinámicas propias que conforman a este tipo de trabajo y que hacen que la violencia resulte difícil de identificar, o que se perciba y evalúe el temor a quedarse sin trabajo o se experimente un sentimiento de vergüenza por los hechos a los que las trabajadoras del sector fueron sometidas. Todo lo señalado parece recrudecerse por las falencias que se observan en la obligación estatal de desarrollar políticas públicas para facilitar el reconocimiento y denuncia de la violencia y, a la vez, garantizar el derecho de acceso a la justicia por violencia.

La trata con fines de explotación sexual y laboral es otra grave violación a los derechos humanos que se potencia en el sector del TRH por las insuficiencias en las medidas de protección a las mujeres migrantes, y porque este trabajo se desarrolla en un espacio privado (los hogares) al cual los Estados no están dispuestos a llegar.

Las mujeres indígenas, migrantes, afrodescendientes empobrecidas, niñas y adolescentes conforman una alta proporción del TRH en la región, y se encuentran expuestas a un impacto más gravoso de la explotación y violencia producto de la intersección de condiciones, tales como la edad, la condición de migrante, la racialización, la clase y el sexo. Los prejuicios y el desprecio basados en el color de piel y origen de las personas afrodescendientes e indígenas, así como los prejuicios sociales para las migrantes latinas les impactan con mayor fuerza.

Del análisis de la información recolectada, se ha inferido que hay un fenómeno preocupante que se deriva o parece derivarse de múltiples causas: por un lado el desconocimiento y/o minimización y/o naturalización por parte de las trabajadoras remuneradas

del hogar de las violencias en su contra, como se observa en el caso de Paraguay; por otro lado, la naturalización de la violencia y el maltrato del sector empleador, que puede deberse a la necesidad de mantener la jerarquía social y el clasismo; y, por otro lado, la indiferencia estatal generalizada que se manifiesta a través de leyes incompletas, políticas fragmentadas, insuficientes respecto del derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

4) Situación de las trabajadoras del hogar respecto de la pandemia por COVID-19

“Fuimos las primeras despedidas [...] Éramos acusadas de llevar el contagio a los empleadores y sin embargo el contagio vino de nuestros empleadores, fueron hacia nosotras porque eran los que viajaban. Muchas trabajadoras que trabajaban puertas afuera tuvieron que trabajar puertas adentro, sin días de descanso”. (Juana Collado, Chile)

“Siempre hemos luchado por la valorización y la sociedad nunca ha querido reconocer la importancia del servicio doméstico. En este momento de pandemia, la casa grande [los/as empleadores/as] que está en cuarentena, no quiere tomarse la molestia de hacer sus propias tareas del hogar. Situar las tareas del hogar como imprescindibles de forma generalizada es cruel. Las trabajadoras del hogar también tienen familia”. (Luiza Batista, Brasil)

Distintas investigaciones e informes de organismos regionales e internacionales (OIT, CEPAL) han puesto en evidencia las graves consecuencias sociales, económicas y sanitarias producto de la pandemia en los países, y también en el conjunto de las trabajadoras remuneradas del hogar. Sobre las condiciones de trabajo del sector y las afectaciones de salud de las trabajadoras, se mostró que estas trabajadoras constituyen uno de los principales colectivos perjudicados por la pandemia, producto de las condiciones generales históricas de precarización laboral en la que se encuentra el sector (Salvador y Cossani, 2020). Las consecuencias

más graves se evidenciaron, en primer lugar, en la pérdida del empleo y deterioro de las condiciones de trabajo.

Durante los meses de abril y mayo de 2020, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) realizó una encuesta regional en la que participaron 2712 trabajadoras domésticas de catorce países de América Latina. Los resultados de la encuesta ilustran algunas de las principales tendencias de las primeras semanas de la pandemia: muestra, entre varias realidades que, durante el período señalado, el 49 % de las trabajadoras fueron despedidas o suspendidas, el 14,2 % mantuvieron la relación laboral con un deterioro de sus condiciones de trabajo, el 23 % continuaron trabajando normalmente y tan solo el 13,8 % permanecieron en cuarentena remunerada. Por otro lado, el 47 % indicó que no se habían adoptado medidas para garantizar su seguridad durante el traslado al trabajo. Cabe mencionar que para el 92 % de las trabajadoras que respondieron la encuesta, su empleo era su única fuente o su fuente principal de ingresos. Además, en el 68 % de los casos ellas eran el único aporte a los ingresos del hogar (FITH, 2020).

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 %. Así también, quienes lograron mantener el empleo, “vivieron una drástica reducción de las horas de trabajo y de la remuneración” (OIT, 2021:71).

Por su parte, las tareas de cuidado que asumen las trabajadoras están directamente implicadas con las exigencias que ha impuesto la pandemia al requerir el cuidado de personas enfermas, mayores, en situación

de dependencia o que debieron permanecer en sus hogares durante muchas horas, tales como niñas y niños por la suspensión de clases. También, se ha considerado que muchas de las trabajadoras fueron obligadas a dormir en sus lugares de trabajo durante la cuarentena para sostener las tareas de cuidado, y fueron sobreexigidas ya que no contaron con el adecuado descanso ni con las medidas de cuidado respecto de su propia salud (Salvador y Cossani, 2020:20). También, se indicó la falta de cuidados de los hogares empleadores para proteger la salud de las trabajadoras, lo cual provocó que muchas de ellas enfermaran y algunas murieran a causa de la enfermedad.

En este sentido, la CEPAL expuso con acierto que **“la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas remuneradas en este contexto es producto de la ausencia de regulación, las menores probabilidades de ejercer su derecho a asociarse o a negociar colectivamente y la falta de valoración social de este tipo de trabajo en América Latina y el Caribe” (2020).**

Se exponen a continuación las particularidades de las regiones abordadas en esta investigación.

PAÍSES ANDINOS

Bolivia

En el contexto de la pandemia, los testimonios relevados en reuniones con dirigentes sindicales de la FENATRAHOB señalaron que para quienes vivían en su lugar de trabajo durante los períodos de “cuarentena” las jornadas de trabajo se extendieron hasta 15 horas. Algunas trabajadoras “cama afuera” fueron obligadas por sus empleadores a permanecer en el hogar empleador durante la cuarentena bajo la amenaza de perder el trabajo, con lo cual fueron alejadas de sus propias familias.

Algunas de las entrevistadas señalaron que las trabajadoras fueron cargadas con triple

jornada de trabajo, sin descanso los domingos, sin recaudos de bioseguridad. Una de las entrevistadas afirmó que *“Las que trabajaban cama afuera, por la restricción, la empleadora decía ‘sí o sí tienes que llegar’ aunque a pie, no le importaba si había o no movilidad, eso también se ha denunciado al Ministerio de Trabajo [...]. La regulación del Ministerio de Trabajo no ha sido respetada por los empleadores”*. Por el contrario, otras trabajadoras fueron despedidas durante la pandemia, principalmente durante el año 2020, por dificultades en el pago de los salarios debido a la disminución o pérdida de empleo de sus empleadores/as.

Colombia

En Colombia también se replicaron las características generales de agudización de las precarias condiciones laborales preexistentes en el trabajo del hogar, a lo que se suma que las trabajadoras no percibieron que el Estado haya adoptado medidas certeras de ayuda.

Según una encuesta que se aplicó a 678 trabajadoras del hogar, realizada por una plataforma en la cual participó la Escuela Nacional Sindical⁶⁰ y diversas organizaciones y sindicatos del sector (2020), el 92 % de las trabajadoras del hogar estuvieron cotidianamente expuestas al contagio, por tener que desplazarse todos los días desde sus hogares, que por lo general están ubicados en la periferia de las ciudades, hasta sus centros laborales. Al igual que en Bolivia, muchas trabajadoras se vieron obligadas a vivir en el hogar donde laboraban y su trabajo se incrementó un 60 %. Si bien esto fue evaluado como algo que redujo los riesgos de contagio en el transporte público cotidiano, para las trabajadoras del hogar las consecuencias fueron negativas en varios sentidos: se las alejó de sus propias familias,

60 Ver http://www.trabajadorasdomesticas.org/images/docs/APROXIMACION-AL-COVID-19-Y-SU-INCIDENCIA-EN-EL-MUNDO-DEL-TRABAJO-DOMESTICO-COLOMBIA_RESULTADOS_ENCUESTA.pdf.

se incrementaron las actividades de limpieza por el temor generado por el COVID-19, sufrieron mayores atropellos y abusos por parte de sus empleadores/as.⁶¹

Las más afectadas fueron las trabajadoras adultas mayores que por su edad ya no fueron contratadas, y debieron quedarse en casa sin medios suficientes para vivir. De la encuesta mencionada, se pudieron extraer algunos hallazgos relevantes: el Ministerio de Trabajo tuvo un rol marginal en la articulación con otros organismos, en particular respecto de la verificación del adecuado cumplimiento de los protocolos de bioseguridad; se verificó la ausencia de inspecciones laborales en los hogares, bajo el criterio de no poder violentar el derecho a la intimidad de los hogares; hubo ausencia de medidas específicas para proteger el empleo, el acceso a la seguridad social y a la pensión; algunos subsidios aprobados por el Estado para apoyar el pago de salarios al sector empleador no fue aplicado a favor de las trabajadoras del hogar debido a los propios requisitos que contenía la normativa, por ejemplo, que el/la empleador/a debía tener un mínimo de tres empleados/as a su cargo, cuando la realidad en el sector del TRH es que, salvo excepciones, en los hogares se contrata a una sola persona. Sin embargo, según referencias del Ministerio de Trabajo,⁶² la emergencia en favor del sector del trabajo remunerado del hogar se cubrió con el Programa Ingreso Solidario consistente en un apoyo económico del Gobierno en favor de 3 millones de hogares en condición de pobreza, pobreza extrema y en condición de vulnerabilidad económica.

