



OEA/CIM



PADF
FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO



Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas:

AVANCES Y BRECHAS PERSISTENTES



ISBN: 978-0-8270-7554-2

Inter-American Commission of Women.

Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes / [Comisión Interamericana de Mujeres].

p.; cm. (OAS. Official Records; OEA/Ser.L/II.6.39)

ISBN 978-0-8270-7554-2

1. Women's rights. 2. Household employees--America. 3. Women--Employment--America. 4. Equality before the law. I. Title. II. Series.

OEA/Ser.L/II.6.39

Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes

Coordinado por la CIM: Alejandra Mora Mora, Hilary Anderson y
Alejandra Negrete Morayta

Elaborado por: Lilian Soto Badui

Copyright ©2022

La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas - la CIM fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

cim@oas.org

<http://www.oas.org/cim>

Facebook: [ComisionInteramericanaDeMujeres](#)

Instagram: [@CIMOEA](#)

Diseño e ilustración: www.amazink.co / [@amazinkstudio](#)

Prefacio

En marzo de 2020, la pandemia del COVID-19 irrumpió en el escenario global y provocó un proceso de profunda reflexión sobre los avances logrados en la implementación de la agenda regional de género y los impactos de la pandemia en la vida de las mujeres. Esta crisis tuvo impactos diferenciales y desproporcionales en las mujeres, y profundizó las brechas de género existentes en casi todos los ámbitos y colocó sobre la mesa una serie de demandas concretas de parte de las mujeres por compromisos y acciones – reales y concretas – para una reactivación y recuperación feminista, con miras al largo plazo y el cierre permanente de estas brechas.

En este contexto, el tema del trabajo remunerado del hogar – trabajo doméstico, empleo doméstico – cobró una especial relevancia, ya que fue uno de los sectores más impactados, con el despido de las trabajadoras domésticas, la prohibición de salir de los hogares de las y los

empleadores, las disminuciones de salarios y el aumento de trabajo en las casas – todo en el marco de lo que la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) llamó la emergencia global de los cuidados.

El trabajo remunerado del hogar o empleo doméstico es una de las principales ocupaciones de las mujeres en la región; en América Latina el 13.8% de la población económicamente activa de mujeres se dedica a este empleo. Los datos muestran además que es una ocupación con sobre representación de mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes en muchos países, así como de mujeres jefas de hogar. De igual manera, porcentajes importantes de trabajadoras domésticas se encuentran en los estratos de mayor pobreza y la ocupación tiene vínculos estrechos con temas como la migración forzada, la trata de mujeres y niñas, el trabajo infantil, la explotación y la esclavitud laboral y la violencia contra las mujeres. Los reportes laborales indican además que, en el contexto de la pandemia, la mayor caída del empleo fue para esta ocupación en la región.



El documento se ha elaborado de manera inclusiva y participativa con una multiplicidad de socios/as, incluyendo algunas organizaciones que representan a las propias trabajadoras, con miras a realizar un diagnóstico de la situación actual, incluyendo el contexto de pandemia, y en la búsqueda de ofrecer una hoja de ruta con recomendaciones prácticas desde un enfoque integral e intersectorial que nos posibilite colocar este tema en el foco de la agenda internacional, disminuir los impactos de los retrocesos y continuar la ruta para avanzar hacia una plena realización y reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Las últimas dos décadas han sido de cambios importantes en el estatus de derechos laborales del empleo doméstico en las Américas. Los cambios normativos aprobados y los compromisos suscritos brindaron visibilidad e impulso al avance en derechos. Sin embargo, persisten dificultades para el pleno ejercicio de derechos en este empleo que ocupa principalmente a mujeres, sobre todo relacionadas con la efectiva implementación de estas leyes y políticas públicas, así como el reconocimiento y la visibilidad social del trabajo doméstico como trabajo.

Con ocasión del décimo aniversario del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011-2021) y en el marco de la colaboración institucional entre la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), ofrecemos el documento: **“Derechos de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: Avances y brechas persistentes”**.

Alejandra Mora Mora

Secretaria Ejecutiva

Comisión Interamericana de Mujeres
Organización de los Estados Americanos

Katie Taylor

Directora Ejecutiva

Fundación Panamericana para el Desarrollo

pág.4

01

RESUMEN
EJECUTIVO

pág.10
Siglas

pág.12

02

INTRODUCCIÓN

pág.16
Metodología
del estudio

pág.18

03

SITUACIÓN, CONCEPTOS
CLAVE Y ESTRATEGIAS
PARA EL AVANCE EN
DERECHOS DEL EMPLEO
DOMÉSTICO

pág.19
Envergadura,
condiciones, factores
de discriminación
y discriminaciones
superpuestas

pág.24
Del no trabajo al trabajo
con derechos

pág.28
Empleo doméstico
decente para la
autonomía económica
de las mujeres

pág.30
Estrategias claves
y compromisos
internacionales para
la igualdad del empleo
doméstico

pág.36

04

AVANCES, ESTÁNDARES,
Y DISCRIMINACIONES
PERSISTENTES

pág.39
Los estándares

pág.43
Leyes en los países y
adecuación a estándares

pág.48
Del dicho al hecho:
La brecha entre
derechos reconocidos
y su ejercicio

pág.41
Acciones de los
gobiernos

pág.50
Buenas prácticas:
casos de Argentina,
México y Paraguay

pág.66

05

VIOLENCIA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO

pág.72

Empleo doméstico explotado vs. derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

pág.73

Acciones para abordar la violencia en el empleo doméstico.
El Convenio 190

pág.74

06

LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS, SUS DEMANDAS, DIFICULTADES Y ALIANZAS

pág.82

Derechos de las trabajadoras domésticas en tiempos de Covid 19.

pág.88

07

CONCLUSIONES, DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DE UNA HOJA DE RUTA PARA LA PLENA IGUALDAD DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN LAS AMÉRICAS

pág.89

Algunas líneas conclusivas

pág.91

Desafíos importantes

pág.96

Delineamientos para una hoja de ruta hacia plenos derechos para las trabajadoras del hogar de las Américas

pág.100

Bibliografía

pág.102

Anexos



Resumen ejecutivo

CAPÍTULO

01





Las últimas dos décadas han sido de cambios importantes en el estatus de derechos laborales del empleo doméstico en las Américas, sobre todo en América del Sur. A partir de inicios del siglo XXI, la mayoría de los países hispanohablantes equipararon los derechos laborales de esta ocupación a los demás tipos de empleos, y, si bien persisten algunas desigualdades legales, el debate empezó a centrarse en la implementación, es decir en el pleno ejercicio de los derechos obtenidos. Cinco países de la región aun no han modificado sus normativas para la equiparación de derechos: El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá y República Dominicana.

El empleo doméstico o trabajo remunerado del hogar es una de las principales ocupaciones de las mujeres en la región de las Américas; en Latinoamérica el 13,8% de la población económicamente activa (PEA) de mujeres se dedica a este empleo. Los datos muestran además que esta es una ocupación con sobre representación de mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes en varios países, así como de mujeres jefas de hogar. La información también indica que importantes porcentajes de trabajadoras domésticas de la región se encuentran en los estratos de mayor pobreza.

Pese a su importancia para las mujeres, hasta fines del siglo XX la mayoría de los países de la región discriminaba legalmente al empleo doméstico con mayores cargas horarias y menores salarios que los demás tipos de empleo, así como con restricciones para otros derechos laborales como el derecho a la seguridad social, al pago de horas extraordinarias, primas, bonificaciones, entre otros.

Los avances concretados se sustentaron conceptualmente en el desafío a la división sexual del trabajo y al concepto mismo de trabajo, a instancias de la incorporación de la perspectiva de género en la economía. A partir de fines de la primera década del siglo XXI, los acuerdos regionales de las Conferencias de la Mujer de la CEPAL



En Latinoamérica el

13,8%

de la población económicamente activa (PEA) de mujeres se dedica a este empleo.



Tanto para la demanda de leyes igualitarias como de pleno ejercicio de derechos, las actoras centrales han sido las organizaciones de trabajadoras domésticas que tomaron nuevo impulso a partir de finales de los años noventa.



empezaron a incorporar compromisos relativos a este ámbito y en 2011 fue aprobado el Convenio 189 de la OIT sobre “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. Este último instrumento unificó los estándares para la ocupación y si bien varios países de las Américas ya habían realizado modificaciones en las normativas, a partir de su aprobación y ratificación el proceso de reconocimiento se extendió. **A la fecha, 17 países de las Américas han ratificado el Convenio.** Además, otros órganos del sistema internacional establecieron disposiciones relativas a la necesidad de igualdad derechos para las trabajadoras remuneradas del hogar, tal como ha sucedido con las recomendaciones de la CEDAW a los países en sus exámenes periódicos.

Los cambios normativos aprobados y los compromisos suscriptos brindaron visibilidad e impulso al avance en derechos y la mayoría de los países que modificaron las leyes relativas a esta ocupación las adecuaron a los estándares que tienen como marco clave las disposiciones establecidas en el Convenio 189. Sin embargo, persiste la dificultad para el pleno ejercicio de derechos en este empleo que ocupa principalmente a mujeres.

A partir de las modificaciones legales, los gobiernos de la región empezaron a desarrollar acciones para el ejercicio de los derechos reconocidos. Las líneas de trabajo se orientaron, entre otras, a la difusión de los derechos, al diseño de mecanismos para impulsar el registro y el aseguramiento de las trabajadoras, a la producción de conocimientos sobre este empleo para el sustento de las políticas públicas, a la asignación de responsabilidades para atención de las denuncias. En general, la estrategia implementada por los Estados es la articulación interinstitucional en mesas de trabajo que incluyen a las organizaciones de trabajadoras domésticas y buscan también incorporar a la parte empleadora, lo cual aún encuentra dificultades debido a la ausencia de organizaciones que asuman esta representación en la mayoría de los países.

A lo largo de los procesos desarrollados para alcanzar la igualdad legal se han podido observar buenas prácticas interesantes como las que tuvieron lugar en Argentina, con incentivos fiscales y búsqueda activa de trabajadoras del hogar en hogares de in-



gresos elevados, México, con un rol importante del Poder Judicial para el avance en derechos, o Paraguay, con la articulación y trabajo en un frente común de todas las organizaciones de trabajadoras domésticas existentes en el país.

Tanto para la demanda de leyes igualitarias como de pleno ejercicio de derechos, las actrices centrales han sido las organizaciones de trabajadoras domésticas que tomaron nuevo impulso a partir de finales de los años noventa, apoyadas por diversos sectores. Su actoría y vocería han sido clave para la visibilización de la situación en la que se desarrolla esta ocupación. Ha sido muy importante la articulación a nivel regional en la CONLACTRAHO¹ a partir de 1998, y más recientemente, desde 2013, en la FITH², de alcance global. Las trabajadoras remuneradas del hogar organizadas han contado con el apoyo de organizaciones y redes de feministas y del movimiento amplio de mujeres globales, regionales o subregionales y nacionales, de organismos internacionales y, en algunos países, de las centrales sindicales.

La lucha por la obtención de derechos igualitarios encontró varios obstáculos, basados mayormente en estereotipos y discriminaciones de clase, género, etnia y raza. Ello se evidenció en los debates nacionales que se produjeron y continúan durante el tratamiento de las propuestas de cambios normativos para la igualdad. En la práctica las discriminaciones siguen y se expresan en horarios extendidos de trabajo sin compensaciones adecuadas, salarios más bajos,

••••

¹ Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

² Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar.

falta de inclusión en la seguridad social y otras violaciones a las disposiciones ya establecidas en los países que han reconocido plenos derechos a esta forma de empleo.

La violencia en este ámbito laboral también se manifiesta cotidianamente tanto en la forma de violencia institucional y económica con la negación de ingresos adecuados por parte de los propios Estados que siguen contando con leyes discriminatorias, como en la forma de violencia psicológica y física, con maltratos, restricciones a la libertad, e incluso formas gravísimas como la esclavitud y los asesinatos a golpes ocurridos en Brasil y Paraguay en tiempos recientes. El abordaje de la violencia en esta ocupación constituye un desafío central para la protección de las mujeres trabajadoras domésticas, sobre todo de las más jóvenes y de las migrantes. Un impulso importante puede ser brindado por la ratificación por los países del Convenio 190 de la OIT sobre “la violencia y el acoso” (2019); hasta mediados de 2021 solo tres lo habían ratificado: Argentina, Ecuador y Uruguay.



El abordaje de la violencia en esta ocupación constituye un desafío central para la protección de las mujeres trabajadoras domésticas, sobre todo de las más jóvenes y de las migrantes.

La pandemia del COVID-19 impactó de forma importante en las trabajadoras domésticas con despidos, prohibición de salir de los hogares de los empleadores, disminuciones de salarios, aumento de trabajo en las casas. Los reportes laborales indican que la mayor caída del empleo fue para esta ocupación en la región. La adopción de medidas especiales que contrarresten los efectos de la crisis sanitaria para las trabajadoras domésticas es un desafío, así como la vuelta segura al trabajo.

Existen varios retos en la región para que el importante contingente de mujeres que se dedican al empleo doméstico en las Américas pueda ejercer todos sus derechos laborales. Estos desafíos son, entre otros: cambiar las narrativas económicas y culturales, difundir los derechos obtenidos y modificar las leyes discriminatorias que persisten, potenciar a las organizaciones de trabajadoras domésticas y sus alianzas con el movimiento feminista y amplio de mujeres y apoyar su conexión con las luchas de otros sectores excluidos como las personas afrodescendientes e indígenas, diseñar mecanismos eficaces de aplicación de los derechos reconocidos, como el acceso a la seguridad social e instrumentos de denuncias e inspección laboral, abordar debidamente la violencia en esta forma de empleo.

En este marco se propone una hoja de ruta con seis objetivos estratégicos para que las trabajadoras remuneradas del hogar logren plenos derechos en las Américas:





OBJETIVO

TRES

Mejorar la eficacia de las políticas sociales destinadas a las **trabajadoras domésticas**.

OBJETIVO

CUATRO

Aumentar el conocimiento sobre el empleo doméstico y **la utilización de TICs para el ejercicio de derechos**.

OBJETIVO

CINCO

Proteger a las trabajadoras domésticas **ante la violencia, los abusos y el acoso sexual**.

OBJETIVO

SEIS

Fortalecer a las organizaciones de trabajadoras domésticas y **sus articulaciones como sujeto demandante clave**.



Siglas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
AFM	Articulación Feminista Marcosur
CACEH	<i>Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar</i>
CARICOM	Comunidad del Caribe
CEDAW	Convención para la eliminación de Todas las Formas Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CIM/OEA	Comisión Interamericana de Mujeres, OEA
COMMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CSW	Comisión Social y Jurídica para la Mujer
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FITH	Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
IMSS	Instituto Mexicano de Seguridad Social
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PADF	Fundación Panamericana para el Desarrollo
PEA	Población Económicamente Activa
PRECAPI	Programa Especial de Protección para Trabajadoras
SINTRADI	Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapúa
SINTRADESPY	Sindicato de Trabajadoras del servicio Doméstico del Paraguay
SINTRADOP	Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
TRH	Trabajadoras Remuneradas del Hogar
WIEGO	Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando



- AFIP
- AFM
- CACEH
- CARICOM
- CEDAW
- CEPAL
- CIM/OEA
- COMMCA

- SINTRADI
- SINTRADESPY
- SINTRADOP
- STPS
- TRH
- WIEGO



Introducción

CAPÍTULO

02





A partir de la primera década del siglo XXI se han producido cambios importantes en el estatus de derechos laborales de las trabajadoras del hogar de las Américas. Al influjo de la tendencia conformada por la concurrencia de diversos factores, la equiparación de derechos del empleo doméstico con los demás tipos de empleo fue tomando centralidad en la agenda pública y social tanto de la región como de la mayoría de los países. Las propuestas teóricas de la economía feminista y de los cuidados, que cristalizaron en acuerdos sobre la necesidad de erradicar toda discriminación hacia el empleo doméstico a partir del **Consenso de Quito** (2007); el proceso de reorganización y conformación de organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar que retomó impulso con nueva autonomía a fines del siglo XX e inicios del siglo XXI; el debate y la aprobación en 2011 del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre **“Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”**; la toma de posición de organismos internacionales; el apoyo del movimiento feminista y amplio de mujeres de la región y de cada país, fueron factores clave del proceso de reconocimiento de plenos derechos laborales para esta forma de empleo.

Con el debate colocado en la escena pública y las modificaciones legales que se fueron realizando, las restricciones de derechos tales como las jornadas laborales sin límites, la ausencia del derecho a la seguridad social, la falta de reconocimiento del derecho a pago de horas extras y de descansos semanales, entre otras, empezaron a ser consideradas inaceptables y discriminatorias hacia una importante cantidad de mujeres que, en la región hispanoamericana, alcanzan en la actualidad un promedio del



Se evidenció además que el nudo crítico de la división sexual del trabajo sigue siendo uno de los aspectos centrales para la desvalorización y restricción de derechos del trabajo del hogar remunerado.



13,8% de la población económicamente activa (PEA) de mujeres (OIT 2020), y se ven cruzadas por múltiples variables de discriminación: género, raza, etnia, edad, procedencia, lengua.

Para fines de la segunda década del siglo XXI la mayoría de los países de América del Sur había aprobado la igualdad legal del empleo doméstico y el debate pasó a centrarse en cómo lograr el pleno ejercicio de los derechos conseguidos. Ello indica que el periodo en el cual se produjo esta modificación en las políticas públicas fue relativamente breve, sobre todo en la región sur de las Américas. Después de más de un siglo de limitación de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar, y en el marco de la vigencia de derechos laborales estandarizados e igualitarios para los demás tipos de empleo desde los años 30, en menos de una década hubo un salto cualitativo sin precedentes. No sucedió lo mismo en América Central y el Caribe hispano: en la mayoría de los países de esta región aún persiste legislación discriminatoria hacia el empleo doméstico. En tanto, la situación en el Caribe no hispano es diferente pues ya en los años 90 la mayoría de los derechos estaban equiparados o no existían regímenes especiales restrictivos que diferenciaran al empleo doméstico de los demás tipos de empleo, si bien persistía normativa que excluía a las trabajadoras domésticas del permiso de maternidad en algunos países angloparlantes, y en la mayoría de los países de esta región no se exigía contrato escrito.

En los procesos que se fueron desarrollando para aprobar la igualdad legal se generaron debates en parlamentos, medios de comunicación y redes sociales que mostraron la gran carga de exclusión y discriminación que pesa sobre esta forma de empleo. Se evidenció además que el nudo crítico de la división sexual del trabajo sigue siendo uno de los aspectos centrales para la desvalorización y restricción de derechos del trabajo del hogar remunerado. Los debates públicos y la importante producción de conocimientos que hubo en cada país dieron cuenta también de la persistencia de las peores formas de trabajo como el infantil, así como de modalidades de violencia que se producen en este ámbito laboral generalmente oculto a la vista pública.



En ese marco, este estudio da cuenta del estado actual de la situación legal del empleo doméstico en América Latina y el Caribe³, incluyendo los estándares de derechos que se van consolidando, las principales acciones desarrolladas por gobiernos de la región, las brechas que persisten y las formas de violencia que se dan en esta ocupación. Se aborda además el rol y las miradas de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar, así como el impacto de la pandemia del COVID-19 en las trabajadoras remuneradas del hogar, quienes en su mayoría se encontraban en la informalidad por lo que se vieron afectadas de manera especial y severa por la crisis sanitaria, al punto que la caída de esta forma de empleo fue de las más importantes en la región. Finalmente, se delinearán desafíos y propuestas para una hoja de ruta orientada al logro del pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.

.....

³ Incluye los siguientes países: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam, Uruguay, Venezuela, Antigua y Barbuda, Barbados, Bahamas, Belice, Dominica, Granada, Haití, Jamaica, San Cristóbal y Nieves, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Trinidad y Tobago.

El documento cuenta así con cinco apartados:

UNO

Situación y conceptos clave para el avance en derechos del empleo doméstico.

DOS

Avances, estándares y discriminaciones persistentes.

TRES

La violencia en el empleo doméstico.

CUATRO

Las organizaciones de trabajadoras, sus dificultades, alianzas y demandas.

CINCO

Conclusiones, desafíos y lineamientos de una Hoja de Ruta para los plenos derechos del empleo doméstico en las Américas.

Metodología del estudio



El estudio se basa en fuentes secundarias y primarias. Se revisaron estudios regionales y nacionales más recientes para dar cuenta de los datos sobre el empleo doméstico en la región, que se complementaron con los documentos proveídos por los países que remitieron informes ante el pedido de la CIM.



Con estos insumos secundarios se delineó un primer borrador del estudio que fue remitido a las representaciones de todos los países de América Latina y el Caribe hispano como base para un proceso de consultas virtuales con referentes institucionales de los mecanismos nacionales de las mujeres y de los ministerios del trabajo, **distribuidos en cuatro grupos:**

GRUPO 1

México, Panamá
y República Dominicana



GRUPO 2

Costa Rica,
El Salvador,
Guatemala y
Honduras





GRUPO 3

Bolivia,
Colombia,
Ecuador y
Perú



GRUPO 4

Argentina,
Brasil,
Paraguay y
Uruguay



Las consultas proveyeron de información que constituyen las fuentes primarias del estudio. Además de las entrevistas con referentes estatales de los países se llevaron a cabo dos reuniones: una con organizaciones no gubernamentales y otra con organizaciones de trabajadoras domésticas. La reunión con referentes de organizaciones no gubernamentales incluyó a un conjunto que trabaja apoyando las luchas de las trabajadoras remuneradas del hogar: la Articulación Feminista Marcosur (AFM), red de 12 organizaciones feministas de 10 países de la región, la oficina para América Latina y el Caribe de la Fundación Friedrich Ebert, CARE, el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), JADE Social, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH, México), la Coordinadora de la Mujer de Bolivia y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras. La reunión con organizaciones de trabajadoras domésticas incluyó a agrupaciones de 9 países, así como a representantes de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH).

Participaron de las consultas un total de 67 personas de las cuales 14 son lideresas de las organizaciones de trabajadoras domésticas, 13 son referentes de organizaciones no gubernamentales que trabajan apoyando a las trabajadoras y 40 son referentes de entidades estatales de los países de América Latina. El *Anexo 1* lista los sectores y personas participantes, así como las fechas de realización de las consultas.



Situación, conceptos clave y estrategias para el avance en derechos del empleo doméstico

CAPÍTULO

03



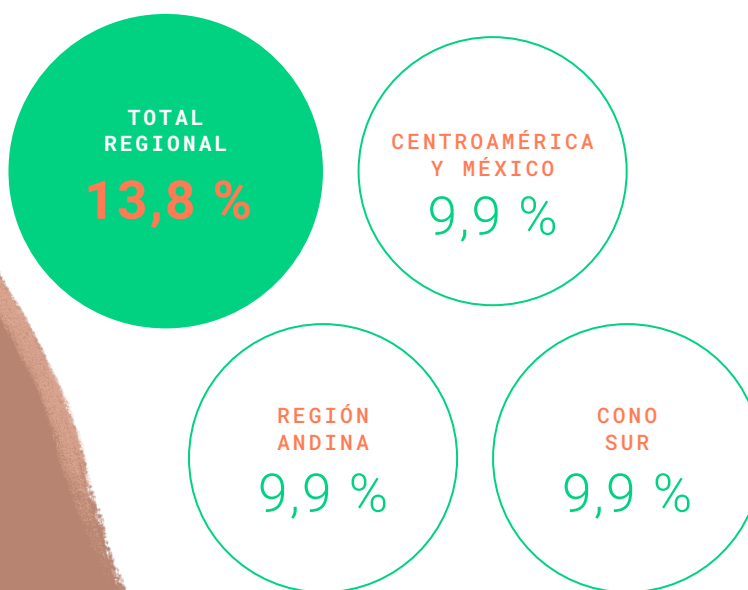


Este apartado contiene datos e información relativa a envergadura y factores de discriminación relativos al empleo doméstico en las Américas así como conceptos claves que están presentes en el debate sobre la igualdad de derechos de esta ocupación. Se refieren además los principales instrumentos internacionales en los que se asumieron compromisos para la igualdad de derechos.

Envergadura, condiciones, factores de discriminación y discriminaciones superpuestas

FIGURA 1

PORCENTAJE DE LA PEA DE MUJERES EN EMPLEO DOMÉSTICO POR SUBREGIÓN



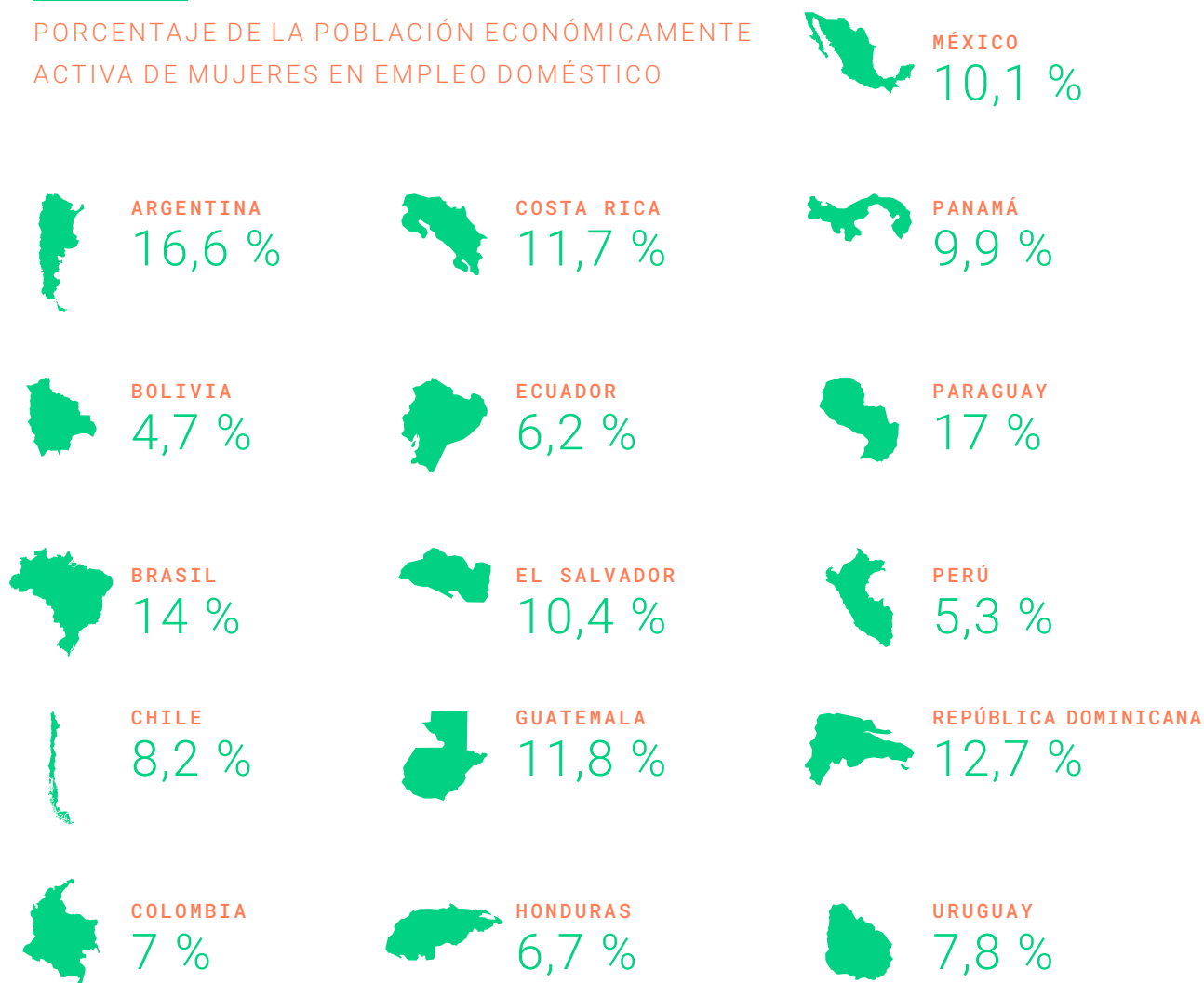
Fuente: Panorama Laboral 2020 (OIT)

El empleo doméstico o trabajo remunerado del hogar comprende la realización de labores domésticas en los hogares por parte de personas que reciben a cambio una remuneración. El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que se denomina trabajador o trabajadora doméstica a quien desarrolla las tareas en el marco de una relación de trabajo en o para un hogar (Art.1).



FIGURA 2

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE MUJERES EN EMPLEO DOMÉSTICO





Las mujeres constituyen más del 90% de quienes se encuentran en esta categoría laboral en todos los países y si bien hay hombres en la ocupación, están en escasos porcentajes y en general se dedican a tareas más especializadas como choferes, jardineros, guardias y similares (OIT 2016). Los datos nacionales dan cuenta de estos números, como en el caso de México: “En México, 2.3 millones de personas, el equivalente a la población total del estado de Tabasco, se dedican al trabajo del hogar, y nueve de cada diez son mujeres” (Documento del Gobierno de México con base en datos del INEGI de 2018).

La OIT estima que el 37% del empleo doméstico del mundo se encuentra en esta región (OIT 2016) y su documento Panorama Laboral 2020 señala que el promedio de la PEA de mujeres dedicada al empleo doméstico en América Latina es de 13,8% (ver Figura 1).

El análisis subregional muestra que América del Sur cuenta con mayor porcentaje promedio de trabajadoras remuneradas del hogar en la PEA ocupada, con 14,1%; le siguen Centroamérica y México con 9,9% y finalmente la región Andina, con 4,7%. (ver Figura 1). Casi el 80% de estas trabajadoras se encuentra en la informalidad (OIT 2016) y en algunos países el porcentaje aumenta considerablemente como en los casos de Paraguay donde la informalidad en el empleo doméstico es de 96,2% (Casali, Veza, Sanabria y Recalde 2018) o de República Dominicana, con una informalidad de 97,2% (Oficina Nacional de Estadísticas, 2021).

Las trabajadoras remuneradas del hogar tienen escasos años de escolarización: casi el 40% de ellas tiene menos de seis (38,3%), superando en casi 15 puntos al porcentaje de la PEA ocupada de la región con este nivel educativo (23,4%). Y mientras el 26,3% de la PEA ocupada cuenta con 13 años y más de estudios, apenas 4,7% de las trabajadoras remuneradas del hogar los alcanzan. La subregión con mayor porcentaje de trabajadoras del hogar que no pasan de estudios primarios es Centroamérica, con 47,6% de la población de trabajadoras remuneradas del hogar que no superan este nivel (ver Tabla 3).



Las mujeres constituyen más del

90%

de quienes se encuentran en esta categoría laboral en todos los países.

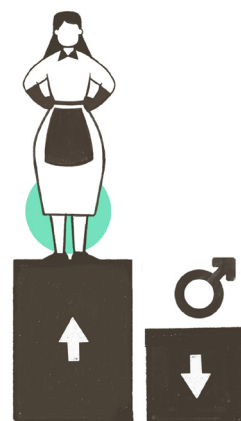


TABLA 3

AÑOS DE ESTUDIO DE LAS TRH (2019)

Años de estudio	Promedio en América Latina	Años de estudios de las trabajadoras domesticas			
		América Latina	Centroamérica	Cono Sur	Región Andina
Sin instrucción	3,2%	4,4%	8,2%	3,0%	3,3%
1-6	20,2%	33,9%	39,6%	30,9%	36,1%
7-12	50,4%	57,0%	49,4%	61,6%	50,3%
13 y más	26,3%	4,7%	2,8%	4,5%	10,2%

Fuente: Panorama Laboral 2020 (OIT)

La sobre representación étnica, racial y de mujeres migrantes

en esta forma de empleo también se evidencia en los datos de estudios regionales y nacionales (Fuertes, Rodríguez y Casali 2013; Lexartza, Chávez y Carcedo 2016), así como en el conocimiento que tienen al respecto los propios actores institucionales de los países. El estudio sobre el **perfil de las trabajadoras de Costa Rica** del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) de 2020 indica que 23,97% de las trabajadoras domésticas de ese país nació en Nicaragua. En junio de 2020, un reportaje de Cristina García Casado indicaba que, en Guatemala, 44% de las trabajadoras domésticas era indígena y migrante:



El perfil mayoritario es el de una mujer que migra del campo a la capital y tiene como máximo estudios primarios. Muchas no saben leer ni escribir. El 44% son mujeres indígenas que migran de Quiché, Huehuetenango, San Marcos, Quetzaltenango, Chimaltenango, Alta y Baja Verapaz. La otra mitad, lo hace desde El Progreso, Chiquimula, Jalapa, Jutiapa, Zacapa, Izabal. Destino mayoritario: Ciudad de Guatemala.



En Panamá, la referente institucional señala las características del fenómeno migratorio interno para el empleo doméstico.



Nuestro país está viviendo desde hace 10 años una ola migratoria bastante fuerte. Entonces en ese sentido, más allá de que está racializado el mismo trabajo doméstico de poblaciones indígenas o de personas que vienen del interior del país, por supuesto de lugares de extrema pobreza, y ahora sumado a eso está el tema de las personas que vienen a buscar mejores situaciones económicas para con los suyos, entonces entran en el tema de trabajo doméstico, lo cual lamentablemente es aprovechado y yo lo veo y lo planteo así como una situación de explotación a la hora de contratar, o sea se hace un contrato consensuado, no hay algo firmado, algo establecido, seguridad social (Referente institucional del Panamá).

Las precarias condiciones de ejercicio de derechos y salarios bajos en esta categoría ocupacional, sumadas a una escasa cobertura de la seguridad social contributiva que promediaba 26,6% en 2015 **hacen que un importante porcentaje de las mujeres que se dedican a este empleo se debata en la pobreza.** En **Argentina** “Entre las mujeres de sectores populares, el servicio doméstico constituye la salida laboral más importante: 30% de las ocupadas del quinto quintil de ingresos familiares se desempeñaba en este tipo de trabajo” (Pereyra 2015). A esto debe sumarse el alto porcentaje de mujeres je-

fas de hogar que trabajan como empleadas del hogar: en el caso de Argentina el 44% de las trabajadoras remuneradas del hogar son jefas de hogar (López Mourelo, 2020).

Estas características demográficas, añadidas a otros factores relativos a las condiciones laborales del empleo doméstico, generan un colectivo de mujeres que tiene muchas dificultades para iniciar y sostener procesos de lucha por la modificación de la discriminación legal en las que se desarrolló durante mucho tiempo esta ocupación. Los estudios en **México** reportan todas las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran estas trabajadoras:



De acuerdo con la ENOE 2018/I, el 98.3% de las mujeres trabajadoras del hogar no cuenta con acceso a servicios de salud, el 99.2% no cuenta con un contrato escrito que especifique sus actividades, duración de la jornada laboral, prestaciones y vacaciones; y el 71.3% no reciben ninguna prestación laboral adicional (excepto atención en salud). No sorprende entonces que el 50.7% de los hogares al que pertenecen las trabajadoras del hogar sean pobres, en forma moderada o extrema, que sólo el 10.6% de los hogares de esas trabajadoras estén fuera de la línea de pobreza y vulnerabilidad (Bensusán 2019).

Del no trabajo al trabajo con derechos

La mayor parte de los derechos que estaban estandarizados para las demás ocupaciones, tales como jornada laboral de 8 horas, salario mínimo, derecho a la seguridad social, contrato escrito, pagos de bonificaciones, horas extras, licencias, entre otras, estaban restringidos para el empleo doméstico antes de la realización

de los cambios de normativas. En general las justificaciones para asignar menores derechos al empleo doméstico y la defensa que de esto hicieron los sectores que se opusieron a la equiparación en varios países **se fundamentaban en tres aspectos centrales.**



UNO

Un argumento giraba alrededor de las características particulares de este tipo de empleo y la no generación de lucro sobre este trabajo por parte de quienes lo contrataban por lo que debía considerarse una forma especial de ocupación, sujeta también a un régimen con menores derechos, volcando en las espaldas de las trabajadoras la carga de esta conceptualización.



DOS

Otro argumento esgrimido estaba relacionado con considerar que el empleo doméstico era una suerte de favor que se hacía a mujeres sin cualificaciones específicas, por parte de una patronal supuestamente generosa que brindaba un sitio para vivir y comida; con ello se justificaban horarios extendidos de trabajo y menor salario, con la inclusión de *pago en especies* elevados como parte del salario en varios de los países. Otro elemento argumentativo para la oposición a plenos derechos del empleo doméstico apelaba a la dificultad de quienes emplean trabajadoras domésticas para pagar salarios similares a cualquier otro tipo de empleo debido a lo cual muchas mujeres se verían limitadas para contratar a trabajadoras del hogar y con ello se resentirían sus propias circunstancias laborales.



En el debate se puso en evidencia el cambio conceptual que la economía feminista había logrado al colocar a la reproducción social como un bien y a las tareas para sostenerla como un trabajo igual a cualquier otro.



TRES

El último argumento es uno de los más interesantes en términos de impacto conceptual y para las políticas públicas, pues su emergencia aportó de manera sustancial al debate sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en los cuidados, aspecto que estaba invisibilizado debido a que las mujeres con ingresos económicos provenientes de empleos formales podían descargar ese peso en otras mujeres de clases más desposeídas a cambio de techo, alimentación y pagas escasas. Cuando la demanda de igualdad de derechos, y sobre todo de igualdad salarial, accede a la escena política y pública se explicita e interpela que los arreglos existentes en las sociedades **para los cuidados y las tareas del hogar estaban depositados sobre los hombros de las mujeres y a expensas de trabajos mal pagados de las mujeres más pobres.**

En el debate se puso en evidencia el cambio conceptual que la economía feminista había logrado al colocar a la reproducción social como un bien y a las tareas para sostenerla como un trabajo igual a cualquier otro, por lo que no había razón para asignarle un régimen especial de menores derechos. Ante los fundamentos relativos a la provisión de un sitio donde vivir y comida por parte de los empleadores y empleadoras, la respuesta fue el cuestionamiento a la categoría de “cama adentro” o “sin retiro” por constituir en realidad un beneficio para los empleadores dada la dificultad para la limitación de las jornadas de trabajo, por lo cual no correspondían menores derechos ni salarios con ese fundamento. En cuanto al argumento relativo a los problemas que surgirían en los hogares ante la imposibilidad de pagos salariales similares a los demás tipos de empleos, el debate se orientó hacia la necesidad de corresponsabilidad familiar en las tareas domésticas y de corresponsabilidad familiar y social en los cuidados.

La modificación del estatus legal del empleo doméstico en la región es un avance que puede considerarse uno de los más importantes de las últimas décadas en términos de derechos de las mujeres excluidas por razones de género, clase, raza y etnia y el impulso teórico central ha sido el desafío feminista a la división sexual del trabajo y al concepto mismo de trabajo, a instancias de la incorporación de la perspectiva de género en la economía, lo que implicó una sacudida sin

precedentes a una esfera de conocimientos que durante mucho tiempo se auto consideró neutral al género. En palabras de Durán:



El interés y la dificultad de la introducción de la perspectiva de género es que conmociona conceptos centrales en economía, tales como producción, consumo, inversión, gasto, ahorro, beneficio, crecimiento, desarrollo, pobreza y riqueza (Durán 2015:2).



Esta interpelación, medular para el cambio del estatus legal del empleo doméstico, no fue sin embargo suficiente para modificar otro factor teórico clave para la persistencia de la desvalorización de esta forma de trabajo: el pensamiento colonizador. La América colonial, cimentada en el sometimiento, la explotación indígena y la utilización para la servidumbre doméstica de las mujeres indígenas, a las que se sumaron posteriormente las mujeres afrodescendientes, pervivió con la modernidad en la forma del empleo doméstico discriminado y despreciado socialmente. Este pensamiento continúa anclado en un imaginario social que traduce estas ideas en la consideración del empleo doméstico como un trabajo de menor valor.

Subvertir el orden social que colocaba a las mujeres como las responsables del ámbito privado, del orden del hogar, de las tareas domésticas, biologizando sus supuestas mejores aptitudes y capacidades para encargarse de la casa y de las tareas consideradas reproductivas, fue punta de lanza para develar y exponer, en el debate teórico, público y político, el carácter de mandato cultural patriarcal de esta asignación y el ejercicio de poder de clase y género que implica no reconocer derechos laborales plenos al empleo doméstico.

La economía feminista se ocupó de desafiar la noción de trabajo, interpelando el concepto mismo de economía que la ortodoxia definía como “la producción, distribución, consumo y acumulación de bienes escasos susceptibles de uso alternativo, pero en la práctica los estudios económicos suelen limitarse a los bienes y servicios que se transforman en dinero y tienen un precio” (Durán 2015:1). Se confrontó así la división de bienes de cambio/bienes de uso y la desvalorización del trabajo doméstico y se sostuvo que las tareas necesarias para la reproducción de la vida constituyen bienes preciados e indispensables para la reproducción social, del trabajo y de la vida:

La perspectiva mercantil, que concede valor únicamente a las mercancías susceptibles de aportar valor de cambio, despoja de relevancia social al trabajo reproductivo, relegándolo a lo doméstico, no cuantificable como beneficio económico. La óptica del capital ha asimilado trabajo con empleo y ha impuesto una visión sesgada y reducida de la actividad económica (Larrañaga, Arregi y Arpal 2004)



De esta forma, se impulsa un cambio conceptual clave sobre el trabajo doméstico, considerado hasta entonces un *no trabajo*. La perspectiva de género logra la impugnación de las ideas propugnadas por la economía tradicional sobre el trabajo, que lo había definido como exclusivamente vinculado a la producción de bienes y servicios monetarizados, intercambiables en el mercado.

Estas modificaciones teóricas constituyeron factores decisivos para la modificación del pensamiento social sobre el empleo doméstico. Las trabajadoras remuneradas del hogar pasaron a ser consideradas *trabajadoras* y no una *ayuda* para otras mujeres que tenían la supuesta responsabilidad de desarrollar las tareas domésticas en las casas, casi en solitario, y que según sus posibilidades económicas las transferían a otras mujeres necesitadas de algún tipo de ingreso, o incluso solo de sitios para vivir y comer como sucedió -y sigue sucediendo en algunos países- con figuras como el *criadazgo*⁴ en Paraguay o el *padrinazgo*⁵ en Perú. A partir de estas modificaciones, de los compromisos que fueron tomando organizaciones de diversos tipos y

.....

⁴ El criadazgo afecta a unas 50,000 niñas y niños en Paraguay, quienes van a vivir en casa de terceras personas realizando tareas domésticas y de cuidado, generalmente dejando o precarizando sus estudios y otras actividades. La práctica los expone a explotación y violencia tanto laboral como sexual y ha sido denominada por muchas organizaciones como una forma moderna de esclavitud.

⁵ El padrinazgo sucede cuando terceras personas se acercan a niñas y niños en situación de calle o de pobreza, para ofrecer llevarlos a la ciudad para estudiar a cambio de su “ayuda” con el trabajo doméstico. Generalmente termina en diversos tipos de explotación sexual y/o laboral y tiene vínculos estrechos con la trata de personas.

del impulso organizativo de las trabajadoras del hogar, la lucha por la equiparación de derechos del empleo doméstico con las demás ocupaciones cobró fuerza.



Las trabajadoras remuneradas del hogar pasaron a ser consideradas trabajadoras y no una ayuda para otras mujeres que tenían la supuesta responsabilidad de desarrollar las tareas domésticas en las casas.

Empleo doméstico decente para la autonomía económica de las mujeres

El acceso a trabajos adecuados es una condición necesaria para la autonomía económica de las mujeres y constituye:

Un pilar fundamental para el desarrollo personal de las mujeres y, por definición, implica que estas perciban ingresos que les permitan superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente, participar activamente en la sociedad y dedicarse a sus seres queridos, sin que esta dedicación se transforme en una barrera para alcanzar sus aspiraciones de desarrollo personal (OIT/CEPAL 2019:5).

El empleo doméstico discriminado es una ocupación laboral que difícilmente conduzca a la autonomía económica a mujeres que trabajan 12 o más horas, con menos de la mitad de los salarios mínimos donde existen estos regímenes, sin derecho a la jubilación, horas extras o gratificaciones, como se establecía en la legislación de la mayoría de los países de la región hasta inicios de la segunda década del siglo XXI y continúa siendo una realidad para muchas trabajadoras, pese a los cambios legales.

Las condiciones laborales que dejan escaso tiempo y recursos y dificultan la interacción con

otras trabajadoras por el espacio y la soledad en que se desarrollan las tareas, sumadas a las precariedades materiales de las mujeres que trabajan en esta ocupación, así como al bajo nivel educativo que no permite conocer los derechos, son factores que aíslan a las trabajadoras remuneradas del hogar y obstaculizan su organización. Esto tiene como resultado la existencia de un sujeto social débil para demandar y para incidir en la política pública. Se reproduce así un continuum que atrapa a las trabajadoras remuneradas del hogar en un trabajo que no posibilita el ejercicio de derechos y ausencia de la demanda necesaria para modificar esas condiciones, por lo cual con facilidad quedan inmersas y cautivas de un círculo de pobreza, con estándares laborales que difícilmente podrían hacerles alcanzar la autonomía económica y, por tanto, ejercer otros derechos como la formación, clave en los procesos de lucha para modificar condiciones de discriminación y marginación.