Por su lado, el Ministerio de Salud emitió la resolución N.º 1159 de 2020 mediante la cual adecua todo el protocolo de bioseguridad a aplicarse en todas las actividades del servicio doméstico y del servicio de limpieza para reducir el riesgo de transmisión del virus.

61 Ídem.

62 Intervención del ministro de trabajo en Audiencia Pública (Sandino, 2020).

Ecuador

Este país no es ajeno a las características que se registran en los países de la región. En junio del año 2020 entró en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario cuya justificación gubernamental se fundó en la emergencia sanitaria y Estado de excepción, que afectó los derechos humanos de la población, incluso aquellos amparados constitucionalmente como el derecho al trabajo y la seguridad social (CARE y UNTHA, 2020:61). En palabras de las trabajadoras sindicalizadas entrevistadas, el retroceso sufrido en el contexto de la pandemia refiere a que *“la pandemia vino acompañada de una profundización del modelo neoliberal”*, ya que la Ley Orgánica no tomó en cuenta a las trabajadoras del hogar y, *“además, flexibiliza las relaciones laborales, los contratos laborales, las jornadas de prueba, digamos se pone en mayor inestabilidad el trabajo”* (Marcela Arellano). En este contexto, tanto la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar como las trabajadoras entrevistadas, indicaron que, ante la necesidad de conservar sus empleos, muchas trabajadoras domésticas se han visto obligadas a aceptar condiciones de trabajo precarias (reducción de salarios, jornadas laborales de más de ocho horas, permanencia en el lugar de trabajo durante más de 24 horas y aumento de la carga laboral). También se relevó una particularidad que fue la de *“[...] sacar a las trabajadoras de la seguridad social, le dieron de baja al contrato, después las contrataron sin contrato y sin seguridad social”* (Lenny Quiroz).

Con respecto a las acciones para enfrentar los efectos de la pandemia, las trabajadoras han relatado que crearon una empresa de cuidados y servicios que les permite ser sus propias jefas, poner sus condiciones, y *“ver garantizado un trabajo y sueldo digno”* (Anita Lara).⁶³

63 Denominada Asoclim. Ver <https://www.asoclim.com/>.

En cuanto a los avances en Ecuador, en el año 2020 el gobierno impulsó una campaña de sensibilización para instar a que no se finalicen los contratos de trabajo y difundir los derechos de las trabajadoras, así como para realizar talleres virtuales sobre la normativa laboral aplicable al trabajo del hogar y los distintos procesos de denuncias disponibles. En estos talleres participaron trabajadoras domésticas afiliadas al Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (SINUTRAE) y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA). Se propiciaron espacios de diálogo con la instalación de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar donde participaron el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la OIT, ONU Mujeres, CARE Ecuador y los sindicatos de trabajadoras del hogar. En este espacio se elaboró un pronunciamiento de apoyo a sus derechos y una aplicación para teléfonos celulares para que las trabajadoras puedan acceder a información sobre esos derechos (Salvador y Cossani, 2020:11).

Perú

Desde el inicio del COVID-19, se presentaron varios problemas para las trabajadoras remuneradas del hogar: no se reconoció el derecho a la protección social, no hubo un programa concreto dirigido a cubrir sus necesidades específicas, como la atención sanitaria, entre otras.⁶⁴ Estas trabajadoras conforman en Perú uno de los grupos laborales con mayor pérdida de empleo y mayor pérdida de masa salarial femenina (Jaramillo y Ñopo, 2020). Tampoco recibieron bonos por parte del Estado para paliar las consecuencias de la pandemia con lo cual conformaron, prácticamente, un grupo invisibilizado en cuanto al acceso a beneficios

64 Pueden consultarse https://www.ilo.org/lima/sa-la-de-prensa/WCMS_746871/lang--es/index.htm y https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=1718419358281685.

y derechos. El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) informó que se produjeron despidos sin ningún pago y que muchas trabajadoras que se contagiaron de la COVID-19 en sus hogares de trabajo no recibieron apoyo por parte de sus empleadores/as, entre otras vulneraciones que coinciden con las vividas en los otros países (Román Pacori et al., 2021).⁶⁵

En mayo de 2020 los gremios de trabajadoras del hogar de Perú lanzaron una campaña conjunta “Tu casa también es un centro de trabajo. Convenio N.º 189 de la OIT es vigente”, con apoyo de la OIT. La campaña apuntó a enfatizar la importancia de formalizar el vínculo laboral entre empleadores/as y trabajadoras, haciendo un llamado urgente al Estado y al sector empleador a asumir sus compromisos para brindar condiciones de igualdad y respeto de derechos laborales a las trabajadoras del hogar, de acuerdo con los estándares internacionales.

CONO SUR

Argentina

Las medidas de restricciones tomadas por el gobierno nacional, particularmente de confinamiento y aislamiento social en los primeros meses de la pandemia, vinieron acompañadas también de la obligatoriedad del pago de salarios o remuneraciones por los empleadores a sus trabajadoras del hogar. Sin embargo, esta medida de protección de derechos no se cumplió totalmente, registrándose un alto incremento de pérdida de puestos de trabajo en el sector. También se registró la falta de provisión de material de cuidado, como barbijos, alcohol y guantes. Asimismo, y al igual que en otros países, muchas trabajadoras con retiro fueron

65 Para ampliar información, ver <https://larepublica.pe/sociedad/2020/03/28/cuarentena-peru-trabajadoras-del-hogar-denuncian-despidos-durante-estado-de-emergencia-por-coronavirus-atmp/>.

obligadas a quedarse a vivir, durante un par de meses, en sus lugares de trabajo para resolver el problema del traslado y/o el posible contagio de la trabajadora, temido por los/as empleadores/as. La prohibición del uso de transporte público, excepto para los llamados “trabajadores esenciales” entre quienes no se encontraba este sector, dificultó también la continuidad laboral para muchas mujeres. De manera general, el gobierno nacional implementó varias medidas de apoyo al sector del empleo: a las pequeñas empresas el Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo (REPRO),⁶⁶ a trabajadores/as de las economías informales el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)⁶⁷ y otras medidas para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19 y de la cuarentena (refuerzos en dinero, en los planes sociales y en las asignaciones, duplicación de indemnización por despido, un incremento salarial de las remuneraciones horarias y mensuales mínimas para las trabajadoras domésticas) (López Moureló, 2020:19-20). De acuerdo a los relatos de las entrevistadas, se registraron algunas situaciones de abuso y violencia: “Una compañera que como no tenía donde vivir le dijeron vení a trabajar con cama, pero sin pagarle nada de más. Trabajo a cambio de vivienda y comida, sin sueldo” (Claudia Palavecino).

Por otro lado, el Estado realizó campañas de sensibilización (#CuidaAQuienTeCuida) desde el Ministerio de Trabajo y los sindicatos de trabajadoras domésticas del país “sobre cuestiones como el respeto a la cuarentena y las medidas de prevención para aquellas trabajadoras que continúan su actividad durante el confinamiento obligatorio” (López Moureló, 2020:20). La Unión

66 El objetivo del Programa es atender la situación de empresas o sectores que atraviesan situaciones críticas producto de su propia actividad o por factores externos.

67 Consistente en una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional, destinada a las personas desocupadas, trabajadores/as informales o monotributistas de las categorías inferiores. El IFE también incluyó a todas las trabajadoras domésticas (registradas o no) como población destinataria.

Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), con apoyo de la OIT, lanzó una campaña de información respecto a los derechos de las trabajadoras frente a la crisis de la pandemia (López Moureló, 2020). En SINPECAF redoblaron sus esfuerzos en la atención telefónica, entrega de bolsones de comida, asesoramiento laboral, etc. Sin embargo, estas medidas no alcanzaron a dotar de la debida protección a las trabajadoras.

Chile

Con motivo de la crisis de la pandemia, Chile elaboró un Plan de Emergencia Económica, del cual formó parte la Ley de protección del empleo de abril de 2020 (Ley 21227). Sus objetivos, entre otros, fueron proteger los puestos de trabajo, ya que permitió a trabajadores/as de empresas que tuvieron dificultades para acceder a prestaciones del seguro de desempleo, sea a través de la suspensión del empleo, aunque conservando el vínculo laboral, o a través de la reducción de la jornada laboral (Castro y von Geldern, 2021).

Las organizaciones de trabajadoras del hogar manifestaron su disconformidad con esa ley ya que ellas no están cubiertas por el seguro de desempleo, el cual está regulado por otra ley vigente en el país. De manera que, según un reporte de organismos internacionales, las organizaciones de trabajadoras del hogar hicieron un reclamo por discriminación al incumplir el Convenio 189, ya que ellas están explícitamente excluidas del mecanismo de acceso al seguro de desempleo –Fondo de Cesantía Solidario– “impidiéndoles hacer uso de fondos fiscales disponibles para el resto de los trabajadores asalariados en el marco de la pandemia” (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020:12). Posteriormente, en septiembre de ese mismo año, se sancionó la Ley 21269, por la que se incorporó a trabajadoras/es de casas particulares al mecanismo de seguro de desempleo previsto en una ley de principios de siglo. Sin embargo, las trabajadoras entrevistadas,

refirieron que fueron muy pocas las “que tuvieron el acceso al seguro de cesantía” (Juana Collado).

Las respuestas de las organizaciones sindicales ante el impacto de la pandemia fueron diversas. A través de la campaña #CuidaA-QuienTeCuida, se promovieron jornadas de sensibilización sobre los riesgos de la pandemia y prevención de contagios para aquellas que continuaron en actividad durante el aislamiento obligatorio. Señala una entrevistada que “las organizaciones también tuvieron que ayudar a las compañeras cuando las echaron o quedaron adentro, o que estaban en cuarentena y no podían viajar y las echaron; hubo que conseguirles cajas de mercadería porque no tenían qué comer. [...] Fue muy complicado para todas en general, porque algunas le decían agarre sus cositas y para afuera y no le pagaban o ‘después te mando pagar’ y nunca le mandaron la plata, algunas todavía están con demandas. Fue terrible” (Ana Tapia).

La presidenta del sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, María Cotal, señaló que, si bien existen protecciones legales para las trabajadoras del hogar en cuanto al modo de contratación, las consecuencias de la pandemia han mostrado “[...] el verdadero rostro de la elite chilena, porque se pusieron a prueba las precarias condiciones que se mantenían adentro de muchos de los hogares” (Venegas Alcaíno, 2020).

En palabras de las entrevistadas, la situación de las trabajadoras del hogar resultó muy difícil. Juana Collado refiere: “no se nos respetó si teníamos contrato, se nos decía que éramos parte de la familia, pero ahí se les olvidó que lo éramos porque se nos despidió, aunque tuviéramos 10, 15 o 20 años de trabajo”.

Paraguay

En el caso de Paraguay, la pandemia impactó significativamente a las trabajadoras del hogar. Los relatos de las entrevistadas destacan que las trabajadoras padecieron

similares vulneraciones a las ya mencionadas, que incluyen discriminación y maltrato. Según datos del Servicio de Atención de Asuntos Laborales (SAAL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde el mes de enero a octubre de 2020 se incrementaron considerablemente las consultas y la atención relativas al sector del trabajo remunerado del hogar, lo cual implicó un “50 % más casos que en 2019 y 412 % más que en 2018 en el mismo período de tiempo, de enero a octubre” (Zub Centeno, 2020:113). El gobierno de Paraguay creó subsidios para garantizar ciertos ingresos a la población, en particular, a “grupos que se encuentran fuera del alcance de la seguridad social, como son los trabajadores informales –a través del programa Pytyvõ– o las familias en situación de vulnerabilidad [...] o a los trabajadores formales cuyos contratos fueron suspendidos dada la contingencia –a través del subsidio de IPS [Instituto de Previsión Social]–” (Montt et al., 2021:3). Sin embargo, el programa de subsidio Pytyvõ “no alcanzó a muchísimas personas y, conforme consultas realizadas a representantes del sector sindical doméstico, casi ninguna de ellas cobró, a pesar de haberse registrado y haber llamado para consultar en los números disponibles, sin obtener respuesta” (Zub Centeno, 2020: 115). Como plantea Zub Centeno el problema más significativo en el sector doméstico que se reportara ante el SAAL es el vinculado con la suspensión de trabajadoras informales y la imposibilidad de cobrar el subsidio del Instituto de Previsión Social, seguido de los despidos, las alteraciones de las condiciones laborales y, en algunos casos, la imposibilidad de cobrar el subsidio de maternidad (2020:113). En relación con los mecanismos oficiales para efectuar reclamos frente a despidos, tampoco resultaron accesibles para muchas trabajadoras, ya que no sabían dónde ir ni dónde denunciar, pues las atenciones se realizaban exclusivamente por consultas de manera virtual (web o aplicación) o remota (teléfono) (Zub Centeno, 2020:115).

Las referentes gremiales entrevistadas, Librada Maciel y Marciana Santander, en línea con lo sucedido en la región y en el mundo, hicieron mención al desempleo en el sector, incluso porque las empleadoras, también, se quedaron sin trabajo. Ciertas compañeras se vieron obligadas a renunciar al empleo ya que las obligaban a quedarse en los domicilios sin poder volver a sus hogares y necesitaban volver para cuidar a sus familias. En la actualidad, las trabajadoras del hogar que han recuperado el empleo tienen actividad laboral entre una y tres veces por semana, pero no volvieron a trabajar diariamente. Las entrevistadas mencionaron que la mayoría de las trabajadoras que fueron despedidas no cobraron indemnización ni tampoco subsidio del Instituto de Previsión Social debido a que no estaban registradas. A las que pudieron cobrarlo, tampoco les representó un monto de dinero significativo.

Debido a la falta de apoyo económico del gobierno, la respuesta desde la organización sindical, como el SINTRADI, fue la de realizar ollas populares para las compañeras que se habían quedado sin trabajo producto de la pandemia, contando con el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) respecto de víveres y productos de limpieza. Este sector en Paraguay, aún a la fecha no ha podido recuperarse y la organización sindical ya no tiene recursos económicos para ayudar a las trabajadoras, aunque sigue acompañándolas, y se articula con otras organizaciones para realizar capacitaciones para que las trabajadoras, según refiere Librada Maciel, puedan dedicarse a otras actividades como, por ejemplo, la panificación.

BRASIL

En Brasil las consecuencias más drásticas de la crisis pandémica en el sector del trabajo remunerado del hogar alcanzaron en mayor medida a la población negra, periférica y pobre. Los impactos son muchos y si-

guen alcanzando al sector en varios aspectos de sus vidas, especialmente por tratarse de mujeres pobres, de avanzada edad y que padecen enfermedades preexistentes.

Las normativas del Gobierno nacional –Ley Federal 13979 de febrero de 2020 y resoluciones del Ministerio Público del Trabajo– dictadas para paliar los efectos de la pandemia, no incluyeron al trabajo remunerado del hogar como trabajo esencial. Sin embargo, algunos Estados (Pará, Ceará, Rio Grande do Sul, Maranhão) en contravención con la normativa nacional decretaron al trabajo del hogar como una actividad esencial, lo cual violó el derecho de las trabajadoras a la cuarentena, el derecho a quedarse en casa con su familia y gozar de remuneración. Si bien el Gobierno federal adoptó algunas medidas para proteger el empleo y garantizar la renta básica, no solo no fueron suficientes, sino que, la mayoría de ellas flexibilizaron los derechos laborales y sindicales, sin considerar las especificidades del sector, lo cual reforzó el marco de vulneración de los derechos individuales y colectivos de estas trabajadoras (ONU Mulheres, OIT; CEPAL). Cabe señalar que, de enero a marzo de 2021, las trabajadoras del hogar y demás personas beneficiarias quedaron sin ayuda de emergencia y, en noviembre y diciembre de 2021, muchas fueron eliminadas de la lista de personas beneficiarias.

Para las trabajadoras que tenían contrato laboral, la situación tampoco traía conveniencia, ya que la LC 150/2015 establece acceso limitado y montos diferenciados a la prestación del seguro de desempleo, contrario al C-189, lo cual mostró la necesidad de adaptar dicha ley al texto del C-189.

Los resultados de la encuesta realizada por la FITH en mayo de 2020, destacó la gravedad del escenario: el 56,8 % de las diaristas fueron despedidas o tuvieron la prestación del trabajo suspendida, el 25 % estuvo en cuarentena remunerada y el 18 % de las trabajadoras encuestadas reportó trabajar habitualmente. La FITH también mostró que

el 22 % de las trabajadoras domésticas a tiempo completo (trabajadoras mensuales) habían sido despedidas o suspendidas, el 31,7 % estaban en cuarentena remunerada y el 46,2 % trabajaban normalmente (Pereira Pinto et al., 2021). Una encuesta del Instituto Locomotiva de abril de 2020, en consulta con los empleadores, mostró que alrededor del 40 % de las diaristas perdieron su trabajo, mientras que el 23 % seguía trabajando normalmente (Instituto Locomotiva, 2020).