Pese a las precariedades, esta forma de empleo brinda una salida laboral rápida a las mujeres, y les provee de un ingreso que, aun siendo magro, sirve para la sobrevivencia. La demanda de salarios básicos iguales a los establecidos para los demás trabajadores y trabajadoras de los países que cuentan con este estándar, o el derecho a conformar equipos de negociación del salario como sucede en los países que establecen los salarios en procesos de estas características



como Argentina y Uruguay, al igual que la exigencia de otras condiciones importantes para el trabajo decente, se enmarcan por tanto en la lucha por la autonomía económica de las mujeres y, sobre todo, de las mujeres más excluidas. Los análisis de la CEPAL dan cuenta de esta relación, afirmando que “Un interesante ejemplo de que el salario mínimo se ha convertido en un instrumento para mejorar los ingresos de las mujeres se encuentra en el sector del servicio doméstico” (CEPAL 2016:50).

Más allá de todos los cambios y avances en el debate teórico y sus consecuencias prácticas, los aspectos conceptuales siguen siendo obstáculos principales para lograr el pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras domésticas, lo cual es reconocido incluso por los gobiernos:



Por otro lado, está el tema cultural. La sociedad suele entender la relación con las personas trabajadoras del hogar como si no fuera laboral, sino una relación sumamente informal, sin contrato, sin seguridad social, sin derechos laborales. El obstáculo más grande por sortear es cambiar la concepción social del trabajo del hogar. De esta manera, las personas empleadoras deberán asumir y acatar que el trabajo del hogar es una relación laboral como cualquier otra, donde se tienen obligaciones y responsabilidades como efecto de contratar servicios (Documento remitido por el Gobierno de México).



Las condiciones laborales que dejan escaso tiempo y recursos y dificultan la interacción con otras trabajadoras por el espacio y la soledad en que se desarrollan las tareas, sumadas a las precariedades materiales de las mujeres que trabajan en esta ocupación, así como al bajo nivel educativo que no permite conocer los derechos, son factores que aíslan a las trabajadoras remuneradas del hogar y obstaculizan su organización.



Estrategias clave y compromisos internacionales para la igualdad del empleo doméstico

El proceso de alianzas construido entre feministas en los diversos espacios de debate internacional promovió acuerdos mundiales y regionales que incorporaron instrumentos para la aplicación práctica de los cambios conceptuales. A partir de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) se instala la puesta en valor del trabajo del hogar y de cuidados y la importancia de cuantificarlo y registrarlo con las encuestas de uso del tiempo y la implementación de las cuentas satélites del trabajo no remunerado del hogar y de cuidados. A partir de entonces, y sobre todo en la siguiente década, los acuerdos e instrumentos internacionales regionales van incorporando disposiciones que comprometen a los Estados a reconocer plenos derechos al empleo doméstico.

Si bien es posible anclar la demanda de igualdad laboral para las trabajadoras domésticas en la valorización de las tareas domésticas promovida por los acuerdos de Beijing, no fue sino hasta fines de los noventa e inicios de los años 2000 cuando el tema de los derechos de las trabajadoras domésticas empezó a ser mencionado específicamente en los instrumentos internacionales de género. Así, entre las Conclusiones Convenidas en la reunión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer (CSW) de 1998 se menciona a las niñas que trabajan como empleadas domésticas en el apartado correspondiente a *La Niña* con el acuerdo de “Prestar especial atención a las niñas que trabajan en el sector no estructurado, como las empleadas domésticas, y formular medidas para proteger sus derechos humanos y libertades fundamentales e impedir su explotación económica, maltrato y abuso sexual” (p.74). La formulación no condenaba entonces el trabajo doméstico infantil, como más adelante sucedería.



A nivel de las Américas, las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe constituyen espacios de acuerdos principales para los derechos de las mujeres en la región.





En el marco del sistema internacional de derechos humanos, se han producido recomendaciones orientadas a lograr la igualdad legal del empleo doméstico a los países, sobre todo en el marco de los exámenes periódicos de la CEDAW a los países. Como ejemplo, cabe recordar las últimas recomendaciones del Comité CEDAW a algunos países que incluían cuestiones relativas al empleo doméstico: “Aplicar el mismo salario mínimo a los trabajadores domésticos como a todos los demás trabajadores” (Observaciones finales del Comité CEDAW a *Paraguay*, 2017); “Intensifique los esfuerzos para inscribir a las trabajadoras domésticas y acelere la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” (Observaciones finales del Comité CEDAW a *El Salvador*, 2017); “Agilice la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y establezca el salario mínimo y la seguridad social por ley para todos los trabajadores; Insta al Estado Parte a que establezca un calendario concreto para la adopción de medidas legislativas y normativas para proteger los derechos de las empleadas domésticas” (Observaciones finales del Comité CEDAW a *Guatemala*, 2017, párr. 35).

A nivel de las Américas, las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe constituyen espacios de acuerdos principales para los derechos de las mujeres en la región. Indicando el momento en el cual se empieza a impulsar con fuerza el compromiso con la igualdad del empleo doméstico por parte de los Mecanismos Nacionales de la Mujer/Genero de los países, al influjo de las propuestas de las organizaciones feministas y de mujeres, el **Consenso de Quito** (2007) incluyó entre sus acuerdos el siguiente párrafo:

xxi) Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres, y erradicar todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas y los niños.

Este compromiso constituyó el inicio de una serie de compromisos estatales para el desarrollo de políticas de igualdad para el empleo doméstico en la región. Así, el compromiso se repite en el **Consenso de Brasilia** (2010) cuando se acuerda: “h) Promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil”. El **Consenso de Santo Domingo** (2013), por su parte, acuerda: “Instar a los Estados a ratificar o adherirse a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de igualdad de género, como los referidos al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (párr. 53).

La última Conferencia Regional, en el **Compromiso de Santiago** (2020) también acuerda: “Adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas, de conformidad con lo establecido en el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo” (párr. 15).

En el ámbito de la OEA, el Art. 18 sobre el derecho al trabajo de la *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, aprobada el 15 de junio de 2015 hace referencia al empleo doméstico indicando que “Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado”.

El proceso de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, foro de discusión política y definición de prioridades y acciones regionales de trabajo y empleo, incorpora con mayor fuerza desde la década de 2010 acciones en materia de igualdad de género en el trabajo y, dentro de ellas, la preocupación por el trabajo doméstico. A través de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, los Ministerios de Trabajo han concretado actividades de cooperación bilateral en esta materia⁶.

A nivel subregional, en 2009 el Parlamento del MERCOSUR aprobó la Norma 04/2009 del “Régimen Laboral del Personal de Servicio Doméstico”, luego de que organizaciones sindicales y feministas presentaran la propuesta a la Comisión de Trabajo, Políticas de Empleo, Seguridad

.....

⁶ Se destaca, por ejemplo, la asesoría técnica que el Ministerio de Trabajo de Uruguay brindó a su homólogo de Costa Rica para desarrollar el plan de implementación del Convenio 189 de OIT sobre Trabajo Doméstico, en www.rialnet.org

Social y Economía Social”⁷. Ese mismo año, en el Caribe se aprueba la revisión del Tratado de Chaguaramas que dio origen a la Comunidad del Caribe (CARICOM), estableciendo el libre tránsito para las trabajadoras domésticas en territorios de la comunidad. En 2011, el Plan de Acción Social del MERCOSUR establece como uno de sus objetivos prioritarios “Garantizar a las trabajadoras domésticas el ejercicio de todos los derechos laborales concedidos a las trabajadoras en general, especialmente en las regiones fronterizas” y “Adoptar medidas para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo remunerado realizado por las mujeres en el ámbito doméstico y del cuidado familiar, y contribuir para la superación de la actual división sexual del trabajo”.

La aprobación del Convenio 189 de la OIT en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo (2011) potenció la tendencia de compromisos mundiales con el cambio de las históricas desigualdades que pesaban sobre el empleo doméstico. En el mismo año de su aprobación, el Consejo del Mercosur instó a los Estados Parte a ratificar el Convenio y a coordinar acciones e implementar políticas públicas para mejorar las condiciones laborales del empleo doméstico (Res CMC 6/12). El Convenio ha sido ratificado por 17 países de la región (ver gráfico 4).

.....

⁷ Ver información en <http://trabajadorasdomesticasdelmercosur.blogspot.com/2010/05/regimenes-juridicos-sobre-trabajo.html> Obtenida el 10 de abril de 2018.



GRÁFICO 4

**RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 189 Y 190
DE LA OIT POR LOS PAÍSES DE LAS AMÉRICAS**


En 2015 el Mercosur impulsa a los Estados Parte a fijar en 18 años la edad mínima para el empleo doméstico y en 2017 emite la Recomendación 6/2017 MERCOSUR sobre equiparación legal y portabilidad de la seguridad social para trabajadoras domésticas remuneradas que habilita a la transferencia de los aportes jubilatorios a las trabajadoras migrantes.

En algunos países, el debate sobre el Convenio 189 propició también la expansión del debate conceptual, es el caso de Panamá, de acuerdo con responsables institucionales consultados: “Con la ratificación que hace Panamá en el año 2015 del Convenio 189 es que empieza a hacerse todo el desarrollo de la conceptualización sobre el trabajo doméstico remunerado en nuestro país” (referente institucional de Panamá). En Colombia, la aprobación del Convenio 189 impulsó el debate y la aprobación de diversas normativas de mejoramiento de la situación del empleo doméstico:



A partir de la ratificación de este convenio en Colombia se expidió una serie de legislación que lo que busca es promover esa igualdad de los derechos laborales de esta población. Tenemos el Decreto 721 que se expidió el 15 de abril del 2013 y lo que busca o lo que buscó en ese momento y lo que busca actualmente es regular la filiación de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico en el sistema de compensación familiar. También expedimos ese mismo año el Decreto 2616 que lo que buscábamos con este decreto es la regularización de seguridad social para los trabajadores independientes que laboran por periodos inferiores a un mes teniendo en cuenta que en algunas ocasiones este sector económico las trabajadoras, las empleadas domésticas en muchas ocasiones no trabajan



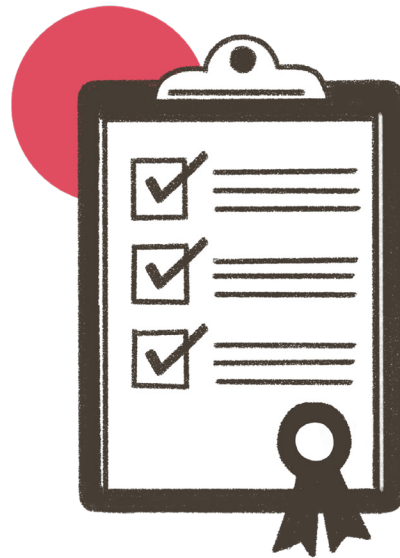
Estos acuerdos, resoluciones y otros instrumentos conforman un *corpus* que indican una orientación al reconocimiento pleno de derechos del empleo doméstico en las Américas, por lo que constituyen una base sólida para el apoyo a los países que aun cuentan con legislación discriminadora.





los 30 días del mes sino que trabajan por ejemplo dos días a la semana en una casa o trabajan una vez a la semana, entonces buscó regular como este tipo de trabajo que desarrollaban en diferentes hogares, también tenemos otra ley que se expidió en el año 2016 es una ley muy importante es la Ley de Prima y lo que buscaba Colombia con la expedición de esta ley fue garantizar y reconocer ese acceso en condiciones de universalidad, el derecho de prestación de pago de prima de servicios para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Más allá de los instrumentos suscritos y las recomendaciones internacionales, los cambios tomaron mayor fuerza y visibilidad cuando las organizaciones de trabajadoras del hogar adquirieron centralidad como actoras demandantes. Revitalizadas a partir de los años 90 en la región, articuladas regionalmente con la creación en 1988 de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLAC-TRAHO) y a nivel mundial con la conformación en 2013 de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), con apoyo y transferencia de conocimiento de organizaciones feministas en los diversos países y desde el ámbito regional, las trabajadoras remuneradas del hogar reimpulsaron sus organizaciones o crearon nuevas y se colocaron como voceras clave de la demanda de igualdad de derechos para el empleo doméstico.





Avances, estándares, y discriminaciones persistentes

CAPÍTULO

04





Los cambios legislativos que tuvieron lugar se orientaron a la equiparación de derechos del empleo doméstico con los demás tipos de empleo. A fines del siglo XX, antes de los procesos que lograron las modificaciones, todos los países de la región de habla hispana discriminaban al empleo doméstico. El estudio *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR* (Valiente y Pereira 2007) de la Articulación Feminista Mercosur (AFM), mostraba que hasta el año 2000 seis países del Mercosur -Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay- tenían leyes que restringían derechos del empleo doméstico en lo concerniente al salario, la jornada laboral o la seguridad social, entre otros aspectos. Lo mismo sucedía con los demás países de América Latina y el Caribe hispano: un estudio del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COM-MCA) de 2010 sobre siete países -Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana- indicaba que en todos ellos el empleo doméstico era discriminado legalmente en algún aspecto antes de inicios del siglo XXI. En tanto, el estudio *Domestic Work in the Caribbean*, de 1998, mostraba que, entre los países angloparlantes de la Comunidad del Caribe (CARICOM), si bien la mayoría de los derechos estaban equiparados, algunos no eran reconocidos para las trabajadoras domésticas

en ciertos países, como el contrato escrito y las licencias pagadas por maternidad. Para el año 2017, según el estudio *Employment Law Focusing on the Rights of Domestic Workers* (Babb 2017) persistían brechas entre las disposiciones del Convenio 189 y lo establecido en las normativas sobre el empleo doméstico en estos países, principalmente relativas al establecimiento de medidas para la aplicación efectiva de la legislación. Cabe destacar en este sentido que, del Caribe anglófono, solo tres países (Granada, Guyana y Jamaica) han ratificado el Convenio 189.

Entrado el nuevo milenio empezaron las modificaciones en las leyes de la región hispanoamericana. Entre 2000 y 2010 se produjeron cambios legales en Bolivia (2003), Perú (2003), Uruguay (2006), Chile (2008-2014), Nicaragua (2008) y Costa Rica (2009). En general, las modificaciones equipararon la mayor parte de los derechos del empleo doméstico a los acordados para los demás tipos de empleo, si bien en Bolivia y Colombia continuó vigente la jornada de 10 horas diarias para las trabajadoras sin retiro, en Perú se mantuvieron diferencias para ciertos pagos y en Nicaragua no se limita la jornada laboral (Art. 3 que modifica el art. 147 del Código laboral. Ley 666).

En la siguiente década (2011-2020) modificaron sus normativas sobre empleo doméstico Colombia (2011), Venezuela (2012), Ecuador (2012) Argentina y Brasil (2013), Paraguay (2015-2019) y México (2019) equiparando derechos. Los países hispanoamericanos que aún mantienen legislaciones discriminatoras hacia las trabajadoras remuneradas del hogar y no han realizado cambios en las últimas décadas son: El Salvador, Guatemala, Honduras,



Los países hispanoamericanos que aún mantienen legislaciones discriminatoras hacia las trabajadoras remuneradas del hogar y no han realizado cambios en las últimas décadas son: El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá y República Dominicana.





Los estándares

Panamá y República Dominicana.

Si bien varios países realizaron modificaciones orientadas a la igualdad con los demás tipos de empleo en sus legislaciones antes de la aprobación del Convenio 189 de la OIT, en este instrumento y en la Recomendación 201 se plasmaron los estándares del trabajo decente para el empleo doméstico. Las disposiciones sobre jornada laboral, descansos, salarios, contratos, seguridad social, edad mínima, entre otras, se convirtieron en parámetros para los cambios

impulsados a partir del importante debate que se realizó para su aprobación por parte de la 100ª Conferencia del Trabajo (2011) y para su ratificación en los países. La presencia de las organizaciones de trabajadoras domésticas, tanto en Ginebra durante el tratamiento como en las vocerías a nivel nacional, constituyó uno de los aspectos más relevantes de este proceso. **Se describen brevemente a continuación los contenidos de las disposiciones en las áreas que históricamente fueron discriminadas en el empleo doméstico.**

▪

Contrato de trabajo.

El Convenio establece el derecho a un contrato de trabajo claro y comprensible que defina las condiciones en que se llevará a cabo el empleo, de preferencia por escrito (art.7). Esta disposición aborda uno de los aspectos clave para la formalización del empleo doméstico dado que sin documentación escrita el registro se dificulta, así como los procesos de denuncias ante violaciones a derechos laborales pues debe apelar a otros mecanismos que demuestren los acuerdos que, en general, son verbales. Si bien el Convenio no establece la obligatoriedad sino la preferencia, la exigencia de contrato escrito se ha establecido en las leyes de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay.



■

Salario mínimo legal, compensaciones extras, aguinaldo, bonificaciones.

El derecho a contar con un salario mínimo igual al establecido para el resto de la fuerza laboral en los países que cuentan con esta modalidad es una de las disposiciones que modifica la histórica asignación de menor valor al empleo doméstico a través de legislaciones que establecían pagos de hasta menos del 50% de lo asignado en general. El Convenio establece además que el salario debe ser pagado en dinero directamente a la persona y en intervalos no mayores a un mes y limita el pago en especies (art. 11 y 12). También dispone que las trabajadoras domésticas tienen derecho al pago de horas extraordinarias y que el tiempo en que la trabajadora quede disponible para quien la emplea debe considerarse hora de trabajo. Esto aborda uno de los problemas denunciados con frecuencia por las trabajadoras domésticas, de extensiones de los horarios de trabajo sin pago compensatorio.

■

Limitación razonable de la jornada de trabajo y descansos asegurando la igualdad de trato con los demás trabajadores.

Un aspecto característico del empleo doméstico eran las jornadas laborales sin límites y las discriminaciones en los días de descanso. La mayoría de las legislaciones establecían -y las no modificadas siguen con estas disposiciones- tiempos de descanso de entre 9 y 12 horas, lo cual habilitaba a jornadas laborales mucho más extendidas que las 8 horas establecidas para los demás trabajadores y trabajadoras. Tampoco se garantizaban los descansos semanales, ni por días festivos varias legislaciones limitantes de derechos de las trabajadoras. El Convenio dispone el derecho a que la jornada de trabajo esté debidamente establecida (art. 10), con periodos de descanso diario y semanal y periodo de vacaciones anual.



Seguridad social y prestaciones por maternidad.

Las limitaciones en las prestaciones por maternidad constituyen una discriminación de género importante en las legislaciones de la región, así como las exclusiones del derecho a la seguridad social. El Convenio dispone la necesidad de "...asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad" (art. 14). La inclusión de las trabajadoras domésticas en los regímenes de seguridad social es uno de los desafíos clave para el cierre de brechas entre estas trabajadoras y el resto de la fuerza laboral. Como ya se ha visto, es el sector con menor porcentaje de inclusión. Las medidas para el efecto requieren analizar los mecanismos para registros y las inspecciones o sistemas que den cuenta de forma eficaz de los hogares que cuentan con trabajadoras remuneradas del hogar.

Respeto la privacidad, a la libertad y a la dignidad.

Estos estándares abordan situaciones comunes en el empleo doméstico tales como la obligatoriedad de residir en el hogar con escasa privacidad y condiciones poco dignas y de acompañar a otras localidades a las familias para las cuales se trabaja en tiempos de vacaciones. El Convenio establece que la decisión de residir en la casa debe ser tomada de común acuerdo, con respeto a la privacidad y sin obligación de acompañar en vacaciones, y si ello sucede que ese tiempo no debe ser computado como vacaciones para las trabajadoras. Se debe garantizar además que la trabajadora conserve consigo sus documentos. La recomendación 201 amplía las condiciones básicas que debe tener el alojamiento de las trabajadoras en caso de residir en el hogar donde se trabaja (art. 6 y 9).

▪ **Edad mínima de admisión al empleo.**

En este tema el Convenio indica que los países deben establecer una edad mínima para desempeñarse en esta ocupación, concordante con el Convenio 138 que establece la edad mínima para el empleo -18 años y con excepciones a partir de los 16-. La Recomendación 2011 agrega que debe garantizarse que quienes sean mayores de 15 años y menores de 18 no trabajen de noche, puedan disponer de tiempo para sus estudios, esparcimiento y contacto con familiares (art. 4). Pese a esta disposición la práctica conocida como criadazgo o padrinazgo persiste.

▪ **Trabajadoras domésticas migrantes.**

Para las personas trabajadoras domésticas migrantes, el Convenio establece que tienen derecho a contar con un contrato de trabajo antes de desplazarse al país de destino, tienen derecho también a conservar sus documentos de identidad y de viaje, e invita a los países de origen y destino para que establezcan acuerdos bilaterales con el propósito del cumplimiento de estas disposiciones (art. 8 y 9). Tanto el MERCOSUR como la CARICOM han emitido disposiciones al respecto.

▪ **Acceso a la justicia.**

El Convenio indica que deben establecerse mecanismos de queja adecuados y medidas para inspección del trabajo y para el acceso a la justicia en condiciones igualitarias a los demás trabajadores (art. 17).

▪ **Agencias de empleo.**

El Convenio establece la necesidad de regular las agencias de empleo y de activar mecanismos de denuncias sobre su funcionamiento (art. 15).

▪ **Abuso, acoso y violencia.**

El artículo 5 del Convenio establece que los Estados deben adoptar medidas de protección contra la violencia, el abuso y el acoso.

▪ **Sindicalización.**

El Convenio protege el derecho a la sindicalización de las trabajadoras domésticas.



Leyes en los países y adecuación a estándares



Las legislaciones que reconocieron iguales derechos a las trabajadoras domésticas, aprobadas a partir de este milenio en los diversos países, cumplen en general los estándares mencionados más arriba, si bien en algunos persisten ciertas restricciones. Un aspecto que debe hacerse notar es la diversidad de denominaciones utilizada en las normativas de la región, tanto en los países de habla hispana como inglesa. **Trabajadoras remuneradas del hogar, empleadas domésticas, trabajadoras de casa particular, asistentes del hogar, son términos usados en las diversas legislaciones de la región y no existe una homogenei-**

BOLIVIA Y PERÚ

2003



dad al respecto.