Para las trabajadoras del hogar con trabajo informal, la mayor ayuda sigue viniendo de familiares, de sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, en lugar del Estado. La ayuda de emergencia estatal, que en abril de 2020 ya se consideraba insuficiente, se redujo progresivamente hasta marzo de 2021 en el que, tanto las trabajadoras del hogar como todos los demás beneficiarios, quedaron sin ella e, incluso, para fines de ese año muchas fueron eliminadas de la lista de beneficiarias.

En relación con las medidas de cuidado para la salud, se reiteran en Brasil similares características que en el resto de los países: falta de adopción de protocolos específicos por parte de las autoridades, falta de difusión de las recomendaciones del Ministerio Público del Trabajo, la falta de recepción por parte del sector empleador del Equipo de Protección Personal (EPP) y la ausencia de medidas para garantizar la seguridad en el cumplimiento de las tareas laborales. También se reportaron muchas dificultades para realizar las pruebas de COVID-19: por un lado, la oferta en la red pública era muy limitada, por otro, en la red privada las pruebas eran costosas y no había ninguna regulación que obligara a los/as empleadores/as a pagar las pruebas cuando las trabajadoras se contaminaron como resultado del contacto con sus empleadores en el lugar de trabajo.

Una de las preocupaciones de las trabajadoras son los huérfanos de la pandemia. Los informes de las trabajadoras muestran que la situación de niños/as y adolescentes, hijos/as o nietos/as de trabajadoras del ho-

gar que han perdido a sus madres y abuelas es de abandono por parte del Estado. La ayuda para ellas/os solo llega a través de familiares cercanos o a través de vínculos comunitarios. De esta forma, el tema comenzó a tomar fuerza entre las trabajadoras para discutir propuestas a ser presentadas al Gobierno.

Desde el inicio de la pandemia, la reacción de las trabajadoras del hogar fue inmediata y buscó revertir o reducir las pérdidas. Lanzaron campañas para contener la ola de despidos, recaudar fondos para ayuda humanitaria, difundir sus derechos y denunciar violaciones, racismo, prejuicios y discriminación contra el sector. Presentaron notas públicas de repudio a las medidas tomadas, reclamos en oficinas estatales en defensa de sus derechos, utilizaron las redes sociales y medios de comunicación. De manera más incisiva, articularon la presentación de proyectos de ley en la legislatura, realizaron sugerencias de enmiendas para mejorar la formulación de las medidas provisionales y también cuestionaron la reforma laboral llevada adelante por el Gobierno federal. Asimismo, hicieron uso de las herramientas que prevén los organismos internacionales: elaboraron informes de monitoreo del C-189 y la R-201 para la OIT, aprovechando el calendario de seguimiento de estos tratados para denunciar la situación de vulnerabilidades ante la pandemia y casos de trabajo doméstico en condiciones análogas a la esclavitud. Además de llevar casos de trabajo esclavo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Aún con dificultades, los sindicatos continuaron trabajando o asistiendo de forma remota en los momentos más críticos para repartir canastas básicas, brindar asesoría legal, apoyar con modelos de acuerdos temporales de suspensión contractual o reducción de jornada para garantizar los derechos de la categoría, aliviar los daños causados por las nuevas normas de protección del empleo y reforzar la importancia de los sindicatos. Utilizaron aplicaciones de men-

sajería para discusiones internas, para aclarar dudas y, sobre todo, para mantenerse unidas, acogidas y fortalecidas.

Conclusiones

El sector del trabajo remunerado del hogar fue uno de los más afectados por la crisis desatada por la pandemia del COVID-19 y perduran en la actualidad muchos de los efectos devastadores que produjo. 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 empleadoras/es; esto último afectó, ineludiblemente, las condiciones y posibilidades de empleo de las trabajadoras del hogar. Además de los despidos, otra de las consecuencias graves 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, de personas ancianas, lo cual no implicó aumento de salario o mejoría en las condiciones laborales.

También, el sector empleador se mostró temeroso del posible contagio que podría sufrir por parte de las trabajadoras si ellas se movilizaban, por lo que, por esta razón muchísimas trabajadoras fueron obligadas a pernoctar en sus espacios de trabajo, sin las protecciones adecuadas y recaudos de bioseguridad. Sin embargo, este sector no tuvo una similar preocupación para cuidar a las trabajadoras de no contagiarlas, habida cuenta de que ellas sí se movilizaban de sus hogares a su trabajo y viceversa. En consecuencia, por el tipo de tareas que realizan estas trabajadoras, con la proximidad a una familia o persona, de trabajo corporal, se vio agravado el riesgo

de contagio, lo que resultó para muchas de ellas en enfermedades y muerte.

Respecto de su inclusión o no como “trabajo esencial” en las normativas de los países analizados, hubo distintas consideraciones. Algunas posiciones consideraron que el hecho de que en sus países no se haya incluido al TRH como trabajo esencial se trató de una medida clasista, entendiendo el grave perjuicio que trajo a las trabajadoras la pérdida de trabajo al no poder movilizarse en el transporte público, sobre todo en los primeros meses de la pandemia. Otras, por el contrario, entienden que haber considerado al TRH como trabajo esencial atentó contra los derechos del sector desde el momento en que ellas tuvieron que mantener el trabajo, en lugar de ingresar como beneficiarias de subsidios y apoyo económico otorgados por las medidas gubernamentales, por ejemplo, el apoyo de acogerse al confinamiento con remuneración.

En relación a otro tipo de abusos y violaciones de derechos que vivieron las trabajadoras del hogar durante los primeros momentos de la pandemia, se han registrado varios de diversa índole. En Argentina, en violación a las medidas restrictivas que impusieron los países, se registró que en las clases altas algunos/as empleadores/as hicieran ingresar a sus hogares ubicados en un country a la trabajadora escondida en el baúl del auto.⁶⁸ En Perú se denunció, por ejemplo, un caso de encierro a una trabajadora doméstica en el hogar de trabajo: “sus empleadores le dijeron que no debía salir y que su hija de 6 años tenía que limpiar los baños ‘para no vivir gratis en su casa’”.⁶⁹ Situaciones similares de encierro se registraron en Colombia.⁷⁰

68 “Country” se utiliza para denominar a las viviendas residenciales, barrios privados de lujo en los que viven sectores adinerados. Ver <https://www.lanacion.com.ar/seguridad/coronavirus-argentina-hizo-empleada-domestica-se-escondiera-nid2346915/>.

69 Ver <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/coronavirus-en-peru-trabajadoras-del-hogar-en-la-pandemia-despidos-encierros-y-lo-que-el-empleador-debe-saber-para-lograr-un-contrato-justo-covid-19-noticia/>. El entrecomillado es del original.

70 <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecol->

5) Experiencias estratégicas de lucha sindical

Las organizaciones sindicales desplegaron en cada país diversas acciones y planes de incidencia a fin de lograr una mejora en las condiciones materiales en que se encuentran las trabajadoras del hogar, que incluyen la implementación de políticas públicas y legislativas que garanticen el acceso real y efectivo a los derechos laborales. En este apartado se sistematizan aspectos relativos a la capacidad de organización y de construcción de estrategias de los sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar para incidir en el reconocimiento de derechos y el acceso a estos. Respecto de estas estrategias de lucha, se realiza una sistematización que considera, principalmente, los relatos de las entrevistadas.

1.- Articulación y alianzas intersectoriales. Esta es una de las estrategias más utilizadas por los sindicatos lograda entre los sindicatos particulares del sector, la participación en federaciones, confederaciones y redes regionales, así como con otras organizaciones sociales, sindicales, movimientos feministas, negros, indígenas, de trabajadores/as a nivel nacional e internacional y con espacios académicos. Estas articulaciones buscan, además de sumar apoyo para la visibilización de las condiciones del sector, la realización de reclamos, protestas y denuncias, para procurarse espacios de formación, visibilidad, financiamiento y recursos económicos y técnicos que les permitan desarrollar todo tipo de proyectos y estrategias comunicacionales, entre otras. Por ejemplo, en Brasil, se destacó la participación en los Consejos de derechos de la mujer, raciales y de asistencia social con la finalidad de ampliar los espacios de incidencia, instalar sus demandas y construir alianzas. En Bolivia, una de sus estrategias para presionar al Estado en la reforma y adecuación de las leyes que regulan el TRH a lo estipulado por

[da-en-linea/noticias/noticias-2019-2/julio/empleadas-domesticas-riesgos-mas-alla-del-virus/](https://www.cde.org.py/tema-de-noticias/noticias-2019-2/julio/empleadas-domesticas-riesgos-mas-alla-del-virus/).

el C-189 y la R-201 y por la Constitución Política del Estado es abrir espacios de negociación con el sector empleador. En algunos municipios de Brasil, los sindicatos de trabajadoras del hogar lograron, a través de la articulación y el apoyo legal de la Central Única de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Comercio y Servicio (CONTRACS) y del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), la celebración de convenios colectivos que profundizan los derechos contenidos en la LC 150/2015 y el C-189 y amplían los beneficios para el sector anualmente. En Ecuador fue clave la articulación entre organizaciones de distintos sectores y niveles, así como el apoyo de la “Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar” para lograr que el Estado ratificara el C-190. Este proceso de difusión y cabildeo fue clave para el avance legislativo. En ese sentido, cabe señalar que los sindicatos del sector en los ocho países estudiados incidieron para la aprobación y ratificación del C-189 y la R-201, y del C-190 y la R-206 en sus Estados, y en los países que aún no cuentan con la ratificación de este último, continúan desplegando acciones y estrategias orientadas a conseguirlo.

2.- Participación en encuentros, congresos, foros y mesas de trabajo estatales e interinstitucionales. En particular, se recupera esta estrategia de participación observada en los ocho países con el objetivo de construir proyectos de leyes, lograr reformas normativas e implementar políticas públicas. En Paraguay, los tres sindicatos –SINTRADOP, SINTRADI y ADESP– apoyados por organizaciones de la sociedad civil, la OIT y agencias de las Naciones Unidas, presentaron en 2013 un proyecto de reforma que derivó en la sanción de la Ley 5407/2015 de Trabajo Doméstico. En Brasil, la FENATRAD realizó el XII Congreso Nacional del Sector “Trabajadoras del Hogar en Movimiento-Lucha y Resistencia en el Contexto de Pandemia y Trabajo Esclavo” en formato virtual en

agosto de 2021. Se analizaron los desafíos y necesidades del contexto y se definieron ejes prioritarios y estrategias de incidencia que dan cuenta de la complejidad de sus demandas, pues articulan las dimensiones de raza, género, clase y edad. En Paraguay, las trabajadoras del hogar se reunieron en la ciudad de Asunción (2021) para la realización del Encuentro “Trabajadoras domésticas en América Latina: reflexiones y desafíos en el marco de la pandemia del COVID-19”, donde se analizó la situación del sector en el contexto de pandemia y se definió un petitorio con demandas específicas para exigir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del país. En relación con el diálogo de trabajo con el Estado, en Brasil, la FENATRAD en el 2018 participó del informe realizado por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo con la finalidad de aportar lineamientos de políticas públicas de prevención, sanción y reparación para las víctimas.

3.- Producción y difusión de información dirigida a las trabajadoras del hogar. Campañas. Uno de los recursos creados por las organizaciones, fueron aplicaciones para celulares con información útil sobre derechos y normativas vigentes en el país, mecanismos de trámites e instituciones, recursos y herramientas descargables con formatos accesibles y sencillos. Por ejemplo, la aplicación “Aliadas” en Colombia, “Laudelina” en Brasil, “Retorno Seguro” en Argentina y “TRH Unidas” en Ecuador. Asimismo, los sindicatos de los ocho países construyeron guías de información descargables desde sus páginas web. Otra estrategia evidenciada en este sentido es la realización de programas de radio dirigidos a las trabajadoras del hogar, como el caso de Brasil, Chile, Ecuador y Paraguay. Las campañas de carácter nacional son una estrategia que han utilizado los sindicatos en distintos países. Por ejemplo, en Perú la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) y la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar

Remunerados del Perú (FENTRAHOGARP), desarrollaron conjuntamente la campaña “Tu casa también es un centro de trabajo. Convenio 189 de la OIT es vigente”, con apoyo de la OIT y la Fundación Friedrich Ebert. Esta campaña estaba dirigida al Estado y el sector empleador y enfatizó sobre la necesidad de formalizar los vínculos laborales de las trabajadoras del hogar y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. En Chile, desde 2019 a 2021, las referentes comentaron que los sindicatos junto con la Fundación Friedrich Ebert, realizaron una campaña a nivel nacional en redes sociales dirigidas a las trabajadoras del hogar como al sector empleador, la cual consideraba particularmente a las trabajadoras del hogar migrantes. En la misma línea, en Paraguay se lanzaron varias campañas orientadas a promover los derechos de las trabajadoras y generar sensibilidad y compromiso en el sector empleador y el Estado para su cumplimiento. En 2013, la campaña “Igual Valor, Iguales Derechos”, tuvo como objetivo principal la modificación del Código Laboral de conformidad con el C-189 y la R-201. En el marco del Día Internacional del Trabajo Doméstico y en contexto de pandemia (2020), SINTRADESPY, SINTRADI y SINTRADOP-L compartieron un comunicado que manifestaba la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar frente al COVID-19 y exigía que transiten la cuarentena en sus hogares con el salario garantizado.⁷¹

4.- Espacios y redes de contención, asesoramiento y acompañamiento a las trabajadoras del hogar. En todos los países se advirtió que los sindicatos generaron esta estrategia para hacer frente a incumplimientos, conflictos, violencias y discriminaciones en el marco de la relación de trabajo y para lograr el acceso a la justicia. En ese sentido, en mayor o menor medida y en función de sus posibilidades, los sindicatos brindan

⁷¹ El comunicado se encuentra disponible online en el siguiente enlace: <https://www.cde.org.py/tema-de-noticias/noticias-2020-3/30/trabajadoras-domesticas-de-paraguay-un-llamado-a-lahumanidad-ante-el-covid-19/>.

información sobre derechos, ofrecen asesoramiento jurídico y psicológico, espacios de acogida y realizan acompañamientos en instituciones como comisarías, el Ministerio de Trabajo, etc. En Brasil, se ha remarcado que las referentes sindicales hacen acompañamientos a las trabajadoras cuando denuncian vulneración de derechos y revelan que la presencial sindical marca una diferencia en la atención por parte de agentes estatales, por lo que, proyectan reforzar el asesoramiento que brindan al campo penal. En Argentina, por su parte, algunos sindicatos implementaron mecanismos complementarios a los estatales a fin de acelerar los procesos de resolución de conflictos, brindar asesoramiento y construir acuerdos que beneficien a las trabajadoras del hogar y al sector empleador. Por ejemplo, SINPECAF, propuso instancias alternativas de “mediación” y presta asistencia y asesoramiento a trabajadoras del hogar y empleadoras/es. Además, este sindicato insta y capacita a sus afiliadas para llevar una “carpeta de trabajo” para guardar todas las constancias y documentos vinculados a la relación laboral, lo cual deviene de suma utilidad a la hora de resolver los conflictos y acceder a la justicia. En Paraguay, los sindicatos utilizaron como estrategia de incidencia para apoyar a las trabajadoras del hogar durante la pandemia extender su campo de acción a otros lugares en los que no tenían sede. Por ejemplo, SINTRADESPY realizó una gira por 5 ciudades para trabajar en la formación de líderes, difundir el contenido de la normativa y brindar charlas sobre la salud mental de las trabajadoras del hogar.

5.- Capacitación y profesionalización de las referentes sindicales, las afiliadas y las trabajadoras del hogar. En general es otra estrategia de lucha fundamental que sostienen los sindicatos en los ocho países estudiados. También lo es el ofrecimiento de talleres, cursos, espacios de esparcimiento, de encuentro e intercambio. En Argentina algunos sindicatos brindan instancias de capacitación para la profesionalización gra-

tuitas para las trabajadoras a través de la “Escuela de capacitación para el personal del servicio doméstico” y obras sociales que dan prestaciones de salud a sus afiliadas. En Colombia, los sindicatos del sector sumaron articulaciones y alianzas con diversas entidades académicas y sociales vinculados a temas jurídicos, laborales, sociales, comunicacionales, etc., que potencian su capacidad de incidencia, formación y producción de contenido científico y comunicacional.