En América Latina, los primeros países que modificaron sus normativas fueron Bolivia y Perú en el año 2003. Bolivia aprobó la Ley que reconoció todos los derechos a las trabajadoras domésticas excepto la limitación a 8 horas de la jornada laboral de las trabajadoras sin retiro, que sigue siendo de 10 horas. En Perú, la *Ley N° 27986/2003 del Trabajador del Hogar* fue un importante avance en la formalización del trabajo doméstico, aunque se mantuvieron discriminaciones en los pagos por vacaciones, gratificaciones y de compensación por tiempo de servicios reconocidos a los demás trabajadores⁸. La plena igualdad de derechos del empleo doméstico se produjo recién en 2020 en este país con la aprobación de la *Ley N° 31047 de las Trabajadoras del Hogar*.

.....

⁸ Ver Estudio de la OIT de 2013 Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.

URUGUAY

2006



Uruguay aprobó una normativa que equiparó todos los derechos de las trabajadoras domésticas en 2006 con la sanción de la Ley N° 18.065/2006 de Trabajo Doméstico, y en julio de 2008 fue creado el Consejo de salarios para el servicio doméstico o Grupo 21, del que participan las organizaciones de trabajadoras domésticas (Goldsmith 2013).

CHILE

2008



Chile empezó un proceso de cambios en 2008 y luego de sucesivas modificaciones finalmente en 2014 reconoció todos los derechos de las trabajadoras domésticas con la Ley N° 20.786 de 2014 que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. Nicaragua, por Ley No. 666 de reformas y adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo, del año 2008 también realizó cambios en el estatus del empleo doméstico pero sin establecer límites a la jornada laboral. Las organizaciones de trabajadoras domésticas de este país mencionan que para ellas es mejor utilizar el Convenio 189 que buscar

En el código del trabajo dice que son 12 horas las que tenemos que laborar sin embargo en el Convenio dice que son 8 horas y nosotros nos vamos por la norma favorable para la trabajadora y el Ministerio del Trabajo reconoce que el Convenio es superior a lo que tenemos en el código del trabajo nacional y eso nos permite de que podamos efectivamente lograr tener mejoras (...) porque cuando nosotros pretendemos reformar el código nunca es para mejorar sino para retroceder porque los empleadores nunca quieren darle beneficios a las trabajadoras y entonces eso no nos ayuda y mejor nos quedamos utilizando el convenio como parte del marco jurídico nacional.

LIDERESA DE TRH DE NICARAGUA



COSTA RICA

2009



un cambio en la legislación por el temor a retrocesos:

En 2009 Costa Rica hizo lo propio aprobando la *Ley N° 8726 del Trabajo Doméstico*, reformando el Cap. Octavo del Título Segundo del *Código de Trabajo*, si bien la brecha salarial persistió ante lo cual, en 2019, el Consejo Nacional de Salarios adoptó la resolución CNS-RG-2-2019, por la cual define iniciar un proceso para eliminarla, con ajustes progresivos del salario del empleo doméstico (Artavia-Jiménez y Quirós Segura 2020:5)⁹.

COLOMBIA

2011



En 2011, Colombia realizó cambios en el *Código Sustantivo del Trabajo* que equiparó la mayor parte de derechos, si bien no reconoció el derecho a prima (aguinaldo) para las trabajadoras domésticas y la jornada de trabajo no fue limitada a las 8 horas para las trabajadoras sin retiro. Esto se fue subsanando con sentencias de la Corte Constitucional.

ECUADOR

2012



En 2012 Ecuador ajustó la *Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales* y Venezuela hizo lo propio ese mismo año con la *Ley N° 8.938, Orgánica del Trabajo*.

.....

⁹ Ver en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/16243-20200603.pdf>

ARGENTINA

2013



En 2013 Argentina aprobó la *Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* que equiparó todos los derechos tales como los permisos de maternidad y otros; en este país el proceso de formalización de las trabajadoras remuneradas del hogar ya había empezado más de una década atrás con disposiciones que buscaron incentivar el registro y en un periodo de 10 años hubo un aumento en ese sentido de casi 20 puntos porcentuales (Pereyra 2015). También en 2013 Brasil aprueba la *Emenda Constitucional N° 72*, que reconoce la igualdad para el empleo doméstico y en 2015 la *Ley Complementar N° 150 sobre el Contrato de Trabajo Doméstico*. Ese mismo año -2015- Paraguay promulga la *Ley N° 5407 Del Trabajo Doméstico* que equipara todos los derechos del empleo doméstico excepto lo concerniente al salario. En 2019, se aprueba la *Ley 6386* que modifica el artículo 10 de la *Ley del Trabajo Doméstico* y se establece la igualdad salarial.

MÉXICO

2019



También en 2019, México realizó modificaciones legislativas aprobando la *Ley por la cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva* reconociendo derechos que estaban limitados al trabajo doméstico remunerado tales como: la obligación de registrar ante la autoridad laboral competente del contrato, la prohibición de solicitar constancia o prueba de no embarazo para la contratación; la prohibición de despido a una trabajadora del hogar embarazada, y la presunción de discriminación en caso de que se produzca; derecho a vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo (documento remitido



por el gobierno de México).

En cuanto a los países que no han ratificado el Convenio 189, que aún mantienen discriminaciones y/o no han realizado cambios legislativos en las últimas décadas, en El Salvador el empleo doméstico se rige por el *Código de Trabajo* de 1972 (Libro I. Título II. Capítulo III), y además de disposiciones como la no limitación de la jornada laboral y otras mantiene medidas discriminatorias tales como la posibilidad de despido por las siguientes causales discrecionales: **a)** adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato, aunque se prohíbe el pedido de prueba de VIH; **b)** tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar; y **c)** por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

Guatemala, por su parte, legisla sobre el empleo doméstico en el Título IV de “Trabajo sujeto a Regímenes Especiales” del *Código del Trabajo*, artículos 161 al 166 donde se contemplan disposiciones discriminatorias relativas a la jornada laboral, sin límites, a los descansos y a las causas de despido. En 2009, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social reglamentó un Programa Especial de protección para trabajadoras de casa particular, otorgando cobertura por maternidad y accidentes. Actualmente se trata en la Asamblea legislativa la Ley de Trabajadoras del Hogar que “...se encuentra en la segunda lectura y se requiere de 80 votos para que se apruebe en la tercera

lectura” (referente institucional consultada).

En Honduras, el empleo doméstico se rige por el *Código de Trabajo* de 1959, capítulo de regímenes especiales, artículos 149 al 165 con disposiciones discriminatorias sobre jornada laboral y disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional. En 2018 se presentó un proyecto de Ley del Servicio Doméstico con disposiciones que proponen “Un salario digno, diez (10) horas de trabajo para empleadas que residan en el hogar donde prestan servicios y ocho (08) horas cuando no resida en el hogar donde labora, pago de aguinaldo y décimo cuarto mes salario, afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), entre otros beneficios”¹⁰.

En Panamá el empleo doméstico está regulado por el *Código del Trabajo*, Capítulo de regímenes especiales, artículos 230 y 231 que establecen discriminaciones relativas a la jornada laboral. En 2016 se presentó el proyecto de ley 438 que modifica artículos del Código Laboral panameño relativos a este empleo, pero en 2017, cuando ya estaba en segundo debate volvió nuevamente a primer debate con la argumentación de que debían requerirse opinión de todos los sectores. Finalmente, en República Dominicana el *Código del Trabajo* de 1992 regula el empleo doméstico en los artículos 258 a 265, como un régimen especial al que se resta derechos como el límite a la jornada laboral.

.....

¹⁰ Información contenida en el documento Contribuciones del Estado de honduras al cuestionario sobre “derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo, 2019. Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ChangingWorldofWork/MemberStates/Honduras/Honduras0133RespuestaCuestionarioDDHHdeMujeresMundoCambianteTrabajo.docx>

En relación con los países del Caribe angloparlante, el estudio de Babb (2017) sobre once países (Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Jamaica, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago, Granada, Guyana, Santa Lucía, San Cristóbal y Nieve y el territorio de Montserrat) encuentra cuatro con leyes específicas sobre empleo doméstico y en los demás los Códigos Laborales que rigen las relaciones de empleo no lo discriminan; en casi todos ellos los derechos están, en consecuencia, equiparados, si bien en Barbados, Jamaica y Belice se excluye a las trabajadoras domésticas del permiso de maternidad y en la mayoría de los países de esta región no se exige contrato

La investigación documental identificó leyes vigentes que se centran específicamente en los derechos laborales de los trabajadores domésticos en Barbados, Guyana, Trinidad y Tobago y San Vicente y las Granadinas. También hay breves referencias a los trabajadores domésticos en uno o dos estatutos e instrumentos legales de Belice, Granada, Santa Lucía y San Kitts y Nevis. Algunos Estados miembros no parecen mencionar a los trabajadores domésticos en ninguna ley, pero todos cuentan con una legislación laboral y de empleo progresista que, en principio, debería aplicarse por igual a los trabajadores domésticos que a los demás trabajadores (Babb 2017:60).

escrito para las trabajadoras domésticas: Los Anexos 2 y 3 listan las leyes que regulan el empleo doméstico vigentes en los países de las Américas y los artículos de las normativas rela-

Del dicho al hecho: La brecha entre derechos reconocidos y su ejercicio

tivos a derechos específicos.

Pese a los cambios legales, las condiciones laborales inadecuadas persisten en el empleo doméstico, produciendo una brecha entre la normativa y el pleno ejercicio de los derechos garantizados. Salarios escasos y con retrasos, falta de inscripción en la seguridad social, retención al pago de aguinaldos y vacaciones anuales, despidos sin causa y sin indemnizaciones, extensión de las jornadas de trabajo sin pago de horas extraordinarias, sobrecarga de tareas, son algunas de las violaciones a los derechos laborales que continúan teniendo lugar en esta forma de empleo. Las organizaciones de trabajadoras domésticas



Pese a los cambios legales, las condiciones laborales inadecuadas persisten en el empleo doméstico, produciendo una brecha entre la normativa y el pleno ejercicio de los derechos garantizados.





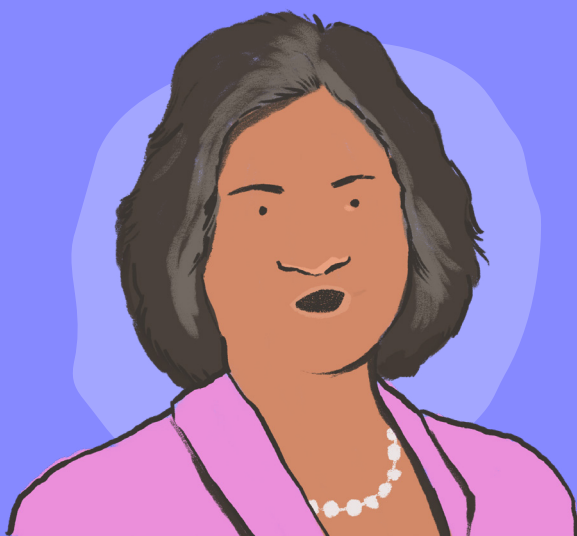
“

Cualquier cantidad de violaciones de derechos que no se cumplen, ni lo más básico que está estipulado en el Código de Trabajo, ni el artículo 230 y 231, como es la buena alimentación, como es la salud, como es el descanso: aunque se descansaría desde las 9 de la noche hasta las 6 de la mañana, ni siquiera eso porque las compañeras le dan la vuelta al reloj. Entonces tenemos muchos problemas. ¿Y qué medidas deberían de tener los gobiernos para apoyar los plenos derechos de las trabajadoras domésticas? Yo digo la totalidad de verdad, pero solo de verdad hacer leyes a favor de nosotras, porque de lo contrario los empleadores no lo van a hacer*.”

* Consulta con organizaciones de TRH realizada para este estudio.



LIDERESA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA



“

Aunque tengamos contemplado un salario mínimo, aunque tengamos reconocido la filiación a la seguridad social esto no se cumple, solo un 3% de las trabajadoras del hogar están afiliadas a la seguridad social. Entonces nosotras suponemos que ese 3% de las que le trabajan de la clase alta entonces la clase media es muy angosta es muy pequeña, entonces por lo tanto es una gran dificultad que hay porque resulta que se requiere tener políticas públicas a favor de las trabajadoras del hogar y esas no existe*.”

* Ídem

LIDERESA DE NICARAGUA



de la región señalan estas realidades: Desde los ámbitos estatales también se reconoce esta brecha entre el establecimiento legal de derechos y su pleno ejercicio, aun en países con muchos avances, como es el caso de Costa Rica:

Esa es la preocupación más grande, podemos cambiar las normativas -Costa Rica la cambió en el 2009- pero esto no quiere decir que en este momento se estén respetando los derechos de las trabajadoras domésticas. Nos hemos encontrado violación en cuanto a jornada, en cuanto a salario, horas extras, disfrute de feriados, disfrute del día de descanso (Referente institucional de Costa Rica) ¹¹.

¹¹ Consulta con referentes institucionales realizada para este estudio.





Acciones de los gobiernos

En los países existen diferentes líneas de acción dirigidas al sector desde los ámbitos gubernamentales; pueden agruparse en las siguientes: producción de conocimientos sobre el empleo doméstico; formalización e inserción en la seguridad social; acciones para la profesionalización; equiparación salarial, formación en derechos y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras, medidas para la inspección laboral, campañas de difusión y sensibilización y, en los países que aún tienen leyes restrictivas, acciones para la modificación de las normativas.

En los países, desde el ámbito gubernamental, existen diferentes líneas de acción para abordar el trabajo doméstico, los cuales provienen de distintos sectores del gobierno. Si bien el trabajo doméstico es abordado – en lo político y lo administrativo – principalmente por el Ministerio de Trabajo (o institucionalidad equivalente), es importante destacar también la rectoría y el rol de los Mecanismos Nacionales de la Mujer (Ministerios de la Mujer o su equivalente) en este tema. Como lo ha hecho con otras formas de trabajo donde las mujeres dominan la fuerza laboral, los Mecanismos Nacionales en la mayoría de los países de la región han sido motores para la visibilización del trabajo doméstico y la situación de los derechos de las trabajadoras del hogar, en avanzar la formalización, la equiparación de salarios, beneficios y otros derechos, y la creación de espacios de incidencia para los grupos que representan a las trabajadoras. De igual manera, los Mecanismos Nacionales, en su momento, fueron claves en

elevar el tema del trabajo doméstico al ámbito internacional y, en diálogo y colaboración con los Ministerios de Trabajo, plantear la necesidad de un instrumento específico para la garantía y protección de los derechos laborales de los y las trabajadoras. Dentro de los Ministerios de Trabajo, el gradual establecimiento de Unidades, u otras entidades técnicas, responsables de la igualdad de género en el ámbito laboral ha profundizado y fortalecido la institucionalidad estatal y su abordaje de este tema. El estudio “La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Balance de una década” publicado por la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI) de la OEA en 2021, ofrece un panorama actualizado en este frente¹².

.....

¹² Disponible en: http://www.rialnet.org/?q=es/Institucionalizacion_Genero_Trabajo_10yrs



Producción de conocimiento:

La generación de datos e información sobre esta forma de empleo incluye investigaciones sobre aspectos demográficos de las trabajadoras domésticas: quiénes son, su proveniencia, situación económica, así como las condiciones en que se desarrolla el empleo. La obtención de datos fidedignos es central para el desarrollo de las políticas públicas en cada país: “Es como el punto de partida para tener claridad de donde estamos, como están, en que trabajos, cuáles son del país, cuáles son extranjeras, si están aseguradas” (Costa Rica). Ejemplos de estudios recientes son la Encuesta de Situación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en el Contexto de la Pandemia del COVID-19 del 2020 al 2021, realizada en Ecuador, y el estudio sobre perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas de Costa Rica, publicado en 2020, que tuvo como objetivo “actualizar el perfil ocupacional de las personas trabajadoras domésticas, según sus funciones y competencias, para que sirva de insumo al Consejo Nacional de Salarios de Costa Rica y a otras entidades, con el fin de avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género” (p.3).



Formalización e incorporación de las trabajadoras domésticas a los sistemas de seguridad social:

Este es uno de los objetivos centrales de las políticas estatales y si bien en la mayoría de los países ya se reconoció el derecho a la cobertura total de la seguridad social tanto en salud como en jubilación, la brecha para que todas las trabajadoras domésticas accedan a estos derechos sigue siendo muy importante. Uno de los desafíos para modificar esta situación se relaciona con el registro y los aportes de quienes trabajan en la modalidad de pluri empleo, como lo mencionan referentes de la institucionalidad brasilera “...aún existe una diferenciación legislativa en cuanto a estos trabajadores, como la diferenciación entre trabajadoras mensuales y diarios, los primeros con derechos laborales y los segundos sin protección social”.

En Paraguay, la nueva legislación aprobada en 2015 incluyó a las trabajadoras domésticas en la seguridad social incluyendo prestaciones de salud y jubilación, pero aún se están desarrollando los mecanismos para que la cobertura se extienda y alcance a las trabajadoras empleadas en varios hogares. Costa Rica, por su parte, reformó el modelo de aseguramiento de trabajadoras del hogar en 2017, estableciendo disposiciones para que la patronal incluya a las trabajadoras en los seguros, además de reglamentos para simplificar los trámites para el efecto, como es el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social. Una de las principales líneas de trabajo en este país es lograr que la modalidad de multi empleo tenga forma de ser registrada y se produzcan los aportes de la patronal:



La mayoría de las trabajadoras domésticas no trabajan en una sola casa sino en varias casas entonces lo que permite esta reforma es que podemos enviarles el detalle, es que distintos patronos puedan asegurarla de manera que al patrón no le baja la base contributiva que tiene que dar y hace como un único aseguramiento entre varios patronos, entre más patronos aporten más bajo le va a salir lo que tiene que poner (Costa Rica).

México, por su parte, luego del importante impulso a la incorporación en la seguridad de las trabajadoras domésticas que se produjo a partir de 2018 con un mandato al respecto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los cambios legales de 2019, trabaja para encontrar mecanismos sencillos y rápidos para mejorar la afiliación a la seguridad social:



Desde diciembre de 2019, la STPS y la AFD trabajan en el diseño de una plataforma digital, cuyo propósito es ofrecer un canal de acceso a información y servicios de la STPS para las personas trabajadoras del hogar. Dicha plataforma busca contribuir a la mejora de la atención que actualmente se ofrece a este sector vulnerable, y generar una herramienta que coadyuve a la inclusión y el combate a la informalidad. Así se logrará la formalización laboral, a través de un contrato y el ejercicio de los derechos que del mismo se desprenden. Esta plataforma abrirá otra gama de servicios de protección laboral y vinculación comunitaria que la STPS puede ofrecer. Una vez que concluya este proceso de diseño, tentativamente en julio de 2021, iniciará el proceso de licitación para desarrollar la plataforma y un componente de capacitación para trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, Oaxaca y Nuevo León (documento proveído por el Gobierno de México).

En países como Argentina y Perú, se utilizan incentivos para los empleadores relativos a los tributos de modo que se pueda fomentar el registro y el ingreso a la seguridad social de las trabajadoras. También Perú cuenta con incentivos: “En el caso peruano hay un incentivo para las empleadoras y empleadores que contraten trabajadoras y las tengan inscritas en el sistema, el reconocimiento formal del trabajo entonces es deducido del impuesto a la renta” (referente institucional de Perú).



En otros países hay mayores retrasos al respecto, como es el caso de Guatemala, donde la seguridad solo incluye prestaciones por maternidad;



Hace unos gobiernos atrás se dio la disposición de que las trabajadoras domésticas pudieran entrar a un programa de seguridad social con el Instituto Guatemalteco de Seguro Social (IGSS). Aquí en Guatemala entonces se tiene un programa que se llama PRECAPI (Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular) en donde las trabajadoras domésticas pudieran aportar 20 quetzales al mes y el patrono otra parte que hicieran un porcentaje del 3.8% para que pudieran tener derecho a maternidad y a accidentes, no a un seguro social tal vez tan completo de medicina normal, que se pueda enfermar y pueda ir al médico, pero sí el hecho de cubrir la maternidad y cubrirle accidentes, entonces hoy por hoy, hace poco, retomando estos temas tan importantes tuvimos una reunión con este personal del IGSS y nos comentaba que por el momento hay 500 trabajadoras inscritas (referente institucional de Guatemala).

En El Salvador, si bien se ha realizado una reforma, aún existen limitaciones en términos de seguridad social:



A partir del 2010 se realizó una reforma dentro del seguro social de El Salvador que incluyó un régimen especial para trabajadoras domésticas, que si bien no incluye un régimen general como el resto de los empleados y sabemos que debe de ser una puesta el equiparar esos regímenes especiales, pues digamos que es un avance que se ha logrado de alguna manera para poder darle prestaciones sociales a este sector de mujeres empleadas (referente institucional de El Salvador).



Profesionalización

Una línea de acción importante de política pública está vinculada a los cuidados. En *Costa Rica* se trabaja en el fortalecimiento de la asociatividad para contribuir a crear empleo dentro de la economía del cuidado y para ello “se fortalecen las capacidades técnicas de las trabajadoras domésticas remuneradas para atender la demanda inmediata y futura en materia de cuidados de personas adultas mayores sin y con situación de dependencia asociada”¹³. Un aspecto relevante en este tema es analizar si debería existir una diferenciación cuando hay dedicación al cuidado por parte de las trabajadoras domésticas, como lo mencionan desde el Ministerio del Trabajo de Panamá: “Nosotros estamos estudiando la figura de los cuidadores como uno de los tipos de trabajos domésticos, el cuidador tiene características parecidas a las de una trabajadora doméstica pero a la vez muy disímiles en funciones.”

Otra acción novedosa relativa a la profesionalización es el fortalecimiento de las capacidades de gestión empresarial de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas para el desarrollo de un negocio rentable, como la que está implementando *Costa Rica*¹⁴.

En Brasil, las acciones de profesionalización que se dirigen a mujeres en situación de vulnerabilidad incluyen a las trabajadoras domésticas, de acuerdo con la información brindada por referentes del Mecanismo Nacional de este país.

El Ministerio lanzó recientemente un proyecto que busca la cualificación y capacitación profesional de estas mujeres con la finalidad de estimular razones que promuevan la autonomía económica de la mujer en contribución para el desarrollo económico y social de nuestro país, ese proyecto voy a hablar un poco de él, se fue con el entendimiento de todos formando una red de socios, en tanto en el gobierno público federal, distrital, involucrando a instituciones públicas y privadas para generar empleo e ingresos para estas mujeres prioritariamente mujeres en una situación de vulnerabilidad

¹³ Documento remitido por *Costa Rica*.