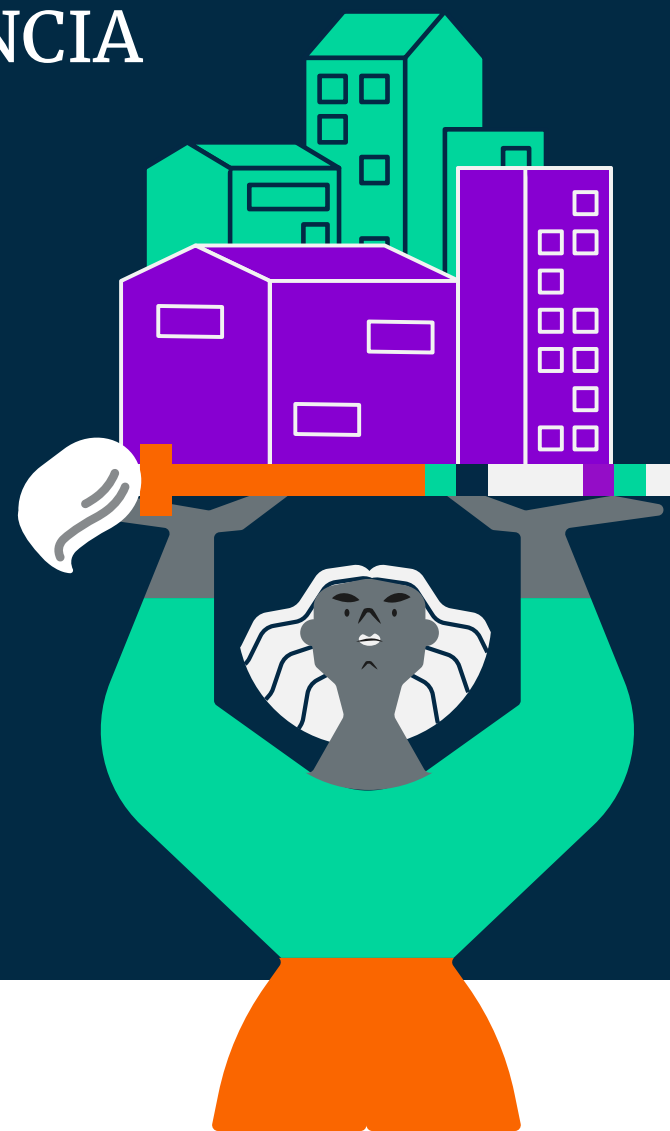
6.- Denuncias públicas por vulneraciones de derechos. Incidencia en organismos internacionales. Otra de las estrategias es realizar denuncias públicas e institucionales por violaciones y discriminación hacia las trabajadoras del hogar, emisión de comunicados, presentaciones en sede judicial y/o administrativa en el ámbito local. También se han utilizado los mecanismos jurisdiccionales y de monitoreo a los Estados que los sistemas internacionales y regionales ofrecen a las organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, en Brasil los sindicatos recurrieron a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el “Caso Simone André de Diniz vs. Brasil” en el cual el Estado fue condenado en 2006. Por su parte, en Ecuador la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH) utilizó una estrategia similar y realizó presentaciones ante la OIT a fin de denunciar incumplimientos del C-189 y la R-201 por parte del Estado, por ejemplo, a través de las observaciones realizadas en 2018 ante la CEACR-OIT.

7.- Diálogo entre sectores del TRH. Un ejemplo que podemos citar es el de Colombia en relación con la formación de las trabajadoras para lo cual se hizo una alianza con distintas organizaciones, en particular entre la organización sindical USTRAD y la Escuela Nacional Sindical de Colombia. En relación con el diálogo entre el sector de trabajadoras y el sector empleador, en Brasil, el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de San Pablo y el Sindicato de Empleadores firmaron el primer convenio colectivo en 2018, mediante el cual se aseguró un piso sala-

rial más alto, beneficios como asistencia de guardería para las trabajadoras del hogar, piso salarial por tipo de tarea y, desde 2020, incluye beneficios para las diaristas. A través del diálogo generado entre sindicatos de ambas partes del sector, las trabajadoras del hogar lograron establecer reglas más favorables para el mantenimiento de empleos e ingresos durante la pandemia en el bienio 2020-2021, así como un entendimiento común para que el sector empleador cumpla con la garantía legal para las empleadas embarazadas del alejamiento del lugar de trabajo de manera retribuida y la prestación del servicio o parte de las actividades a distancia. En Argentina se realiza una paritaria tripartita para fijar periódicamente los salarios, debido a la alta inflación del país. En ella participan el Estado, los sindicatos que, por sus propios medios, puedan trasladarse a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y un sindicato de amas de casa por el sector empleador.

PARTE 2:

DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA LA INCIDENCIA POLÍTICA



Esta parte está compuesta de tres apartados fundamentales en torno a las incidencias y capacidad de organización sindical, así como lo relativo a la posibilidad de incidir en las políticas gubernamentales. En el primer apartado, se recogen y presentan los desafíos y temas de agenda que las propias dirigentes sindicales mencionaron en las entrevistas. En el segundo, se realizan algunas propuestas de buenas prácticas dirigidas a las organizaciones gremiales para mejorar su capacidad de respuesta en relación tanto con la conquista de derechos laborales como con la posibilidad de crecimiento como organización. Estas propuestas surgen del análisis de las experiencias recuperadas y los retos planteados por las propias organizaciones sindicales. En el tercer apartado, a partir de las experiencias recolectadas y de la evaluación de los avances, estancamientos y retrocesos en materia de derechos para el sector comparados 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.

DESAFÍOS Y TEMAS DE AGENDA DE LOS SINDICATOS

“Nosotras necesitamos a las empleadoras, en especial a las que se sienten parte del feminismo, ya que si ellas se organizan pueden convertirse en la contraparte para que podamos tener una mesa tripartita compuesta por nosotras, quienes nos emplean y el Estado e iniciar así un proceso de negociación colectiva”. (María Cotal, Chile)

“Tenemos que ir con calma en nuestras demandas” porque muchas veces los/as empleadores/as “no aceptan y contratan a otra trabajadora (...) van a la agencia o a la terminal de buses y consiguen otra persona” y “no está muy fácil conseguir trabajo, dependemos del salario para vivir en lo diario”. (Referente de Bolivia)

Las distintas organizaciones sindicales plantearon desafíos a resolver en orden tanto de sus propias capacidades, así como en

relación al Estado y al sector empleador. Se sintetizan algunos de ellos, enunciando de manera general y en particular:

1.- En líneas generales, de las entrevistas realizadas con las referentes sindicales y el foro interno de consulta, se advirtió una tendencia de las trabajadoras del hogar y los sindicatos a priorizar como interlocutoras estratégicas a las mujeres del sector empleador, lo que constituye un desafío de política institucional. La intención de las organizaciones es generar acercamientos, diálogos y negociaciones que posibiliten acuerdos beneficiosos para trabajadoras y empleadoras. De modo que, entienden que resulta fundamental el acompañamiento y la capacitación que brindan los sindicatos a las trabajadoras del hogar para que puedan negociar, estratégicamente, con sus empleadoras mujeres. Este último aspecto se priorizó también por las referentes sindicales de Chile, Bolivia y Ecuador. En Argentina, uno de los sindicatos opera como mediador entre empleadas y empleadoras cuando existe un conflicto. Las sindicalistas de Brasil, indicaron que, si bien en el país hay avances positivos en el diálogo con el sector empleador, aún existe una alta resistencia del sector empleador a organizarse, al tiempo que resaltaron las resistencias y los obstáculos que hay en la administración pública estatal al momento de tratar las solicitudes de las organizaciones de empleadores/as para constituirse en sindicato. Esto representa un problema, porque al no poder sindicalizarse, las organizaciones de empleadores/as existentes deben permanecer como asociaciones civiles y sus facultades son más reducidas.

2.- Los sindicatos de Argentina tienen como desafío lograr el fortalecimiento económico de la organización para poder apoyar al sector, a través de la participación en las reuniones paritarias o de discusiones laborales; ambos son eventos para incidir en las propuestas legislativas. Otra meta que tienen respecto del crecimiento de la propia organización es lograr la participación y afi-

liación de mayor cantidad de trabajadoras del hogar, al proponer que tener al sindicato como lugar de referencia y pertenencia, puede ser un modo de lograr incidir en el acompañamiento y asesoramiento de sus derechos laborales. También plantean que la agencia de recaudación de impuestos pueda cobrar y retener el aporte sindical y redistribuirlo a los sindicatos, sin necesidad de que las trabajadoras tengan que ir personalmente a pagarlos. Uno de los obstáculos referidos es que tienen mucha demanda y no cuentan con los recursos materiales y de personal para abordarla, por lo que se están planteando generar distintas estrategias para resolver esta dificultad material.

3.- Los sindicatos de trabajadoras del hogar de BRASIL refieren que enfrentan varios obstáculos en cuanto a los procedimientos para su constitución legal. Generalmente, los costos económicos son solventados por las propias trabajadoras afiliadas, dado que no se registran políticas públicas orientadas a facilitar estos aspectos. Por otro lado, un desafío y tema central en la agenda de lucha es, desde hace ya varias décadas, la erradicación del trabajo en condiciones análogas a la esclavitud dentro del TRH y de las violencias y discriminaciones raciales que existen en el sector.

4.- En Bolivia un tema de agenda para sus sindicatos es el fortalecimiento de la incidencia para la construcción de espacios de negociación con el gobierno y las instituciones estatales en torno a la efectivización del C-189 y la R-201. Esto incluye la generación de nuevas leyes y/o la adecuación normativa de la Ley General del Trabajo a los parámetros establecidos por la norma internacional y la Constitución Política del Estado. Uno de los temas de agenda estratégicos que tienen es negociar con el gobierno y la Central Obrera Boliviana para la incorporación de los derechos establecidos por el C-189 en la nueva Ley General del Trabajo y, una vez realizado este proceso, derogar la Ley 2450. Otro tema que identificaron como prioritario es el de la solicitud de regulación e ins-

pección estatal de las agencias de empleo. Con relación al acceso a la justicia por condiciones de trabajo y violencias, se resaltó la importancia de construir propuestas para la creación de un procedimiento especial, con la finalidad de que se acorten los plazos para la resolución de los conflictos y se reduzcan los gastos judiciales. También es un tema central en la agenda de los sindicatos de TRH la exigencia al Ministerio de Trabajo para que ofrezca asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, así como la generación de recursos propios para poder contar con profesionales de abogacía y psicología para ofrecer a sus afiliadas.

5.- En Chile, el tema prioritario en su agenda es la exigencia de organización del sector empleador a fin de poder concretar procesos de negociación colectiva y acuerdos que beneficien a todas las partes, en el marco de un diálogo tripartito que involucre a las trabajadoras del hogar, patronal y Estado, tal como establece el C-189 y la R-201. Otro tema fundamental en la agenda de trabajo es la ratificación del C-190 y la R-206, y la exigencia de mejores y más efectivas políticas públicas vinculadas a la protección, atención y sanción de las violencias en el ámbito laboral.

6.- En Colombia, se resaltó como tema prioritario de agenda la exigencia al Estado del cumplimiento del marco normativo vigente, principalmente en lo concerniente al acceso igualitario de las trabajadoras del hogar a la renta básica, el acceso a la justicia, el fortalecimiento de las inspecciones y los controles estatales en los espacios de trabajo, la ampliación de la cobertura de los servicios de salud y pensiones/jubilaciones y la reactivación del funcionamiento de la Mesa de Seguimiento de la Convención 189 de la OIT. Refirieron que, por el momento, su agenda no se enfoca en ampliar y/o modificar el marco normativo vigente, sino más bien en efectivizar el acceso real a los derechos ya reconocidos.

7.- En Ecuador, las referentes señalaron la necesidad de profundizar las estrategias de incidencia de los sindicatos en el Estado, con la finalidad de lograr la efectivización de los derechos derivados del C-189, la R-201 y la normativa interna. Entre los temas prioritarios en agenda, se encuentran la promoción, sensibilización e impulso para la creación de organizaciones/asociaciones de empleadores/as con la finalidad de entablar procesos de negociación colectiva que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar; la ampliación del número de trabajadoras del hogar afiliadas; la profundización de los procesos de formación y capacitación para las trabajadoras del hogar; y la generación de “líderesas empoderadas” que puedan continuar con la lucha sindical y sustituir a las referentes actuales.

8.- En Paraguay, advirtieron que continúa siendo un tema fundamental para los sindicatos el cumplimiento efectivo de la ley y la garantía de derechos para las trabajadoras del hogar. Constituyen temas prioritarios en la agenda de lucha: la exigencia de reconocimiento económico, político y simbólico del sector, la creación de programas para que las trabajadoras del hogar puedan terminar sus estudios y para que puedan acceder a controles de salud integral y a guarderías gratuitas para sus hijos/as. Un desafío planteado es lograr la creación de una “casa sindical” para desarrollar todo su trabajo.

9.- En Perú, se consideró que entre los temas prioritarios en la agenda de lucha se encuentran: la difusión de la Ley 31047, la concientización y capacitación dirigida a las trabajadoras del hogar para que conozcan y exijan el cumplimiento de sus derechos, y la sensibilización e información de los/as empleadores/as. Otro aspecto relevante es el fortalecimiento de la incidencia en las instituciones estatales para el logro de algunas demandas, a saber, actualizar el protocolo de inspección de trabajo del hogar, instalar la Mesa Intersectorial conforme a la Ley 31047 y modificar su reglamento, aprobar los formatos o modelos referencia-

les de contrato de TRH y la boleta de pago que emite el sector empleador, y la pronta ratificación del Convenio N.º 190 de la OIT. Como desafíos se indicaron algunos obstáculos que se presentan en la comunicación entre ellas y que deben mejorar. En otro orden de cosas, deben resolver la carencia de recursos para asumir con mayor rapidez y eficacia los problemas de la violencia y el acoso laboral. Sobre este punto, resaltan la necesidad de fortalecer las articulaciones y redes para conseguir apoyo y financiamiento para sus acciones.

LINEAMIENTOS PARA UNA ESTRATEGIA DE INCIDENCIA POLÍTICA

Aquí se exponen algunas propuestas de buenas prácticas para mejorar la incidencia y la capacidad de respuesta de los sindicatos. Estas surgen del análisis de las experiencias recuperadas y los retos planteados por las propias organizaciones sindicales.

1.- Fortalecer las redes, alianzas y articulaciones entre sindicatos del sector dentro del propio país, así como la participación en confederaciones y/o centrales obreras nacionales y regionales para ganar mayor visibilidad y capacidad de incidencia.

2.- Construir y/o fortalecer redes, alianzas y articulaciones con organizaciones sociales de derechos humanos, organizaciones feministas, indígenas y afrodescendientes, espacios académicos, con enfoque jurídico y/o psicológico para que puedan proveerles oportunidades de capacitación, pero también apoyo técnico y asesoramiento en sus acciones de incidencia.

3.- Promover la recuperación y/o construcción de espacios de encuentro y de formación, talleres, actividades de esparcimiento, etc., en las sedes de los sindicatos para fomentar la participación de las trabajadoras del hogar en la actividad sindical.

4.- Generar instancias de diálogo, foros, congresos, encuentros regionales entre sindicatos del sector para socializar experiencias, fortalecer estrategias y crear acciones de incidencia de mayor alcance. Evaluar las posibilidades que brindan las TIC y la conectividad a internet para potenciar estos espacios.

5.- Generar convenios de colaboración y/o proyectos de extensión con instituciones universitarias orientados a que, profesionales de diversas áreas (jurídica, psicológica, social, económica, productiva, etc.) realicen consultorías y brinden asesoramiento gratuito a las trabajadoras del hogar para el acceso a los derechos laborales y a la justicia.

6.- Utilizar el litigio estratégico ante organismos internacionales como herramienta de denuncia de violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras e incumplimientos de las obligaciones en la materia por parte de los Estados, así como la realización de informes sombra y la presentación de *amicus curiae* en procesos judiciales nacionales.

7.- Construir y/o fortalecer mesas de trabajo y negociación intersectoriales e interinstitucionales con organismos estatales, sindicatos, organizaciones sociales e instituciones académicas para generar iniciativas normativas y de políticas públicas que mejoren las condiciones del sector.

8.- Dadas las especificidades del mundo laboral de las trabajadoras del hogar, se requiere que las organizaciones sindicales reafirmen y profundicen las formas de trabajo en equipo, de manera colectiva, para reunir fortalezas y superar esa disgregación.

9.- Construir capacidades propias de gestión (que incluyan administración, contabilidad y gestión de proyectos), para ampliar los grados de autonomía de la organización.

10.- Incorporar la perspectiva interseccional al trabajar la violencia y discriminación es-

pecíficas que viven las mujeres migrantes, indígenas y afrodescendientes en relación con el TRH, así como las experimentan niñas y adolescentes. Esta perspectiva podría ser incorporada al diseñar e implementar campañas de sensibilización social y visibilización respecto de la violencia y discriminación. Así también, habría que considerar las categorías de nacionalidad, color de piel y edad al momento de desarrollar líneas de trabajo y acciones de formación sobre discriminación y explotación laboral.

11.- Solicitar información a los gobiernos sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en las trabajadoras remuneradas del hogar, que contemple el número de víctimas del COVID-19 y sus secuelas, con el objeto de contar con un diagnóstico que permita evaluar las condiciones laborales que deben reformularse para la protección de las trabajadoras en el futuro.

12.- Llevar adelante prácticas de monitoreo de casos relevados de trabajo del hogar análogo a la esclavitud y convocar al Estado a fin de dialogar sobre su responsabilidad y deber de diligencia con el sector del TRH.

13.- Priorizar las estrategias comunicacionales y formativas mediante el uso de las TIC para la difusión de información, la promoción de derechos y prevención de las violencias, con perspectiva interseccional y con la inclusión de lenguas indígenas y varios idiomas para facilitar el acceso a las trabajadoras del hogar migrantes. Ejemplos de esto pueden ser aplicaciones móviles de descarga gratuita que contemplen la modalidad “sin conexión” para potenciar la accesibilidad a aquellas trabajadoras que no cuentan con acceso a internet; podcast; programas radiales; guías y materiales sencillos en formato descargable; y canales de difusión en redes sociales y aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.

14.- Buscar apoyo de personas reconocidas socialmente (actrices/actores, deportistas, cantantes, activistas, etc.) para la realiza-

ción de campañas comunicacionales, spots, videos, etc., que busquen sensibilizar y comprometer al sector empleador para el cumplimiento de sus obligaciones.