¹⁴ *Idem*.



social, mujeres que ya fueron víctimas de violencia, mujeres más variadas y pueden ser representadas en el país, indígenas, del campo, quebraderas de coco de edad avanzada que hoy necesitan el apoyo de la Unión este proyecto hoy ya está presente en todas las regiones del país, 16 estados integrantes de la Federación ya presentan un curso de formación y calificación totalmente gratuito y muchos ejes formativos para participar aquí, belleza, salud, gestión, medio ambiente, infraestructura, seguridad, producción cultural.



Acciones para la equiparación salarial:

La equiparación de los salarios del empleo doméstico con los que se perciben en las demás formas de empleo en términos de salarios mínimos cuando existe ese régimen o formando parte de las mesas de negociación del salario para la categoría en otros países, es uno de los aspectos que mayores debates generan en las sociedades y cuando se producen los cambios normativos que establecen la igualdad deben implementarse acciones para que la equiparación se produzca en la práctica:



Las trabajadoras domésticas están ganando menos de lo que gana el salario mínimo del trabajador no calificado, ellas están por debajo. El Consejo Nacional de Salarios que si bien es cierto ya programó, ya estableció como una metodología para ir subiendo porcentualmente por año el trabajo a modo que pueda equipararse al salario del trabajador mínimo. Siempre es un reto y más o menos como en 15 años se podrá equiparar los salarios. Entonces el INAMU (Instituto Nacional de Mujeres) inició una línea de trabajo para poder incidir técnica y políticamente ante el Consejo Nacional de Salarios para subir de una manera más rápida (referente institucional de Costa Rica).

Es que realmente cuando se discute la ley de salario mínimo se excluye al sector doméstico y se excluye porque la ley establece que el salario mínimo es establecido en función de empresas que tienen de uno a dos trabajadores y las casas no son empresas, ese es el debate, entonces ese desafío sigue latente (referente institucional de Honduras).



■ **Formación en derechos y fortalecimiento de la organización de las trabajadoras domésticas remuneradas:**

La formación en derechos y en herramientas para la organización y el liderazgo de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas es una estrategia desarrollada por varios gobiernos de la región. También existe preocupación relativa a la educación formal de las trabajadoras domésticas y se piensa en líneas de trabajo que apoyen su incorporación al sistema educativo formal.



Es necesario el trabajar el acceso a la educación formal de esta población porque al estar trabajando 6 o como esta modalidad de trabajo trabajan 8 horas va a ser difícil el acceso a la educación formal y a su desarrollo pleno entonces ese es otro punto que nosotros lo hablábamos con la Red de Mujeres Trabajadoras y ellas manifestaban que sí es necesario incorporar en la ley el acceso a la educación formal (referente institucional de Honduras).



■ **Medidas para la inspección laboral:**

Uno de los obstáculos más importantes para garantizar que exista buenas condiciones laborales en el empleo doméstico es la dificultad para la inspección de los domicilios bajo el argumento de que son propiedades privadas a las que no se puede ingresar con facilidad, como lo menciona Brasil: “Enfrentamos muchos desafíos para la fiscalización del trabajo doméstico con el tema de la empleabilidad en el hogar, información sobre irregularidades por la situación de aislamiento de muchas de estas trabajadoras, falta de inspectores de trabajo y otras” (referente institucional de Brasil).

De ahí que los Ministerios de Trabajo de varios países buscan formas de realizar estas inspecciones:



El asunto es que durante mucho tiempo la excusa entre comillas, por decirlo así, para la inspección, para llegar a verificar los derechos de estas mujeres trabajadoras, es esa imposibilidad de entrar a las casas. Entonces lo que queremos es como fortalecer toda la parte preventiva y



todo lo que es información, divulgación, empoderamiento de las trabajadoras y de los patrones en organizaciones, abrir canales de diálogo social y buscar otras formas de fiscalización que no sea la visita presencial sino una visita virtual por ejemplo pero eso necesita obligatoriamente un trabajo organizado entre diferentes instituciones del gobierno y participación de los actores sociales (referente institucional de Costa Rica).



Modificación de leyes discriminatorias:

En los países que aún no han cambiado la legislación discriminatoria, una línea importante de trabajo está constituida por los procesos que se desarrollan para la aprobación de leyes más favorables a los derechos de las trabajadoras. Así, en El Salvador desde la sociedad civil y en compañía del Ministerio de Trabajo, según información brindada por referentes estatales, se impulsó en el año 2019 la ley especial para el trabajo remunerado que aún está en revisión en la asamblea legislativa. En Honduras, entre 2017 y 2018 se debatió sobre una Ley Especial del Trabajo Doméstico, propuesta por la sociedad civil, en articulación con el Instituto Nacional de la Mujer que tuvo una primera discusión en el Congreso Nacional pero luego no avanzó.



Campañas y eventos de difusión y sensibilización:

Lograr un ánimo social favorable a la igualdad del empleo doméstico, el compromiso de los empleadores y la demanda de las propias trabajadoras para la puesta en práctica de los derechos obtenidos requiere del conocimiento y la sensibilización de estos actores. En este sentido, una línea de trabajo estatal se despliega a través de campañas en medios de comunicación y realización de diversos tipos de eventos que difunden información y propician el debate social.

La articulación interinstitucional

El desarrollo de las líneas de trabajo por parte de los Estados tiene como estrategia clave la articulación interinstitucional. En varios países se han conformado mesas de trabajo responsables de impulsar los cambios y acciones relativos al empleo doméstico, con la participación de las organizaciones de trabajadoras:

Nosotros estamos tratando de reforzar y constituir la mesa nacional de trabajo para trabajo doméstico remunerado con varias instituciones como el Ministerio de Trabajo, INAMU en coordinación, con el apoyo de la OIT. Vamos a estar indicando que entre estas instituciones podamos fijar una ruta común de lo que se está haciendo, esto es muy importante, pero lo más importante de esta mesa es que siempre tenemos que asegurar la representación de las organizaciones de mujeres trabajadoras domésticas tanto nacionales como migrantes (referente institucional de Costa Rica).

Actualmente, nos encontramos en el proceso de implementación de una mesa para la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar, es una mesa multisectorial, es un grupo de trabajo denominado mesa multisectorial; lo que busca es que constantemente estemos revisando y creando iniciativas para la protección de los derechos de las trabajadoras y también de los trabajadores del hogar (referente institucional de Perú).



En 2019 se conformó la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, mediante la firma una Carta de Compromiso Interinstitucional. Es un espacio de diálogo interinstitucional entre sociedad civil, los organismos del Estado y organizaciones de coordinación nacional e internacional, para generar acciones que favorezcan las condiciones de las trabajadoras remuneradas del hogar y fomenten el respeto y la protección de sus derechos (documento proveído por el Gobierno de Ecuador).

La STPS participa, desde septiembre de 2019, en el Grupo de Trabajo Intersecretarial y de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre el Trabajo del Hogar, con el objeto de impulsar que las personas trabajadoras del hogar accedan de manera efectiva al pleno ejercicio de sus derechos en materia de trabajo, incluyendo la seguridad social, en igualdad de condiciones que el resto de la fuerza laboral. De septiembre de 2019 a diciembre de 2020, se celebraron siete reuniones de este Grupo de Trabajo, con el objetivo de coordinar acciones para incrementar el número de inscripciones de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social. Los acuerdos suscritos han permitido estimular las sinergias y las alianzas entre sociedad civil e instituciones, así

como concretar esfuerzos colectivos de comunicación. Este Grupo de Trabajo Intersecretarial y de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre el trabajo del hogar, presidido por el IMSS y el Colectivo Nosotrxs, está conformado por la STPS, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO); diversas organizaciones de la sociedad civil, como Hogar justo Hogar, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), Fondo Semillas, el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, Nacional Monte de Piedad, Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO); así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (documento proveído por el Gobierno de México).

El involucramiento de las organizaciones de trabajadoras en los procesos de elaboración de normativas y reglamentos es central para que existan resultados positivos y varios de los países hacen hincapié en la importancia de esta participación. Perú, que aprobó en el 2020 la nueva Ley 31047 de las *Trabajadoras y Trabajadores del Hogar* y la reglamentó por *Decreto Supremo Nro. 009-2021-TR*, preparó esa reglamentación en conjunto con las trabajadoras del hogar, de sus organizaciones, a través de un proceso de diálogo social. También en Colombia desde el Estado se están realizando sesiones con los sindicatos que representan a las trabajadoras domésticas.

Buenas prácticas: casos de Argentina, México y Paraguay

En este apartado se refieren brevemente casos de buenas prácticas relativas a la obtención y ejercicio pleno de derechos para el empleo doméstico de tres países: Argentina con su innovador mecanismo para la formalización del empleo doméstico con base en la tributación; México, con el rol de la justicia federal para el avance en derechos de las trabajadoras del hogar; y Paraguay, con el proceso de articulación y actoría de las tres organizaciones de trabajadoras domésticas existentes en el país para la modificación de la normativa discriminatoria sobre el empleo doméstico.



Argentina: Estrategias para el registro vinculadas a ingresos de los empleadores

Argentina es uno de los países de la región con más altos porcentajes de trabajadoras domésticas en la PEA de mujeres ocupadas. Los datos de 2019 consignados en el Panorama Laboral 2020 de la OIT indican que el 16,6% trabajaba como empleada del hogar y de acuerdo con Tizziani y Gorbán (2019), “Históricamente, el servicio doméstico ha sido una de las actividades que registró los niveles más altos de informalidad del mercado de trabajo argentino. En el año 2005 solo 5% de las trabajadoras domésticas se desempeñaba en empleos registrados” (p. 14).

En este marco, se desarrollaron en el país dos estrategias novedosas vinculadas al tema tributario para impulsar el registro e incorporación en la seguridad social de las trabajadoras domésticas o de casa particular. Por una parte, a partir de 2005 se establecieron deducciones impositivas por pagos de remuneraciones y seguridad social de las trabajadoras. A través de la Ley 26.063 de “Recursos de la Seguridad Social”, en el Título VI. *Del régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico. Tratamiento en el impuesto a las ganancias*, se estableció la deducción total del impuesto a las ganancias de lo pagado en remuneraciones y contribuciones a la seguridad social de quienes emplear trabajadoras domésticas. La ley fue reglamentada por Resolución General 1978 de la Administración

Federal de Ingresos Públicos (AFIP) *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico. Tratamiento en el impuesto a las ganancias. Ley N° 26.063.* y entró en vigencia de inmediato.

Por otra parte se desarrolló una modalidad de búsqueda activa de trabajadoras del hogar en los hogares con ingresos altos, con notificaciones de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Esta estrategia tuvo su inicio en el año 2013 con base en la *Resolución General AFIP N° 3492/2013* que estableció la presunción de que con determinados montos de ingresos se cuenta con trabajadores “desarrollando tareas de asistencia personal y/o a su núcleo familiar”¹⁵. La estrategia continúa en la Argentina donde se sigue notificando a las personas de rentas altas, como lo informa la referente institucional de este país:

Esta semana la Ministra de Servicios Públicos mandó intimaciones a 200.000 hogares de muy altos ingresos de lo que se deduce que claramente tiene trabajadoras en el hogar que no están siendo registradas y sabemos que esas herramientas sirven mucho en este contexto.

Las informaciones indican que las notificaciones se realizaron a los domicilios fiscales electrónicos de los contribuyentes que tienen ingresos muy superiores a la media pero no registran trabajadoras domésticas; los textos son los siguientes:

.....

¹⁵ Ver documento en http://biblioteca.afip.gob.ar/dcp/REAG01003492_2013_04_29

Nos contactamos para informarle que, a partir del análisis de sus datos patrimoniales y sus consumos, detectamos que podría ser empleador o empleadora de personal de casas particulares. Sin embargo, a la fecha, no registra el alta de ninguna trabajadora o trabajador”¹⁶.

La estrategia argentina de vincular el registro a medidas tributarias con especificaciones claras y la búsqueda activa de empleadores según ingresos es novedosa y, de acuerdo con los estudios (Tizziani y Gorba (2019); Lexartza, Chaves, M. J, y Carcedo (2016)), se ha producido un aumento sustantivo del registro que tiene un importante anclaje en estas medidas.

••••

¹⁶ Ver en <https://www.forbesargentina.com/money/afip-sale-caza-clave-ser-notificado-n5882>



México: El rol de la justicia en los derechos de las trabajadoras del hogar

México es uno de los últimos países de la región que aprobaron la igualdad de derechos del empleo doméstico, con la modificación en 2019 de la Ley Federal del Trabajo y de la *Ley del Seguro Social*. Pero antes de estas modificaciones hubo un antecedente clave relativo a la seguridad social, por acción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que se expidió cuando un caso demandado por una trabajadora del hogar llegó hasta esa instancia¹⁷.

••••

¹⁷ Ver documentos en los siguientes enlaces: https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-07/res-APD-0009-18.pdf; <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>; <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>



El proceso se inició en 2016 a raíz de que la trabajadora *María Rosario Garduño Gómez* demandó a sus empleadoras ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. La demanda incluyó también al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) por diversas prestaciones, entre ellas, la solicitud de inscripción retroactiva en el IMSS. La instancia judicial local dictaminó en contra de la trabajadora en lo referente a su derecho a la inscripción y esta promovió un recurso de amparo ante la SCJN, apoyada por organizaciones de trabajadoras entre las que se encontraba la CACEH.

La SCJN emitió dictamen en 2018 a favor de la trabajadora, declarando la inconstitucionalidad del artículo de la *Ley del Seguro Social* que excluía a las trabajadoras domésticas del régimen obligatorio del seguro social y ordenó además que el IMSS diseñara un Plan Piloto para la inclusión de las trabajadoras a la seguridad social.

Los argumentos esgrimidos por la Corte tienen una clara perspectiva de género e incluyen el reconocimiento de la discriminación que implica la exclusión de las trabajadoras así como el carácter violatorio de sus derechos humanos de la disposición discriminatoria.

“La Ley del Seguro Social (LSS) genera que la labor doméstica se encuentre excluida del régimen obligatorio del Seguro Social, lo cual perjudica desproporcionadamente a las mujeres pues, a pesar de haberse redactado en términos neutrales desde el punto de vista de género, la labor del hogar es realizada preponderantemente

por mujeres, de ahí que sus efectos tengan un impacto negativo que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras.”

Con base en esta disposición, en abril de 2019 se inició el *Programa Piloto de Incorporación a Personas Trabajadoras del Hogar*, que consiste en un programa de acceso a varias prestaciones relativas a la seguridad social y a la salud con acciones desplegadas para afiliar a las trabajadoras del hogar al IMSS, de forma simplificada y automatizada. Como resultado de este Plan, la afiliación a la seguridad social aumentó siete veces, según los reportes gubernamentales, pasando de 3.848 personas en abril de 2019 a 27.640 personas¹⁸.

Siguiendo con el proceso de reconocimiento de derechos de las trabajadoras, a fines de 2019 se aprobó el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social*, en materia de las personas trabajadoras del hogar. De esta manera, se incorporan diversos componentes que plasman y desarrollan de mejor manera los derechos laborales en la normatividad aludida.

La sentencia del caso mexicano indica la importancia del sistema judicial y del acceso de las mujeres trabajadoras del hogar a la justicia. A partir de un caso particular que se somete a consideración de la instancia judicial se obtiene un avance para todas las trabajadoras con el man-

••••

¹⁸ Ver información en <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/762>

dato de diseñar un programa que establezca los mecanismos para que se produzca el pleno acceso a la seguridad social de todas

Los cambios logrados en este campo en un corto periodo de tiempo pero después de una larga lucha de las organizaciones de trabajadoras apoyadas por diversos sectores, tienen aún muchos desafíos de implementación y este avance, como otros, se topa con las resistencias basadas en los pensamientos discriminadores que subsisten, como lo menciona Marcelina Bautista de la CACEH:

Avanzamos con las leyes, pero las personas empleadoras resisten todavía el cumplir, pero tiene que ver con una cultura que rodea el trabajo en el hogar. Entonces también dentro de estas acciones creo que es importante hablar del cambio cultural. Como hicimos el cambio estructural también deberíamos hacer lo mismo con el cambio cultural que rodea todavía el trabajo en el hogar.



**Paraguay:
Una frente común
de organizaciones
de trabajadoras
domésticas**

Paraguay es el país de la región con mayor porcentaje de trabajadoras domésticas en la PEA ocupada de mujeres y es además un país de origen de mujeres trabajadoras en esta ocupación para países limítrofes como Argentina. Hasta 2015, el empleo doméstico se desarrollaba en condiciones de discriminación en casi todos los aspectos relativos a derechos laborales: jornadas laborales de hasta 12 horas diarias, salario legal 60% menor al del resto de la fuerza laboral, exclusión del derecho a la jubilación, de pagos extras como bonificaciones y horas extraordinarias, entre otros. Ese



año fue aprobada la *Ley del Trabajo Doméstico 5407* que equiparó la mayoría de esos derechos con los que gozan los demás trabajadores y trabajadoras, excepto el derecho a un salario mínimo que subió en 20% pero lejos aún de la igualdad con las demás ocupaciones. Tres años después, en 2019 se logró la aprobación de la Ley 6388 que modificó el artículo 10 de la 5407 y reconoció la igualdad en el salario.

El proceso de obtención de derechos laborales plenos para las trabajadoras domésticas paraguayas duró más de una década y tuvo como eje principal a las organizaciones de trabajadoras domésticas articuladas, con una agenda y una hoja de ruta comunes, un discurso sólido y una presencia permanente en la escena pública. Las tres organizaciones existentes son el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay Legítimo (SINTRADOP-L), el Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI). Con un proceso sostenido estas organizaciones lograron una articulación permanente en la lucha por la obtención de la igualdad de derechos y han actuado en un frente común tanto ante la sociedad, como ante los organismos de cooperación y las entidades del Estado. Ello implicó planificaciones conjuntas, actividades con todas las organizaciones, aparición en medios de comunicación con representantes de las tres organizaciones, y lobby ante el Parlamento con trabajadoras de todas las organizaciones. Esta acción conjunta de todas las organizaciones de trabajadoras domésticas existentes en el país fue un factor clave para la obtención del cambio de las normativas.



Violencia en el empleo doméstico

CAPÍTULO

05





En 1994, los Estados de la región adoptaron la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém do Pará), misma que entró en vigor en marzo de 1995 y ha sido ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe. La Convención garantiza el derecho de todas las mujeres de vivir libres de violencia, “...tanto en el ámbito público como en el privado” (art. 3). La amplitud de la Convención es importante ya que, si bien el lugar de trabajo típicamente se considera un ámbito público, en el caso específico del trabajo doméstico, se desempeña dentro de un ámbito “privado” con las dificultades ya citadas de monitoreo y seguimiento.

Aunque la Convención no menciona como tal a las trabajadoras del hogar, dispone que:

*Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Parte tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su **raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada**. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en **situación socioeconómica desfavorable** o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad (art. 9).*

La violencia de género puede adquirir diversas formas en el empleo doméstico y es un fenómeno reconocido tanto por las trabajadoras como por quienes interactúan con ellas desde el Estado o desde organizaciones de la sociedad civil, como lo expresa la referente institucional de Colombia: "...las mujeres que se dedican a estos trabajos sufren vulneraciones y pueden sufrir cualquier tipo de violencia de género, sea violencia física, violencia psicológica, violencia sexual o violencia económica o patrimonial"¹⁹.

El desarrollo de esta ocupación laboral en un lugar cerrado a la visibilidad pública y la juventud de quienes se inician en este empleo en épocas tempranas de sus vidas, son factores que propician la existencia de violencia contra las mujeres en el empleo doméstico. Así, la violencia psicológica que se define como los actos de desvalorización, humillación, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento son frecuentes y durante la pandemia se denunciaron recrudescimientos con las prohibiciones a las trabajadoras de salir de las casas de sus patrones para evitar contagios²⁰.

La violencia contra los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras domésticas también es conocida en el empleo doméstico con los despidos de mujeres embarazadas. Otras formas de violencia laboral como los despidos injustificados, la imposición de tareas ajenas a

• • • •

¹⁹ Consulta con los Estados realizada para este estudio.

²⁰ Ver denuncias en México y Paraguay, en <https://www.cde.org.py/tiempodecoronavirus/2020/03/30/trabajadoras-domesticas-de-paraguay-un-llamado-a-la-humanidad-ante-el-covid-19/> y <https://apnews.com/article/0d98624849c49f700fb938fca5e554e1>

las pactadas, la realización de tareas fuera del horario laboral, son características que han sido muy documentadas en esta forma de empleo.

La violencia física se ha denunciado sobre todo con las niñas y adolescentes que realizan trabajo doméstico en las casas en las que viven con promesas de manutención y educación, fenómeno conocido como *criadazgo* o *padrinazgo* y que constituye una de las peores formas de explotación infantil. En el último quinquenio han tomado estado público incluso crímenes bajo este régimen, como sucedió en Paraguay con el asesinato a golpes de la niña Carolina Marín en 2016²¹.

La violencia sexual es otra de las formas de violencia contra las trabajadoras domésticas que han sido registradas en múltiples denuncias y documentos en la región. Un estudio reciente en Honduras indica que el 36.2 por ciento de las trabajadoras domésticas en ese país ha sufrido algún tipo de violencia y abuso en su lugar de trabajo y otro denuncia incluso la existencia de adolescentes trabajadoras domésticas cautivas²². En Brasil, desde el Estado se reportan casos de esclavitud de trabajadoras domésticas:

El trabajo doméstico es una actividad que requiere una atención especial por parte del estado brasileño y de la Subsecretaría de Inspección del Trabajo. Aquí en Brasil, como en otros países de América, es un trabajo con altos niveles de informalidad,

• • • •

²¹ Ver: <https://www.abc.com.py/especiales/fin-de-semana/el-crimen-de-carolina-gritos-en-el-silencio-1447701.html>

²² Ver <https://proceso.hn/el-empleo-domestico-vulnera-derechos-de-mujeres-en-honduras-segun-estudio/>



bajos salarios, largas jornadas y predominantemente realizado por mujeres negras y muchas veces en condiciones de servilismo heredadas del periodo colonial. Han sido frecuentes los rescates de trabajadoras del hogar en condiciones laborales similares a las de los esclavos, solamente en este año han sido 13 trabajadoras en esta situación.

En Panamá, la investigación *La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Panamá* de 2010, si bien menciona que casi el 50% de las trabajadoras encuestadas prefirió no hablar de los problemas en el trabajo, reporta lo siguiente:



Los problemas pueden ser desde gritos u ofensas (13.80%), golpes (12.30%), amenazas (11.80%), presiones para forzarlas para tener sexo (1.00%), comer cosas diferentes (0.30%), no tener habitaciones propias adecuadas (dormir en el suelo), no recibir ni hacer llamadas telefónicas (0.30%); hasta no recibir visitas (0.30%) (Marco Serra, 2010:57).

El maltrato verbal, los castigos físicos hacia las trabajadoras más jóvenes y sobre todo hacia las niñas y adolescentes que en muchos países viven en *criadazgo*, el acoso sexual y las violaciones, las retenciones salariales, las restricciones a la movilidad, el control total sobre las vidas de las mujeres que trabajan bajo la modalidad “sin retiro”, tienen su base más importante en el estado de indefensión en que se encuentran las trabajadoras domésticas, como lo ha reconocido la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia en 2015:

Las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales”²³.

La información brindada por las trabajadoras domésticas sindicalizadas con base en sus experiencias señala las múltiples violencias que viven:

La violencia de género es un problema generalizado en nuestro sector, 8 de cada 10 trabajadoras del hogar informaron haber sufrido algún tipo de violencia en su trabajo y es por eso que estamos aquí, para asegurarnos de que tendremos una convención sólida para detener la violencia de género”

CARMEN BRÍTEZ, DE ARGENTINA,
VICEPRESIDENTA DE LA FITH Y REPRESENTANTE REGIONAL DE AMÉRICA LATINA²⁴

Otro factor clave para el análisis de la violencia que viven las trabajadoras domésticas es la condición de migrantes con escasos derechos

••••

²³ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia de 2015 Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-185-16.htm>

²⁴ Ver en <https://idwfed.org/en/updates/ilc108-june-16-international-domestic-workers-day-in-geneva-marks-by-a-strong-message-to-governments-to-support-an-ilo-convention-to-stop-gender-based-violence-against-domestic-workers>

o desconocimiento de derechos, lo cual las expone aún más a diversas formas de violencia en los lugares de destino, tanto cuando se trata de migración interna como internacional. Esto se suma a la vulnerabilidad a la trata para fines de explotación sexual y/o laboral que encuentran las mujeres que migran buscando horizontes de trabajo con promesas para esta forma de empleo y quedan atrapadas en las redes delincuenciales. Esta es una preocupación expresada por la referente institucional de Colombia:

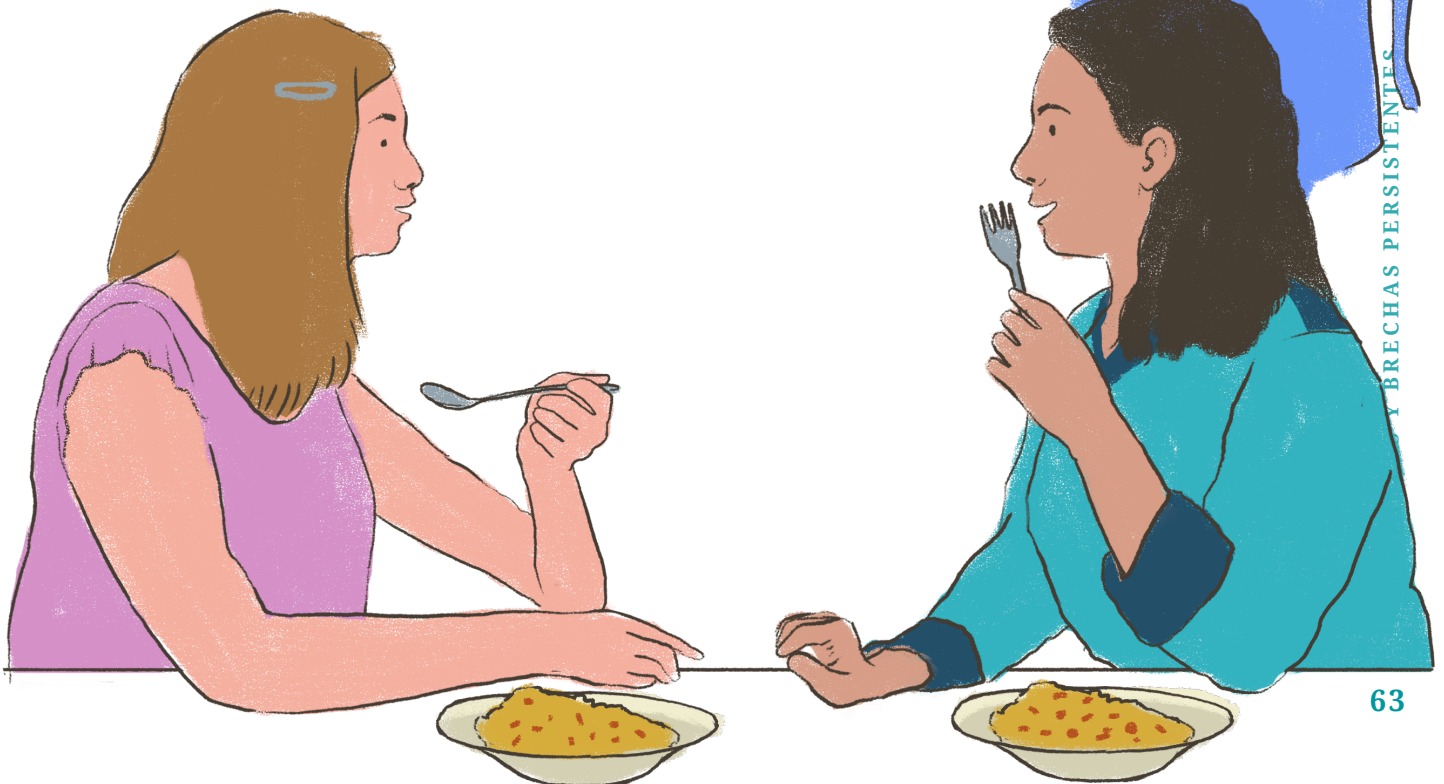
El denominado sueño de las niñeras que van a trabajar a otros países en calidad de se lo dicen se lo pintan que son parte de la familia, se van a trabajar a otro país a través de una agencia, la agencia las prepara, los familiares le pagan una cuantiosa cantidad de dinero y estas niñas se van solas a trabajar en el servicio doméstico en otros países, solas y no están protegidas por ninguna ley. Esta agencia extiende un contrato de trabajo y lo firman los padres por la niña y no se sabe después, hay muchas denuncias en Colombia de que prácticamente se hace como trata de personas entonces es otro asunto que tenemos que investigar que no está dentro de las figuras normativas de los países pero que esta disfrazada es un trabajo doméstico pero esta disfrazado y hay que investigar ojo con eso porque la edad que ellos buscan es desde los 18 a los 27 años entonces a estas jóvenes las mandan a otros países EEUU, les hablan de Francia, Alemania y ellas se van sin protección alguna expuestas a que la familia que la acoge sea buena gente y este ahí durante uno, dos años sin ningún beneficio ni educativo ni retribución para ellas es



también. Otro tema que esta así sin ningún marco legal y que siempre algunas organizaciones buscan la forma de evadir la ley, entonces quería que ustedes agregaran ese punto también de cuál va a ser la modalidad de trabajo, que tipo de trabajo, bajo qué condiciones, quien los regula a todas estas agencias que están enviando a las jóvenes a otros países por otra parte.



Otro factor clave para el análisis de la violencia que viven las trabajadoras domésticas es la condición de migrantes con escasos derechos o desconocimiento de derechos, lo cual las expone aún más a diversas formas de violencia en los lugares de destino, tanto cuando se trata de migración interna como internacional.



Empleo doméstico explotado vs. derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

Las condiciones de menores derechos en que se desarrolla el empleo doméstico en la región, además de dejar a las trabajadoras remuneradas del hogar en condiciones de vulnerabilidad y propiciar las diversas formas de violencia mencionadas, constituyen de por sí violencia contra las mujeres.

Por una parte, la legislación que restringe derechos al empleo doméstico es discriminatoria y se contrapone al derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, que incluye, de acuerdo al inciso a) del artículo 6 de la Convención de Belem do Pará “el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación”. Además, puede considerarse violencia institucional de género desde el momento en que el Estado es el que brinda un trato discriminatorio a una forma de empleo que es principalmente de mujeres.

Por otra parte, la negación de un ingreso decente, similar al de los demás trabajadores y trabajadoras, tal como estuvo establecido en las legislaciones de la región y continúa vigente en la práctica en la mayoría de los países, es una forma de *violencia económica*. La erradicación del empleo doméstico en condiciones de explotación contribuye, por tanto, a una vida libre de violencia para una importante cantidad de mujeres en la región.



Además, puede considerarse violencia institucional de género desde el momento en que el Estado es el que brinda un trato discriminatorio a una forma de empleo que es principalmente de mujeres.





Acciones para abordar la violencia en el empleo doméstico. El Convenio 190

Las medidas emprendidas por los Estados para abordar la violencia en el empleo doméstico comprenden una importante apuesta a la información sobre derechos a las trabajadoras y la implementación de mecanismos ágiles de denuncias y acompañamiento para los procedimientos necesarios. En Colombia se está apostando a un plan de choque: “lo que buscamos con este plan de choque es difundir marco normativo con el fin de prevenir cualquier tipo de violencia que pueda sufrir las mujeres en el lugar de trabajo” (referente institucional de Colombia). En Ecuador se está abordando el tema de la violencia en el empleo doméstico con la creación de rutas de atención para trabajadoras remuneradas del hogar en casos de enfrentar situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral (documento proveído por el Gobierno de Ecuador). Perú informa “...también hay regulación sobre acoso sexual y violencia en el ámbito laboral y allí además pone mecanismos de prevención y uno de los mecanismos de prevención es la realización de capacitaciones” (referente institucional de Perú).

Actualmente, un instrumento que puede apoyar la adopción de medidas por parte de los Estados es la ratificación del **Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso**, aprobado por la Conferencia del Trabajo de 2019. Al incluir en el artículo 3 que el Convenio “...se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo” constituye un aterrizaje importante de las disposiciones de la Convención de Belém do Pará y un marco importante para la exigibilidad a los Estados de adopción de medidas contra la violencia hacia las trabajadoras domésticas. Hasta la fecha sin embargo, solo tres países de las Américas lo han ratificado: Argentina, Ecuador y Uruguay.



Actualmente, un instrumento que puede apoyar la adopción de medidas por parte de los Estados es la ratificación del **Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso**, aprobado por la Conferencia del Trabajo de 2019.



Las organizaciones de trabajadoras, sus demandas, dificultades y alianzas

CAPÍTULO

06





Las organizaciones de trabajadoras domésticas son antiguas en la región, la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina data de 1901 y en los demás países se fueron conformando organizaciones a lo largo del siglo XX, si bien sin centralizar su acción en la demanda de igualdad de derechos. En las últimas décadas del siglo XX, y sobre todo a partir de la conformación en 1988 de la Confede-

ración Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), las organizaciones se fortalecieron, tomaron nuevo impulso y se crearon varias más; hoy todos los países de la región de América Latina cuentan con estas agrupaciones, en forma de sindicatos o asociaciones. La mayoría de las organizaciones está asociada a la CONLACTRAHO o a la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), que surgió en 2013, y varias a ambas. Si bien sus niveles de asociación no son muy elevados, su vocería y capacidad de acción ha sido clave en los procesos de obtención de derechos.

Una gran dificultad para que se respeten los derechos laborales de las trabajadoras es que a nivel nacional no tenemos capacidad para organizarlas, eso requiere tener un equipo de trabajo, sindicato por todos lados, con recursos para poder capacitar y llegar a todas con conocimientos sobre sus derechos laborales, pero eso no lo podemos hacer

LIDERESA DE NICARAGUA



La demanda clave de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar es la igualdad de derechos en los aspectos históricamente discriminados, tanto en términos normativos como de ejercicio:

Hemos identificado como organizaciones, los tres sindicatos que existen en el país de trabajadoras domésticas, hemos identificado como puntos que son neurálgicos y principales que pueden iniciarse a la aplicación de ese Convenio como son la inclusión a la seguridad social, el contrato por escrito y el establecimiento de un salario mínimo.

LIDERESA DE REPÚBLICA DOMINICANA

Otra demanda importante es la elaboración de políticas públicas que las apoyen para mejorar sus vidas, tales como facilidades para obtener viviendas dignas, salud, educación, entre otras:

Que haya políticas para las trabajadoras del hogar, que nos ayude y apoye para que las trabajadoras del hogar adquieran una vivienda, también los créditos todo es muy alto, yo creo que los gobiernos tienen que tomar también esa medida aparte de apoyar los derechos de las trabajadoras del hogar, (...) no tiene ni una casa donde ir a dormir, entonces eso también es un gran problema”.

LIDERESA DE PERÚ

En los países que aún no cuentan con legislación que reconoce plenos derechos para las tra-

bajadoras remuneradas del hogar, la dificultad central que perciben las representantes de organizaciones de trabajadoras es la falta de voluntad política:

Yo creo que la falta de voluntad política. Para todos los países de la región es como la misma problemática para la falta de reconocimiento de nuestros derechos, para la equiparación de derechos.

LIDERESA DE REPÚBLICA DOMINICANA

Hubo una legisladora que ya salió del pleno y trató de impulsar un proyecto a favor de las trabajadoras domésticas que tenía que ver con el Convenio 189 y bueno la catalogaron de loca, y de que era una locura darnos horario de trabajo, de darnos alimentación buena, de darnos transporte, de darnos todo lo que contiene el Convenio 189 y el proyecto se engavetó y más nunca salió, la Diputada salió y eso quedo engavetado hasta el momento, yo siento que no hay ayuda de verdad que no hay como que la voluntad política. Te dicen sí, vamos a ayudarte vamos a colaborar, pero en el momento en que tú quieres entrar te cierran la puerta

LIDERESA DE PANAMÁ

La ausencia de voluntad política no se relaciona exclusivamente con el poder político, también con la sociedad en general, dada la persistencia del pensamiento desvalorizador de este tipo de empleo:



Entre las cosas que han dificultado el avance tiene que ver precisamente porque hay muy poca voluntad política en relación con avanzar en los derechos de las trabajadoras del hogar y lastimosamente esa voluntad política no me refiero únicamente a las instancias estatales y competentes en la aprobación de lo formal, sino en términos de sociedad, viendo la política como una cuestión de sociedad. Me parece que persisten muchos estereotipos y además mucha discriminación y poco reconocimiento del valor social de esta actividad y el aporte económico también que esto representa para las naciones. Entonces creo que eso persiste en la sociedad y por eso también hay muy poco interés de parte de las organizaciones sindicales para reivindicar estos derechos, y en el caso de El Salvador, la representación sindical es muy reciente (Consulta con ONGs).

Uno de los problemas clave también identificado por las trabajadoras es la falta de fiscalización:

Tampoco hay una fiscalización en nuestro trabajo, nosotras trabajamos en una casa pero nadie nos fiscaliza, nadie sabe si nosotros sufrimos abusos psicológicos o abusos o sea abuso laboral, nadie se preocupa en ese sentido de nosotras porque no hay una visualización. En Chile siempre nos han dicho que la propiedad privada es inviolable que no pueden entrar a fiscalizar y creo que allí es donde tenemos que seguir luchando porque el Convenio 189 realmente se implemente.

LIDERESA DE CHILE

Las trabajadoras organizadas identifican como principales actores del freno a la obtención de sus derechos a empleadores, parlamentarios, sectores de poder de las sociedades y en varios de los países son identificadas las agrupaciones empresariales como las principales obstaculizadoras:

“

Los primeros que se oponen son los empleadores, siempre ven a las trabajadoras del hogar como inferiores, no saben que con nuestro trabajo aportamos mucho a la economía del país y sacamos adelante a muchos de ellos, sin nosotros ellos tampoco podrían ir a trabajar, nuestras empleadoras tampoco podrían desarrollarse ellas mismas en sus propios trabajos, y nosotros también somos como maestras porque enseñamos a sus hijos cuando ellas no se encuentran en sus casas”

LIDERESA DE PERÚ



“

Nuestros principales sectores opuestos a los derechos de las trabajadoras son los empresarios, las patronas y los patronos.

LIDERESA DE PANAMÁ

“

El principal sector que se opuso en el caso de la Republica Dominicana e incluso desde el momento en que se empezó a discutir la adopción de un convenio internacional para las trabajadoras del hogar fue COPARDOM, que son los empresarios de industrias, que realmente no son representantes de los empleadores domésticos porque como su nombre ya lo dice, COPARDOM empresarios de industrias, ellos tienen más que ver con el tema de industria que con el tema realmente del trabajo doméstico.

LIDERESA DE REPÚBLICA DOMINICANA



“

En cuanto los sectores opuestos a los derechos de las trabajadoras del hogar son el mismo Estado, los mismos congresistas, ellos no han querido tampoco dar muchas leyes. Esta ley del 2003, la ley 27186, era muy discriminatoria, teníamos los derechos recortados. En esta ley la 31047 ya tenemos casi todos los derechos y aun así tenemos que seguir luchando”

LIDERESA DE PERÚ



Los aliados en las luchas por la igualdad de derechos de las trabajadoras provinieron de sectores estatales, de la sociedad civil y de los organismos internacionales. En varios de los países se ha encontrado apoyos en los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales de la Mujer, en las organizaciones feministas y del movimiento amplio de mujeres y en organizaciones sindicales:

Tenemos aliados que nos ha costado, muchos aliados en el Ministerio del Trabajo, tenemos aliados en el Ministerio de Justicia de Perú, tenemos también en la Defensoría del Pueblo, en el Ministerio de la Mujer. También tenemos las organizaciones de mujeres feministas.

LIDERESA DE PERÚ

Nuestro sector aliado sería la OPS en estos momentos, una compañera del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) también nos está apoyando en todo lo que ella puede, lo que nosotros le informamos que necesitamos ayuda o que nos venga a conocer o que nos entreviste, que salgamos para que nos escuchen para que nos vean.

LIDERESA DE PANAMÁ

Los principales aliados que hemos tenido primero son las centrales sindicales, han sido nuestros primeros aliados, los segundos aliados han sido el movimiento feminista en sentido general, el foro feminista ha venido dándole apoyo y soporte a lo que son las organizaciones y sin dejar por fuera lo que es nuestra organización internacional que es la FITH, que siempre ha venido dando ese apoyo para el trabajo que realizamos cada una de las organizaciones del país.

LIDERESA DE REPÚBLICA DOMINICANA.

Nuestra principal aliada es el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas; este comité tiene 34 años de existir y ahí están representadas todas las responsables de las secretarías de la mujer de todas las centrales sindicales y el Comité Intersindical de Migrantes.

LIDERESA DE NICARAGUA)

Con las organizaciones feministas la relación es contradictoria en algunos países, como es el caso de Chile:

Cuando se peleó el fuero maternal las feministas ellas lo hicieron para todas las mujeres, menos para las trabajadoras de casa particular, ellas pensaron que nosotras no teníamos útero, no éramos mujeres como ellas entonces nosotras también tenemos como un resentimiento contra las feministas, aunque sí trabajamos juntas con ellas pero siempre les sacamos en cara esa parte, porque como trabajadora siempre nos ha tocado como luchar solas prácticamente.

LIDERESA DE CHILE

Una situación muy interesante se vio en México con la visibilización que tuvo el tema a partir de la realización de la película *Roma*, indicando el impacto que puede tener la colocación de la situación del empleo doméstico desde miradas artísticas y productos culturales diferentes a los habituales: “El gran avance de México fue gracias a la película *Roma*” (Dirigenta de CACEH).

En el marco del trabajo desplegado por las organizaciones de trabajadoras domésticas, un desafío clave es la continuidad de las acciones orientadas al pleno ejercicio de derechos, ya que la consecución de estos insume, en general, prolongados periodos de tiempo que sobrepasan varios gobiernos y ello implica un esfuerzo que debe renovarse ante los cambios políticos que se producen:

Con cada gobierno que entra hay cambios, entonces es como digamos empezar de nuevo, el que sale ya le dejó bien dicho qué hay que hacer al otro, pero eso es una realidad y tenemos que ir nuevamente si cambia el gobierno.

LIDERESA DE PERÚ

Como ya se mencionó, en varios de los países se están generando mesas conjuntas para trabajar sobre el tema, y se apunta a espacios tripartitos en algunos. La dificultad para que ello suceda radica en la ausencia, en la mayoría de los países, de contraparte



empleadora organizada, como sí ha sucedido en Uruguay con la Liga de Amas de Casa.

Como no hay colectivos de empleadoras y empleadores, no tienes con quien discutir, siempre se queda en una negociación individual y obviamente, como nosotras conocemos, eso les resta posibilidades de amparo de sus derechos. Sobre el ejercicio de sus derechos simplemente no hay con quien dialogar. En el caso de Perú con quien se dialogó fue con la CONFIEP o sea con los empresarios, que fueron los que siempre se opusieron a la mesa tripartita por las legislaciones de las trabajadoras del hogar (Consulta con ONGs).

En Chile, como durante la pandemia el sector del magisterio se pronunció exigiendo que las trabajadoras de casa particular pudieran acudir a sus lugares de empleo, este es considerado ahora por las organizaciones como el sector empleador que puede formar parte de la mesa tripartita: “Una cosa que nos faltaba y los vamos a amarrar a ellos, que ellos nos enviaron una carta diciendo que son empleadores, entonces en esa parte nos benefició” (Lideresa de Chile).

Un desafío importante para las organizaciones es diseñar agendas claras e incluir en las mismas el fortalecimiento de las propias trabajadoras, que muchas veces deben lidiar con la baja autoestima:

Nosotros comenzamos primero a trabajar en nosotras, que nosotras valemos y que nuestro trabajo vale como cualquier otro trabajo, y a la empleadora que la tenemos en frente no tenerle miedo porque es un ser humano igual que yo, pero hay que ir paso a paso no es que de la noche a la mañana pase esto, fueron más de tres años.

LIDERESA DE ECUADOR

En México somos varias organizaciones y pocas tenemos clara una agenda para la implementación de esos derechos ya logrados.

LIDERESA DE MÉXICO

Derechos de las trabajadoras domésticas en tiempos COVID-19

Los datos sobre empleo de la región indican que el impacto de la pandemia ha sido muy importante para prácticamente todas las categorías ocupacionales, como indica la OIT:

La crisis sanitaria tuvo un impacto profundo en el empleo tanto de las categorías asalariadas como en las no asalariadas. El empleo asalariado total y el empleo por cuenta propia cayeron -6,8% y -8,9%, respectivamente, en 2020. A su vez, también se observa el impacto que la crisis sanitaria tuvo en otras categorías ocupacionales, como los empleadores (-9,8%) y el servicio doméstico (-19,4%) (Panorama Laboral 2020:11).