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 histórica 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, 2020a; 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.

1. Adecuación normativa y fortalecimiento de políticas públicas que reconozcan los derechos establecidos en el C-189 y la R-201

- a) 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.
- b) Diseñar, implementar y/o fortalecer políticas públicas que posibiliten 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.
- c) 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 posibiliten que las trabajadoras del hogar estudien.

2.- Control y fiscalización del cumplimiento de derechos y obligaciones laborales

- a) 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:
 1. 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.
 2. 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.

3. Estrategias alternativas que posibiliten cumplimentar 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 trabajadoras del hogar, los/as empleadores/as, con personas de la familia y vecinas/os.

4. 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.

5. 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.

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

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

- b) 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.
- c) 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.

3.- Derechos vinculados a la seguridad social

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

4.- Diálogo tripartito y negociación colectiva

- a) 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.
- b) 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.

5.- Violencia y discriminación en el ámbito laboral

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

- 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.

6.- Estrategias comunicacionales, difusión y promoción de derechos

- a) 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.
- b) Potenciar las acciones comunicacionales orientadas a concientizar, 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.
- c) 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.

7.- Capacitación a sindicatos y agentes estatales

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

8.- Derechos sindicales

- a) 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.
- b) 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.º 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.º 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. (2010). 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. 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>.

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.º 9. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf.

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>.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones [CEARC]. (2018). Informe General y observaciones referidas a ciertos países / Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/411-LO_INST:41ILO_V2/1251899570002676.

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

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

Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos [DIEE-SE]. (2021). Trabalho Doméstico no Brasil. Especial Gráficos. Disponible en <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.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-DOMESTICO-EN-COLOMBIA.pdf>.

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar [FITH]. (2020). Resultados de la Encuesta Regional. Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar en América Latina. Disponible en <https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar>.

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

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. Famílias 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-dispensam-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.

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.

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, CONLACTRAHO. 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>.

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 Mourelo, 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>.

Montt, Guillermo; Schmidlin, Camila y Recalde, Mónica. (2021). La seguridad social en el Paraguay y sus desafíos en contexto de la COVID-19. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N.º 18. Santiago.

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.

Nasser, Aldo Natalizia [Coord.]. (2013). Características y condiciones del trabajo doméstico remunerado en el Paraguay. Conociendo una realidad invisible. UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas). Asunción.

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). 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. (2020). Trabalhadoras remuneradas do lar na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19. Brasília-DF. 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>.

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

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.

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

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

Román Pacori, Liseth 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 Biale Massé 2014/2015.

Disponible en <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RE-LATS.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=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3996093:NO.

Soto, Lilian. (2014). Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Información para el debate. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres.

Soto, Lilian. (2016). Avances en los derechos laborales del empleo doméstico en Paraguay. La nueva Ley del Trabajo Doméstico 5407/2015. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres.

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-VIE-JAS-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-united-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/IN-FORME-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.la-tercera.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/>.

ANEXO

Marco normativo por país

Argentina

LEY 20744, Ley de Contratos de Trabajo

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/textact.htm>

Ley 26844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Ley 26921, Aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/224300/norma.htm>

Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares Resolución 841 y 842 de 2014 https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/empecemos_por_casa/documentos/Resolucion_841%20y%20842.pdf

OIT Argentina. (2018). “Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina”. Publicaciones. Documento de Trabajo N° 26. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_654967.pdf

Chile

Código del Trabajo

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Ley 20786, 2014

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1068531>

Ley 20607, 2012 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042709&idParte=9287928&idVersion=2012-08-08>

DECRETO 231, 2015

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1089566>

Ley 21269, 2020

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149644>

Guía Legal Sueldo Mínimo, sueldo base y derecho a semana corrida.

<https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/sueldo-minimo,-sueldo-base-y-derecho-a-semana-corrida>

Información Normativa Trabajadores De Casa Particular

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/36065-ley-de-trabajadores-de-casa-particular>

Departamento de Extranjería y Migración. Circular N.º 7. 2015. <https://www.extranjeria.gob.cl/>

Brasil

Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015. Disponible en http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm

Lei 13982, de 03 de abril de 2020. Disponible en http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm

Decreto 10661, de 26 de março de 2021. Regulamenta a Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021, que institui o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.661-de-26-de-marco-de-2021-310836042>

Medida Provisória 1039, de 18 de março de 2021. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1039.htm

Medida Provisória 1045, de 27 de abril de 2021. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm#art9

Medida Provisória 1046, de 27 de abril de 2021. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm#art9

Bolivia

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009. https://www.lexivox.org/norms/BO-CPE-20090207.html?dcmi_identifier=BO-CPE-20090207&format=html

Ley 2450 de Regulación del trabajo asalariado del hogar, 2003. https://www.lexivox.org/norms/BO-L-2450.html?dcmi_identifier=BO-L-2450&format=html

Ley N.º 309 de Ratificación del C-189 y R-201, 2012. <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N309.html>

Decreto Supremo N.º 522, 2010. <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N522.html>

Ley N.º 181, 2011. <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N181.xhtml>

Decreto Supremo N.º 4589, 2021. <https://bolivia.infoleyes.com/norma/7703/decreto-supremo-4589>

Ministerio de Trabajo, Resolución Ministerial N.º 218/14, 2014. <http://www.ase-sorlaboral.org/2014/03/resolucion-ministerial-n-21814-de-28-de.html>

Ecuador

Código del Trabajo, 2005. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ley Orgánica Para La Justicia Laboral y Reconocimiento Del Trabajo en el Hogar, 2015. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, 2017. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Ley 100/2002, código de la niñez y adolescencia. <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%C3%93DIGO-DE-LA-NI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>

Colombia

Ley N.º 1595, aprobación C-189 y R-201, 2012. <https://vlex.com.co/vid/convenio-decente-trabajadoras-domesticos-412779326#:~:text=Diciembre%20de%202012-,Ley%201595%20de%202012%2C%20por%20medio%20de%20la%20cual%20se,16%20de%20junio%20de%202011>

Decreto 721/2013, reglamentario de la Ley 1595, 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52630>

Decreto 2616, 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326#:~:text=Objeto,de%20fomentar%20la%20formalizaci%C3%B3n%20laboral>

Decreto 1833, 2016. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85319>

Ley N.º 1788, 2016. <https://incp.org.co/Site/2016/info/archivos/abc-ley-1788.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-343 de 2016. La conciliación no puede ser usada para desconocer derechos laborales irrenunciables de las trabajadoras del hogar remuneradas. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-343-16.htm#:~:text=T%2D343%2D16%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Esta%20Corporaci%C3%B3n%20ha%20reconocido%20el,la%20vigencia%20del%20contrato%20laboral>.

Perú

Ley 31047 de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>

Decreto Supremo N.º 009-2021-TR, Reglamento de la Ley N.º 31047, 2021. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1844983-009-2021-tr>

Ley 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003. https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_preencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf

Decreto Supremo 014-2019-MIMP, reglamentario de la Ley 27942, 2019.

<https://www.udep.edu.pe/transparencia/ds-014-2019-mimp-reglamento-de-la-ley-27942-ley-de-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual/#:~:text=DS%20014%2D2019%2DMIMP%2C.Sanci%C3%B3n%20del%20Hostigamiento%20Sexual%20%2D%20UDEP>

Ley 30664, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2015. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1/>

Paraguay

Ley N.º 4819, aprobación C-189 y R-201, 2012. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3168/ley-n-4819-aprueba-el-convenio-sobre-el-trabajo-decente-para-las-trabajadoras-y-trabajadores-domesticos-2011-n-189-y-la-recomendacion-n-201-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-oit>

Ley 5407 del Trabajo Doméstico, 2015. <http://odd.senado.gov.py/archivos/file/Que%20Modif%20el%20Art%2010%20-%20Ley%20Nro%205407%20-%2015%20-%20Trabajo%20Domestico.pdf>

Ley 6338, modificatoria de la Ley 5407, 2019. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8840/ley-n-6338-modifica-el-articulo-10-de-la-ley-n-540715-#:~:text=Las%20personas%20que%20desempe%C3%B1en%20trabajo.m%C3%ADnimo%20legal%20para%20esta%20actividad.%E2%80%9D>

Código del Trabajo, Ley 213, 1993. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo#:~:text=QUE%20ESTABLECE%20EL%20CODIGO%20DEL%20TRABAJO.&text=Art%C3%ADculo%201%C2%B0.,retribuida%20de%20la%20actividad%20laboral>

Ley 6339, de empleo parcial, 2019. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8905/ley-n-6339-que-regula-el-empleo-a-tiempo-parcial>

Ley 5777, de Protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia, 2016. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contra-toda-forma-de-violencia>



CONLACTRAHO

Confederación Latinoamericana y del
Caribe de Trabajadoras del Hogar