Las entidades estatales de los países corroboran este mayor impacto del desempleo en el sector de las trabajadoras remuneradas del hogar:



En el contexto de pandemia empeoró la situación, calculamos que se perdieron alrededor de

3000

puestos de trabajo en el sector y que esta variación es superior al resto de los sectores (referente institucional de Argentina).

La pandemia está golpeando duramente a esta categoría en Brasil con la pérdida de más de un millón de puestos de trabajo y crecientes presiones al derecho de salir en los hogares donde trabajan” (referente institucional de Brasil).

La información que recogen diversos documentos y los testimonios de trabajadoras del hogar indican además que las condiciones de este empleo, para quienes mantuvieron sus trabajos, se han precarizado aún más con disminuciones salariales, restricciones para las salidas de las casas en la modalidad cama adentro, falta de provisión de equipamientos de protección e incluso sobrecarga de tareas y de horas de trabajo (Rodríguez Calderón, 2020).

Una consulta a nivel nacional de 1.131 personas realizada a mediados de abril por la forma Locomotiva reveló que el 39% de las personas con empleadas domésticas habían suspendido sus servicios sin pagarles nada en Brasil”²⁵.

²⁵ Ver <https://apnews.com/article/0d98624849c49f700fb938fca5e554e1>



Casi la mitad de las trabajadoras del hogar en América Latina ha sido despedida desde que empezó la pandemia. En Guatemala sólo el

0,2%

de empleadas domésticas tiene algún tipo de protección social.²⁶



²⁶ <https://saludconlupa.com/noticias/la-senora-dijo-que-me-iba-a-llamar/>

La FITH lista los siguientes impactos de la pandemia en las trabajadoras remuneradas del hogar: "...despidos, suspensiones y licencias forzosas no remuneradas; mantienen su empleo, pero sin goce de sueldo; en la modalidad con "cama afuera" (o retiro) se ven afectadas por la pérdida de medios de subsistencia, no pudiendo cubrir sus necesidades básicas; disminución de la demanda de trabajadoras, ya que no pueden acceder a los hogares de sus empleadores debido a las medidas de aislamiento: el racismo contribuye a la precariedad de la situación, puesto que muchas TH son migrantes; aumento en su carga de trabajo, sin compensación adicional; no pueden pagar su alquiler, lo que las coloca en riesgo de ser desalojadas y quedarse sin vivienda; ingresos se ven reducidos, lo que dificulta su acceso a la compra de alimentos y medicinas; las medidas de aislamiento reducen la disponibilidad de contactos sociales y dificultan el acceso a la asistencia y el apoyo comunitarios"²⁷.



²⁷ Ver <https://idwfed.org/es/covid-19/a/las-trabajadoras-del-hogar-en-el-centro-de-la-crisis-por-el-covid-19>



Las dirigentas de las organizaciones de trabajadoras domésticas participantes en la consulta realizada en el marco de la elaboración de este documento también resaltan los problemas generados en la pandemia para las trabajadoras:

A muchas nos están recortando nuestros sueldos y justo con esta coyuntura de la pandemia es doble, más todavía porque nos han despedido, nos han cortado el sueldo, a muchas trabajadoras las tienen trabajando cama adentro sin salida, porque tienen miedo de que los contagien cuando vuelvan. Por eso prácticamente yo siempre he dicho, las tienen como secuestradas, no pero igual les voy a pagar todo, pero y el trabajo ha sido recargado porque la que cuidaba a los niños era la nana, esa nana ahora tiene que ayudar a cocinar.

LIDERESA DE PERÚ

Con la pandemia vino que a nuestras compañeras las despedían, no se cumplían los derechos, no había convenios, no había nada, ni la ley, constitución que nos avala, ninguna ley se respetó. Vino la pandemia como a arrasar o a visibilizar todas esas inseguridades.

LIDERESA DE ECUADOR

Las personas referentes institucionales de los países también señalan estos aspectos de precarización y afectación de las trabajadoras domésticas:

Panamá es también un poco, digamos reciente el tema, porque una cosa es ratificar el convenio y otra es llegar a reglamentar y poner en práctica todo lo planteado y asumido en la modificación del convenio, más aún cuando entonces entra esta situación de pandemia a nivel mundial que afectó grandemente a la trabajadora doméstica, porque ya no estaba dentro del hogar o si ya se le daba entrada a regresar a su trabajo, entonces era con acuerdos muy específicos pero a nivel cuasi de explotación” (referente institucional de Panamá).

Desde la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales también hemos recibido bastantes malestares, quejas, testimonios de trabajadoras del hogar que mencionaba el documento, parece que es sintomático, ha pasado en toda la región y como están asociadas a causas leves de discriminación y violencia y como el trabajo es particularmente riesgoso en tiempos de pandemia, pues ha sufrido despidos, han aumentado su carga de trabajo, se han contagiado de COVID, han sido aisladas, algunas amenazadas de ser despedidas si salen del centro del trabajo, que en este caso es el hogar, lo cual es terrible. Estamos comprometidos con que este tipo de situaciones dejen de ocurrir y tratar de ayudar desde las herramientas que nosotros como ministerio tenemos para que esta situación mejore, pero sí la situación ha sido bastante preocupante enfocados principalmente en este grupo ocupacional (referente institucional de Perú).

La pandemia nos hizo ver escenas tremendas de vulneración de derechos, de cultura de privilegios donde parecía que las normas, la pandemia, el aislamiento y distanciamiento regían para determinados hábiles y para otros no. Y sobre todo las que trabajaban cama adentro en barrios privados, seguían ahí en vez de estar de licencia con goce de sueldo (referente institucional de Argentina).

En el contexto de la emergencia sanitaria, cerca del 60% de las personas trabajadoras del hogar no recibieron su salario de forma regular durante la pandemia, ya sea porque las despidieron o porque las “descansaron”, mientras que un 12.1% no perdió su empleo, pero su ingreso se vio reducido (documentos proveídos por el gobierno de México).



En el contexto de la emergencia sanitaria, cerca del de las personas trabajadoras del

60%

hogar no recibieron su salario de forma regular durante la pandemia.





Ante estas situaciones, las organizaciones de trabajadoras domésticas se coordinaron en varios países para asistir a sus compañeras, obteniendo apoyos para provisión de víveres y organizando ollas populares en sus barrios, como sucedió en Paraguay.²⁸

El impacto de la pandemia en las trabajadoras domésticas es indudable y que ello suceda con mujeres trabajadoras de por sí precarizadas, debe ser objeto de especial atención:

La pandemia definitivamente agravó las condiciones en que ellas trabajan dado que además de ser trabajadoras del hogar, además de ser activistas o representantes de sus organizaciones, pues tienen que hacer labores de cuidado en casa y esto con la pandemia se recrudeció y cuando les hablábamos de convocarles, de hacer acciones de incidencia pues ellas nos frenaban si como yo ahorita perdí mi trabajo, no tengo las condiciones necesarias, tengo que anteponer a mi familia o yo estoy padeciendo COVID, entonces realmente ya la exigencia de derechos ya no es una prioridad. La prioridad prácticamente es sobrevivir a la pandemia y tener los recursos necesarios para ellas, para sus familias y esto debilita el proceso de exigencia y defensa de derechos (Consulta con ONGs).

En este marco resalta la necesidad de medidas que aborden la situación especial de las trabajadoras remuneradas del hogar en este tiempo y luego de la salida de la crisis. Además, la pandemia podría representar una oportunidad para visibilizar y valorizar esta forma de empleo.

.....

²⁸ Ver información en <https://www.cde.org.py/tiempodecoronavirus/2020/03/30/trabajadoras-domesticas-de-paraguay-un-llamado-a-la-humanidad-ante-el-covid-19/>



Conclusiones, desafíos y lineamientos de una hoja de ruta para la plena igualdad del empleo doméstico en las Américas

CAPÍTULO

07





Algunas líneas conclusivas

Si bien a nivel internacional y, en muchos países a nivel nacional se ha avanzado mucho en términos del establecimiento de un marco normativo en torno a los derechos de las trabajadoras del hogar, la brecha de implementación sigue siendo una realidad para la gran mayoría de esta población:



- La exigencia de igualdad para el empleo doméstico ha ingresado con fuerza a la agenda social y política de la región recién en las últimas dos décadas. A partir del siglo XXI las demandas se hicieron sostenidas y llegaron a los espacios y foros internacionales de la región.
- Existe un *corpus* de acuerdos, instrumentos, resoluciones y otras disposiciones internacionales y regionales que indican el compromiso político formal de los Estados para lograr plenos derechos para el empleo doméstico.
- Los estándares de derechos para el empleo doméstico se fueron consolidando en las últimas dos décadas y se plasmaron en el Convenio 189 de la OIT, orientados a la equiparación con los derechos laborales de los demás tipos de empleos.
- El trabajo articulado de organizaciones de trabajadoras domésticas, organizaciones de mujeres y feministas y de organismos internacionales fue clave a nivel internacional, regional y en los países para la expansión de la demanda y la obtención de la equiparación de derechos.

- Si bien se han producido avances muy importantes para la igualdad del empleo doméstico en la mayoría de los países de la región, aún quedan varios con normativas que restringen derechos a esta actividad laboral que ocupa principalmente a las mujeres, por lo que la modificación de estas disposiciones es un objetivo importante para la igualdad de género.
- En los países con legislación discriminatoria, pertenecientes mayoritariamente a Centroamérica y el Caribe, existen organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar pero aún falta un apoyo fuerte para que las mismas puedan tener una centralidad en la agenda pública y política para colocar el tema de los cambios legales necesarios.
- Aunque los cambios legales han sido claves para modificar desigualdades jurídicas discriminatorias, la brecha entre los derechos reconocidos y su pleno ejercicio persiste pues continúan las horas que sobrepasan las jornadas laborales, los salarios siguen siendo menores que lo que establecen las leyes y el acceso a la seguridad social, sobre todo a pensiones, es aún muy bajo.
- Los Estados de la región desarrollan diversas líneas de trabajo en este ámbito, entre las que resaltan las estrategias para aumentar el registro y la inscripción de las trabajadoras en la seguridad social. El nivel de avance varía entre los Estados, por lo que este es un terreno muy fértil para la cooperación y la asesoría técnica entre ellos.
- La violencia en el empleo doméstico es un aspecto que cobra especial importancia, por la dificultad para el acceso a los lugares de empleo, las condiciones de restricción de derechos y discriminación en el empleo doméstico, la falta de información y sensibilización y la ausencia de mecanismos específicos y especializados de denuncia, investigación y sanción.
- Como aterrizaje del compromiso de la Convención de Belem do Para, la ratificación del Convenio 190 de la OIT puede apoyar de forma importante el abordaje de la violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.
- Las brechas que persisten son obstáculos para que las mujeres trabajadoras domésticas puedan salir de la pobreza.
- El factor clave para los avances producidos y para la demanda de pleno ejercicio de derechos es la organización de las trabajadoras domésticas. Su fortalecimiento y expansión es vital para la continuidad de las luchas.



Desafíos importantes

Son numerosos los desafíos que existen para el logro de la plena igualdad de derechos de las trabajadoras domésticas, tanto en la normativa como en su ejercicio. Los retos son tanto de carácter conceptual como operativo e incluyen cambios de narrativas centrales, expansión de la formación y difusión sobre los derechos obtenidos, diseño de acciones específicas para impulsar el registro y la inclusión en la seguridad social de las trabajadoras así como para una inspección efectiva del trabajo y de las agencias mediadoras para obtención de empleo en esta área.

■ **Cambio de narrativas.**

Si bien se han producido modificaciones importantes en términos conceptuales relativos al trabajo, los cuales han impactado positivamente en la valorización del empleo doméstico, siguen existiendo barreras teóricas clave entre las que resaltan las ideas de bienestar consensuadas por los países en los foros económicos internacionales que giran alrededor de la idea de crecimiento económico con base en el Producto Interno Bruto (PIB). Ello obstaculiza colocar en el centro la sostenibilidad de la vida y, por consiguiente, el valor del trabajo doméstico y de cuidados, como lo expresan referentes feministas:

Mientras las medidas económicas de crecimiento del PIB sean las principales para medir o para establecer el bienestar es casi imposible que se dé igual sostenibilidad a la vida y al valor del trabajo doméstico y de cuidados. Entonces es difícil que cambiemos la consideración de este tipo de trabajo y de inversión mientras no se conteste eso, y mientras no se haga un debate con los organismos internacionales sobre como modificar esta cuestión tan establecida acerca de que el bienestar de los países tiene que ver con una medida como el PIB (Consulta con ONGs).

El cambio de narrativas también requiere una apuesta importante a la interculturalidad, considerando los diferentes imaginarios que están presentes tanto en la sociedad en general como en las personas empleadoras y en los grupos de mujeres diversas que se dedican a esta ocupación:

Algo fundamental para nosotras es el cambio de las narrativas que son estos imaginarios culturales, estas resistencias en las distintas personas y yo me refiero tanto a los niveles de actores gubernamentales como a la sociedad en general, a las personas empleadoras e inclusive las mismas trabajadoras. Yo creo que el obstáculo más grande es aceptar los distintos ritmos y respetar estos ritmos. Creo que también es algo importante que tenemos que reconocer específicamente aquí en Yucatán la parte intercultural, porque representa una gran parte de población maya (Consulta con ONGs).

■ **Conocimiento de las actoras sobre sus derechos.**

El conocimiento de las propias actoras sobre los derechos ganados es un desafío en el que aún debe invertirse. En general, los procesos de formación están dirigidos a las organizaciones y/o los sindicatos, y estas son aún pequeñas en términos de afiliaciones. Por ello, el esfuerzo para lograr que las trabajadoras conozcan sus derechos y sepan cómo ejercerlos se debe ampliar a

otros espacios; un reto importante dado que no existe un espacio central donde llegar con información a todas las trabajadoras. En este sentido, el uso de los medios de comunicación tradicionales y nuevo, en particular el uso de nuevas tecnologías y plataformas de comunicación podría ser esencial.

■ **Fortalecimiento de la institucionalidad.**

Los cambios normativos en torno a los derechos de las trabajadoras del hogar son relevantes solamente con una institucionalidad estatal fuerte detrás de su efectiva implementación. Esto implica no solamente procesos de sensibilización y capacitación de las distintas entidades gubernamentales relevantes – a nivel nacional, provincial y local, en lo administrativo y lo judicial – sino el fortalecimiento de la débil articulación intersectorial entre las instancias responsables de los temas de trabajo, derechos de las mujeres/igualdad de género, desarrollo social, acceso y administración de la justicia, y otros temas relevantes. El fortalecimiento de las unidades o áreas de género dentro de los Ministerios de Trabajo es también importante en este esfuerzo, dado que son responsables de asesorar a las áreas de inspección laboral y otras dentro de los Ministerios en materia de equidad de género y de atención a colectivos de mujeres que enfrentan mayor precarización y discriminación en el empleo. En este esfuerzo se destacan las acciones de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA.



Aseguramiento de la capacidad económica de las trabajadoras para sus procesos de lucha y ante crisis de precarización.

El conocimiento de las propias actoras sobre los derechos ganados es un desafío en el que aún debe invertirse. En general, los procesos de formación están dirigidos a las organizaciones y/o los sindicatos, y estas son aún pequeñas en términos de afiliaciones. Por ello, el esfuerzo para lograr que las trabajadoras conozcan sus derechos y sepan cómo ejercerlos se debe ampliar a otros espacios; un reto importante dado que no existe un espacio central donde llegar con información a todas las trabajadoras. En este sentido, el uso de los medios de comunicación tradicionales y nuevo, en particular el uso de nuevas tecnologías y plataformas de comunicación podría ser esencial.

Potenciamiento de las alianzas con el movimiento feminista y de mujeres, especialmente con las organizaciones de mujeres indígenas y afrodescendientes.

Las alianzas con sectores que tengan la capacidad de acompañar las luchas de las trabajadoras es una apuesta sustancial y en ese sentido, en términos de actoría social el movimiento feminista y amplio de mujeres es uno de los más potentes y cercanos. Por otra parte, las luchas de las trabajadoras no deberían quedar aisladas de las de otras mujeres excluidas, como las que llevan a cabo las mujeres indígenas, por lo que resulta central apoyar y potenciar esas articulaciones.

Impulso a la rendición de cuentas de los diferentes actores con responsabilidades sobre el empleo doméstico.

Los convenios y compromisos internacionales suscriptos brindan la posibilidad de monitorear los procesos que se desarrollan en los países y los diferentes actores que tienen responsabilidades por lo que una vía es el seguimiento a las recomendaciones realizadas a los gobiernos por organismos como el Comité CEDAW o la OIT, así como al accionar de los actores sindicales que participan en los procesos de debate del mundo laboral.

Generación de conocimiento sobre los empleadores.

Los estudios sobre la parte empleadora aún son escasos y es necesario reforzarlos. Saber quiénes son los empleadores y empleadoras, así como las organizaciones que podrían representarles, profundizando en sus características y en las dinámicas de contratación laboral que se están produciendo en el empleo doméstico, es clave para el diseño de las políticas públicas orientadas al pleno ejercicio de derechos.

- **Diseño de mecanismos eficientes de registro e inspección laboral en las casas y en las agencias de empleo.**

Es necesario invertir en la implementación de mecanismos sencillos que faciliten e incentiven el registro y la inscripción en la seguridad social, así como metodologías de inspección en los hogares, que brinden protección a las trabajadoras. Para ello podría ser interesante el uso de las nuevas tecnologías, como ya se está pensando en algunos países. Por otra parte, es preciso prestar atención y fiscalizar las agencias de empleo para esta ocupación, garantizando que no se cometan abusos por medio de estas empresas.

- **Vinculación del trabajo decente en el empleo doméstico con la construcción de sistemas integrados de cuidados.**

Al tiempo que generó una emergencia de los cuidados (CIM 2020), la pandemia del COVID-19 amplió la posibilidad de que se comprendiera en los hogares y en las mesas de decisión pública el valor del trabajo doméstico y de cuidados. Por eso, el momento puede ser oportuno para impulsar con más fuerza la construcción de sistemas integrales de cuidados en los países, que contemplen también las realidades de las trabajadoras domésticas y sus propias necesidades de cuidados.

- **Expansión de la organización de trabajadoras domésticas en los territorios y visibilización.**

La ampliación de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar, llegando a los diferentes territorios en los países, así como su visibilidad, posibilitará que el conocimiento sobre los nuevos derechos obtenidos se expanda a mujeres que están más lejos de los centros de información y acción política en los países.



Expansión de la organización de trabajadoras domésticas en los territorios y visibilización.

La ampliación de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar, llegando a los diferentes territorios en los países, así como su visibilidad, posibilitará que el conocimiento sobre los nuevos derechos obtenidos se expanda a mujeres que están más lejos de los centros de información y acción política en los países.

Trabajo con los gobiernos locales sobre los derechos del empleo doméstico.

De igual manera, el involucramiento de los gobiernos locales permite el abordaje de la problemática desde los territorios y sus realidades.

Protección a las mujeres trabajadoras migrantes.

La migración para el empleo doméstico sin información adecuada y conocimiento de derechos o de mecanismos de protección, tanto cuando se trata de migración interna en los países como de migración al exterior, coloca en situación de mayor vulnerabilidad a las trabajadoras, sobre todos a las más jóvenes. Es necesario implementar mecanismos fáciles para que las migrantes puedan acudir en solicitud de información y protección

Impulso al diálogo social.

La construcción de diálogos sociales entre empleadores, trabajadoras y poderes del estado con responsabilidades es clave para el diseño de políticas públicas que se orienten hacia los cambios normativos en los países que aun deben hacerlo y al pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras domésticas en los países en los que ya se ha logrado el avance formal.

Delineamientos para una hoja de ruta hacia plenos derechos para las trabajadoras del hogar de las Américas

La hoja de ruta se enmarca en los ODS 5 y 8 de la Agenda 2030, específicamente en las siguientes:

- **5.1.** *Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo;*
- **5.2.** *Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación;*
- **8.5.** *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;*
- **8.7.** *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas; y*
- **8.8.** *Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*



OBJETIVO

UNO

Lograr que todos los países de las Américas reconozcan a las trabajadoras remuneradas del hogar los mismos derechos que a los demás trabajadores y trabajadoras

ESTRATEGIA 1.1.

Acciones para el cambio de la legislación discriminatoria que persiste en El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá

ESTRATEGIA 1.2.

Acciones de sensibilización de la sociedad sobre la importancia de la igualdad de derechos del empleo doméstico y su revalorización incorporando nuevas narrativas

OBJETIVO

DOS

Lograr el pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en los países con legislación igualitaria

ESTRATEGIA 2.1.

Fortalecimiento de los sistemas de información y mecanismos de registro sobre el empleo doméstico

ESTRATEGIA 2.2.

Desarrollo de mecanismos de inspección laboral y denuncia eficientes

ESTRATEGIA 2.3.

Fortalecimiento de la cooperación y asesoría técnica entre gobiernos para identificar e intercambiar buenas prácticas, y mejorar estrategias y políticas para lograr el pleno respeto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

ESTRATEGIA 2.4.

Desarrollo de mecanismos de inspección laboral y denuncia eficientes

ESTRATEGIA 2.5.

Ampliación de la portabilidad de derechos y análisis de la situación de las trabajadoras domésticas migrantes en las Américas

ESTRATEGIA 2.6.

Aseguramiento de la jubilación, compensando la brecha histórica para el acceso a pensiones de las trabajadoras domésticas

**OBJETIVO
TRES**

Mejorar la eficacia de las políticas sociales destinadas a las trabajadoras domésticas

ESTRATEGIA 3.1.

Elaboración de políticas de cuidados para las trabajadoras domésticas y sus familias

ESTRATEGIA 3.2.

Diseño de medidas específicas para la inclusión de las trabajadoras domésticas en los sistemas de protección social

ESTRATEGIA 3.3.

Diseño y aplicación de medidas económicas y financieras específicas para contrarrestar efectos de la pandemia en el empleo doméstico

ESTRATEGIA 3.4.

Desarrollo de protocolos para el retorno laboral seguro post pandemia, considerando las distintas problemáticas del sector

**OBJETIVO
CUATRO**

Aumentar el conocimiento sobre el empleo doméstico y la utilización de TICs para el ejercicio de derechos

ESTRATEGIA 4.1.

Generación de datos y conocimiento sobre el empleo doméstico en la región, especialmente sobre pobreza, violencia, organizaciones de trabajadoras, perfil de empleadores/as, y migración, entre otros temas

ESTRATEGIA 4.2.

Desarrollo de herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar la socialización y el conocimiento sobre los derechos en el empleo doméstico entre públicos clave (trabajadoras, empleadores/as, funcionariado público, etc.)



OBJETIVO CINCO

Proteger a las trabajadoras domésticas ante la violencia, los abusos y el acoso sexual

ESTRATEGIA 5.1.

Instalación de mecanismos de denuncia y acompañamiento legal adecuados, incluyendo a mujeres migrantes

ESTRATEGIA 5.2.

Formación del funcionariado público para la sensibilización ante la situación y la atención adecuada a mujeres trabajadoras remuneradas del hogar víctimas/sobrevivientes de violencia

ESTRATEGIA 5.3.

Difusión de campañas de comunicación sobre violencia en el empleo doméstico

ESTRATEGIA 5.4.

Realización de acciones de *advocacy* y acompañamiento técnico para impulsar la ratificación del Convenio 190 de la OIT

OBJETIVO SEIS

Fortalecer a las organizaciones de trabajadoras domésticas y sus articulaciones como sujeto demandante clave

ESTRATEGIA 6.1.

Impulso para la conformación y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas, con resguardo de su autonomía

ESTRATEGIA 6.2.

Apoyo a espacios de vinculación de las organizaciones de trabajadoras domésticas con redes y organizaciones feministas y de mujeres

ESTRATEGIA 6.3.

Formación en derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar

ESTRATEGIA 6.4.

Apoyo a sindicatos para nuevas formas de llegada a más trabajadoras y ampliación de sus afiliadas

ESTRATEGIA 6.5.

Generación de espacios de diálogo tripartito a nivel regional

ESTRATEGIA 6.6.

Apoyo a espacios de visibilidad y consulta con organizaciones de trabajadoras del hogar

Bibliografía

- Artavia-Jiménez, M.L.; Quirós Segura, F. (2020) *Trabajo Doméstico en Costa Rica. Tejido institucional para las labores de cuidado*. Friedrich Ebert Stiftung Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/16243-20200603.pdf>
- Babb; C. (2017) *Employment Law Focusing on the Rights of Domestic Workers for IMPACT Justice*. Disponible en: https://idwfed.org/en/resources/employment-law-focusing-on-the-rights-of-domestic-workers/@@display-file/attachment_1
- Bensusán (2019) "Perfil del trabajo doméstico remunerado en México". Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2019.
- Casalí, P.; Vezza, E, Sanabria; D. y Recalde, M. (2018) *Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay*
- Durán, M. (2015) *El trabajo no remunerado en la economía global* Disponible en <https://bit.ly/3f714jy>
- Fuertes, M., Rodríguez, E, y Casali, P. (2013) *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, Disponible en <https://bit.ly/3oEA5z0>
- García Casado, Co. (2020) La señora dijo que me iba a llamar. Salud con lupa, 14 de junio. Disponible en <https://saludconlupa.com/noticias/la-senora-dijo-que-me-iba-a-llamar/>
- Gorbán D. y Tizziani A. (2019). "¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico" en *Descentrada*; vol. 4, no. 1. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/103215>



- Instituto Nacional de las Mujeres. Propuesta del Perfil ocupacional de las trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2020. (Colección Producción de conocimiento, n. 42; Aportes teóricos; n. 14)
- Larrañaga, I; Arregui, B; & Arpal, J. (2004). *El trabajo reproductivo o doméstico*. Gaceta Sanitaria, 18 (Supl. 1), 31-37. Obtenido el 20 de mayo de 2021 en <https://bit.ly/3yDwJAS>
- Lexartza, L.; Chaves, M. J, y Carcedo, Ana (2016) *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC,
- López Mourelo; E. (2020) *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina* Informe técnico Oficina de País de la OIT para la Argentina 20 de abril de 2020
- Mary R. Goldsmith *Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay* por Enero de 2013, Wiego. Disponible en
- Ministerio de relaciones exteriores de Honduras (2019) Contribuciones del Estado de Honduras al cuestionario sobre "derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo, 2019. Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ChangingWorldofWork/MemberStates/Honduras/Honduras0133RespuestaCuestionarioDDHHdeMujeresMundoCambianteTrabajo.docx>
- Marco Serra (Coord. (2010) *La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Panamá: Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA) / Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA)*.
- Oficina Nacional de Estadísticas de Honduras (ONE) 2021 Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana: Retos y desafíos en el contexto del COVID-19 Disponible en <https://bit.ly/3v7TP0e>
- OIT. Caribbean Office 1998 *Domestic Workers in the Caribbean*. A reference Handbook Port of Spain: ILO Disponible en <https://bit.ly/3478Y5X>
- OIT Panorama Laboral 2020 Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. *Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe*. Disponible en <https://bit.ly/3ubbu5T>
- Pereyra, F (2015) *El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras*, NUSO
- Rodríguez Calderón, E. (2020) *El trabajo del hogar en tiempos de COVID-19* (OIT) Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_744969.pdf



Anexos

Anexo 1. Listas de participantes en consultas realizadas

Grupo 1: México, Panamá y República Dominicana			
Fecha: 24 de mayo de 2021			
País	Invitada	Persona invitada	Persona participante
México	Ministerio Mujer	Nadine Gasman Zylbermann	N/A
	Ministerio Trabajo	Luisa María Alcalde Luján	N/A
	Misión de México ante la OEA		Gustavo Torres Cisnero
Panamá	Ministerio Mujer (Instituto Mujer, Ministerio de Desarrollo Social)	Maria Inés Castillo	Ricardo Martínez Sánchez Coordinador de Género - Oficina de Equiparación
	Ministerio Trabajo	Doris Zapata Acevedo	Cristal Lawson
República Dominicana	Ministerio Mujer	Mayra Jiménez	Ana Olivo Naomi Arboleda Lenny Gerónimo Melina Zaiz
	Ministerio Trabajo	Luis Miguel De Camps García-Mella	N/A



Grupo 2. Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Honduras

Martes 25 de mayo de 2021

País	Invitada	Carta	Persona participante
Costa Rica	Ministerio Mujer	Marcela Guerrero Campos	María Picado Erika López
	Ministerio Trabajo	Silvia Lara Povedano	Ana Lucía Blanco Valverde Yamileth Jiménez
El Salvador	Ministerio Mujer	María Lilian López	Giselle Quijano
	Ministerio Trabajo	Óscar Rolando Castro	N/A
Guatemala	Ministerio Mujer	Silvia Alejandra Hernández	Silvia Alejandra Hernández Flor de María Hernández Soto, Directora de Gestión de Políticas Públicas
	Ministerio Trabajo	Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer	María Isabel Salazar Wendy Sandoval
	Misión de Guatemala ante la OEA		Rosa María Salguero
Honduras	Ministerio Mujer	Ana Aminta Madrid Paz	Reina Martínez
	Ministerio Trabajo	Olvin Aníbal Villalobos Velásquez	N/A
	Representante de la OEA en Honduras		Catherine Pognat

Grupo 3. Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú

Fecha: 26 de mayo de 2021

País	Invitada	Carta	Persona participante
Bolivia	Ministerio Mujer	Wendy Pérez	N/A
	Ministerio Trabajo	Verónica Navia	N/A
Colombia	Ministerio Mujer	Gheidy Marisela Gallo Santos	Juliana Álvarez Feria
	Ministerio Trabajo	Ángel Custodio Cabrera Báez	Carolina Arias Erika Siza Valentina Infante
Ecuador	Ministerio Mujer	Verónica Lucía Aguilar Torres	Veronica Aguilar
	Ministerio Trabajo	Andrés Isch	N/A
	Misión de Ecuador ante la OEA		Marisol Nieto
Perú	Ministerio Mujer	Silvia Rosario Loli Espinoza	Luis Venero Karina Huaraca Bruno Lidia Sihuacollo
	Ministerio Trabajo	Juan Jiménez Mayor	Christian Montero Rossel
	Oficina de la OEA en Perú		María Isabel Moscol



Grupo 4. Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay

Fecha: 4 de junio de 2021

País	Invitada	Carta	Persona participante
Argentina	Ministerio Mujer	Elizabeth Gómez Alcorta	Lucía Cirmi
	Ministerio Trabajo	Claudio Omar Moroni	Gustavo Riccombeni Suyay Cubelli
Brasil	Ministerio Mujer	Dameres Regina Alves	Douglas Rodríguez Juliana Rodríguez Clara Fontes
	Ministerio de la Economía	Bruno Bianco Leal	Marina Sampaio Durval Aires Neto
Paraguay	Ministerio Mujer	Celina Lezcano	Nancy Aquino Carlos Carmona
	Ministerio Trabajo	Carla Bacigalupo Planás	
Uruguay	Ministerio Mujer	Mónica Bottero	N/A
	Ministerio Trabajo	Pablo Mieres	N/A

Consulta con redes y organizaciones no gubernamentales que apoyan a las trabajadoras domésticas

Fecha: 3 de junio de 2021

Tipo de Organización	Nombre de organización base	Participante	País
ONG nacional	Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH)	Marcelina Bautista	México
Red regional	CICSA	Soledad Pérez	Argentina
Articulación Feminista Marcosur (AFM)	Flora Tristán	Ivonne Macassi	Perú
		Miriam Vásquez	Perú
	Centro de Documentación y Estudios (CDE)	Clyde Soto	Paraguay
ONG nacional	Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB)	Indra Rubio	México
ONG global CARE	Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos, para América Latina y El Caribe	Julieta Hernández	América Latina y el Caribe
Fundación Ebert	Red de Cuidados para Centro América	Julia Aguilar	América Central
ONG nacional	Equipo de monitoreo independiente de Honduras (EMIH)	Maritza Paredes	Honduras
ONG nacional	Jade Social	Raquel Aguilera	México
Red nacional	Coordinadora de Mujeres	Mónica Novillo	Bolivia



Consulta con organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar

Fecha: 6 de junio de 2021

Organización	Participante	Cargo	País
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)	Carmen Cruz Martínez	Secretaria General	Costa Rica
Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)	Adriana Paz Ramírez	Coordinadora regional para América Latina	
	Betty Tola,	Oficial de programas de América Latina,	Ecuador
Sindicato dos trabalhadores domésticos do município de São Paulo,	Silvia Maria da Silva Santos		Brasil
Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS,	Yadira Samaniego,	Secretaria General	Panamá
Asociación trabajadoras del hogar (ATH)	Elena Pérez, Secretaría General	Secretaria general	República Dominicana
Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios (FETRADOMOV	Andrea Morales	Secretaria General	Nicaragua
Unión Nacional de trabajadoras del hogar y afines (UNTHA)	Lenny Quiroz		Ecuador
Sindicato de trabajadores y trabajadoras del Hogar de la Región (SINTRAHOGAR,	Maria de los Ángeles Ochoa	Secretaria General	Perú
	Carmen Almeida		
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP	Juana Collado		Chile
Asociación Nacional de la Empleada de Casa Particular (ANECAP)	Verónica Valencia	Secretaria general	Chile
Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY)	Marciana Santander	Secretaria General	Paraguay
Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapúa, (SINTRADI, Paraguay)	Librada Maciel, Secretaria General	Secretaria general	Paraguay

Anexo 2.

Leyes que rigen el empleo doméstico en las Américas

País	Legislación actual que regula el empleo doméstico
Cono Sur	
Argentina	Ley N° 26.844/2013 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Decreto N° 467/2014 Aprueba la Reglamentación de la Ley 26.844/2013 Resolución General AFIP 3848/2016 Relacionada a la Seguridad social
Bolivia	Ley N° 2450 de 9 de abril de 2003, Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.
Brasil	Brasil: Emenda Constitucional N° 72, del 2 de abril de 2013. Ley Complementar N° 150, de 1° de junio de 2015, sobre el Contrato de Trabajo Doméstico
Chile	Código de trabajo, y sus diversas modificaciones Ley N. ° 20.786 de 19 de octubre de 2014
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo - 2011
Ecuador	Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, año 2012
Guyana	Labour Act
Paraguay	Ley N° 5407 de 2015. Establece disposiciones sobre el trabajo doméstico. En julio de 2019, el Gobierno promulgó la ley que instaura el salario mínimo para empleadas/os domésticas/os.
Perú	Ley N° 31047, De las Trabajadoras del Hogar. 17 setiembre de 2020.
Suriname	s/Dato
Uruguay	La Ley N° 18.065/2006 de Trabajo Doméstico, aprobada en noviembre de 2006
Venezuela	Ley N. ° 8.938, Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, regula las normas sobre trabajadoras del hogar, residenciales y a domicilio, de 30 de abril de 2012
Centroamérica	
Belice	Labour Act Chapter 297 Belize Labour Act Chapter 29712 PART XVII Domestic Servants <i>Application to Domestic Servants 40 of 1963</i>
Costa Rica	Código de Trabajo, Ley N° 02 del año 1943 Ley 8726/2019 Del Trabajo Doméstico, Reforma del Cap. Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo.
El Salvador	Código de Trabajo Decreto Nro 15 del 23 de junio de 1972
Guatemala	Código de Trabajo, Capítulo de "Trabajo sujeto a Regímenes Especiales"
Honduras	Código de Trabajo y sus reformas
Nicaragua	Ley No. 185/1996 Código del Trabajo Ley 666. Ley de reformas y adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo, sobre Trabajadoras del Servicio del Hogar
Panamá	Código de Trabajo, Decreto de Gabinete Nro. 252 del 30 diciembre de 1971



América del Norte	
México	Ley Federal del Empleo - 1970
Caribe	
Antigua y Barbuda	Código Laboral
Bahamas	Ley del Empleo
Barbados	Barbados Domestic Employees Chapter 344 Domestic Employee (Rate of Pay and Hours of Duty) Order 1982 (Barbados) x, 6, 10 <i>Domestic Employees Act (Cap.344) 1961 (Barbados)</i> <i>Domestic Employees Act (Cap. 344) 1961</i> Amendment 1982 <i>Sec. 3A: Domestic Employees (Rate of Pay and Hours of Duty) Order 1982 (81/1982)</i>
Cuba	Ley N° 166/2013 Código de Trabajo
Dominica	The Constitution of the Commonwealth of Dominica
Granada	Chapter 89 Employment Act The Employment Act 1999, Part VI, and Grenada Minimum Wages Order, 2011 The Employment Act 1999 Part VI defines "domestic worker". Part VIII lists "domestic workers" among other workers. § Grenada Minimum Wages Order, 2011 applies to Domestic Workers in all parishes.
Guyana	Household Service Workers (Hours of Work) Act 1980 (Guyana) Holidays with Pay Act Sec 3. Domestic Servants Order (1959) Renamed 1980 (by Order) <i>Household Service Workers (Hours of Work) Act 1980</i>
Haití	Code du travail Décret du 24 février 1984 et Loi du jeudi 5 juin 2003 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961.
Jamaica	Act No. B - 2014
República Dominicana	Código de Trabajo de República Dominicana
San Cristóbal y Nieves	Saint Christopher And Nevis the Protection of Employment Act Saint Christopher Nevis and Anguilla, The Labour Ordinance, 1966; No. 8 of 1966 Labour (Minimum Wage) Act (Cap. 18.19) Sec. 3. Domestic Workers Orders 2005 The Labour (Minimum Wage) (National Minimum Wage) Order, 2008
San Vicente y las Granadinas	Ley de Protección del Empleo Wages Regulation (Domestic Workers) Order 2003 (St. Vincent and the Grenadines)
Santa Lucía	Código Laboral Labour Code No 37 of 2006 [Labour Code (Amendment) Act 2011(No. 6 of 2011)] St. Lucia Labour Code No. 37 of 2006
Trinidad y Tobago	Recruiting Of Workers Act Chapter 88:10 Minimum Wages (Household Assistants) Order (LN160/1991) (Trinidad & Tobago)

Anexo 3.

Artículos que garantizan derechos en leyes de las Américas

Artículos legales que							
	Contrato de trabajo	Salario mínimo legal	Compensaciones extras, aguinaldo, bonificaciones	Limitación razonable de la jornada de trabajo	Descansos asegurando la igualdad de trato con los demás trabajadores	Seguridad social	Prema
Argentina	Art 1 Art 6 Art 46	Art 18, Art 19 Art 21	Art 15 Art 25 Art 26 Art 27 Art 28	Art 11 Art 14 Art 15	Art 14 Art 15 Art 29 Art 30	Art 72 e) Art 1°	
Bolivia*	Art 3	Art 14	Art 8 Art 14 Art 15 Art 17 Art 18	Art 11	Art 8 Art 12 Art 13	Art 8 Art 9 Art 24	
Brasil	Art 1 Art 4	Art 2 Art 3	Art 2 Art 6 Art 22	Art 2 Art 3	Art 10, 11, 17 Art 13 Art 15 Art 16	Art 34 Art 9 Art 20	
Chile	Art 10 Art 146 Art 146 bis, 146 ter	Art 42 Art 62 Art 151 Art 44 Art 56, 57	Art 24, 29, 31	Art 149 Art 22, 28 Art 150	Art 150 Art 66 Art 142 Art 34 Art 35		
Colombia	Art 23 Art 24 Art 37 Art 38 Art 39	Art 27 Art 145	Art 159	Art 158 Art 160 Art 161 Art 162	Art 172 Art 173 Art 177 Art 186	Art 150 Art 193	



* La Ley incorpora en el Art 21 que el Empleador debe respetar la Identidad Cultural de la trabajadora, que es muy importante para las mujeres indígenas.

e garantizan derechos							
Estaciones por maternidad	Trabajadoras domésticas migrantes	Respeto a la privacidad libertad y dignidad	Edad mínima de admisión al empleo	Acceso a la justicia	Agencias de empleo	Abuso, acoso y violencia	Sindicalización
no Sur							
Art 38 Art 39 Art 40		Art 14.1 Art 15 Art 47 Art 12	Art 9 Art 10 Art 11 Art 12 Art 13	Art 51 Art 52 Art 54			
Art 4 Art 21		Art 21	Art 5	Art 3		Art 23	Art 8 Art 7
Art 25		Art 21 Art 2	Art 1	Art 12		Art 27	
Art 195 Art 197 Art 206		Art 5 Art 151 bis	Art 13 Art 14 Art 15 Art 18	Art 420		Art 211 Art 2	Art 212 Art 214
Art 236 Art 57 Art 239	Art 74	Art 10 Art 57	Art 30 Art 29 Art 171				Art 12 Art 353

Ecuador	Art 12 Art 14 Art 262	Art 79 Art 268 Art 81	Art 111 Art 113	Art 128 Art 48 Art 150 Art 6 (268)	Art 69 Art 65 Art 268	Art 42	
Guyana	Art 2	Art 7 Art 11 Art 119	Punto 4 Art 8	Art 29 (1) Punto 3	Art 29 (1)		
Paraguay	Art 5 Art 6 Art 7	Art 10 Art 2- Ley 6338 /19		Art 13	Art 14 Art 15 Art 16	Art 18	
Perú	Art 5	Art 6 Art 8	Art 6 Art 9 Art 10	Art 6 Art 10	Art 11	Art 19	
Surinam		Art 2		Art 3			
Uruguay		Art 6	Art 7 Art 9	Art 2	Art 3 Art 4 Art 5	Art 10 Art 14	
Venezuela		Art 29		Art 26	Art 30		
Centroamérica							
Belize							
Costa Rica	Art 166 Art 18	Art 105 a)	Art 105 d) Art 106	Art 105 b)	Art 105 b), c)	Art 104	
El Salvador	Art 76	Art 78 Art 120 Art 122 Art 148	Art 196	Art 80	Art 80		



Art 152 Art 153		Art 268	Art 134 Art 262 Art 268	Art 538 Art 542		Art 42	Art 42 Art 440
			Art 29 (2)	Art 4			
		Art 12	Art 5	Art 21	Art 23		Art 24
Art 17	Art 21	Art 6 Art 12 Art 20 Art 16	Art 7	Art 22 Art 25 Art 24	Art 14	Art 18 Art 16	Art 15
			Art 11	Art 13			
Art 17		Art 2 Art 24 Art 37		Art 47			Art 2 Art 49
oamérica							
Art 95			Art 108				Art 332
Art 110 Art 113 Art 309	Art 11	Art 12	Art 114 Art 105	Art 369	Art 4 Art 5	Art 29 5)	Art 204

Guatemala	Art 19 Art 21					Art 164	
Honduras	Art 38 Art 39	Art 363 Art 365		Art 154 Art 325		Art 154 Art 156 Art 338	
Nicaragua	Art 24	Art 82	Art 58	Art 146		Art 147 Art 73 Art 76	Art 147 Art 150
Panamá	Art 231 Art 69 Art 66 Art 67 Art 72	Art 140 Art 141 Art 142 Art 150 Art 173	Art 231 Art 224 Art 37	Art 30 Art 31 Art 34		Art 231 Art 40	
América							
México	Art 331 Art 34	Art 92 Art 82 Art 83 Art 90 Art 91	Art 58 Art 63 Art 335 Art 334 Art 87 Art 66	Art 61 Art 333 Art 58		Art 69 Art 333 Art 336 Art 334 Art 76	Art 337 Art 334
C							
Cuba	Art 22 Art 25	Art 74 Art 110	Art 74	Art 74 Art 87		Art 2 Art 74 Art 84 Art 93 Art 101	Art 2 Art 7 Art 126 Art 127
República Dominicana	Art 4	Art 193 Art 260	Art 54 Art 156 Art 219 Art 263	Art 147		Art 163 Art 177 Art 240 Art 261 Art 262	



	Art 13	Art 9 Art 14					
Art 135		Art 155 Art 367	Art 31	Art 665			Art 476
Art 52		Art 146 Art 147	Art 145		Art 16	Art 146	
Art 105 Art 106 Art 107 Art 109	Art 17 Art 98 Art 100 Art 101	Art 231 Art 128 Art 6	Art 231 Art 83 Art 117	Art 520 Art 521	Art 22 Art 27	Art 128 Art 138	Art 334 Art 335 Art 379
Carabobo							
Art 331 Art 170		Art 123 Art 2	Art 331				
Coahuila							
Art 2 Art 63	Art 4 Art 79	Art 2	Art 2 Art 22	Art 2 Art 165			Art 2 Art 113
Art 231 Art 234 Art 236 Art 237		Art 264	Art 245 Art 246			Art 47	



OEA | CIM



PADF

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO

Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas