



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar - FITH

Posicionamiento de las Trabajadoras del Hogar en la 109th Sesión de la Comisión Internacional del Trabajo 2021 “Inequidades y el Mundo del Trabajo”

Introducción y contexto

Desde que se adoptó el Convenio 189, las Trabajadoras del Hogar han obtenido protección legal en 35 países, 18 de los cuales pertenecen a América Latina y el Caribe. En los Estados Árabes y Asia y el Pacífico, la mayoría de las Trabajadoras Domésticas están excluidas del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo o cuentan con una cobertura mínima y deficiente. Esto significa que existen enormes disparidades entre regiones en términos de cobertura legal para el sector. Más de 40 millones de Trabajadoras del Hogar no están cubiertas por ninguna legislación laboral ni de seguridad social. Y más de 20 millones están cubiertas por leyes que no se aplican adecuadamente en la práctica.

Pero aun en los países donde las Trabajadoras del Hogar cuentan con una normativa que las incluye, el trabajo decente para ellas continúa siendo una deuda pendiente. De las más de 75 millones de personas que se desempeñan como Trabajadoras del Hogar en todo el mundo, ocho de cada diez se encuentran en la informalidad, por lo que carecen de protecciones laborales y sociales efectivas. Sus salarios representan apenas el 56,4 por ciento del salario medio mensual de los demás trabajadores. Y esto es peor aún para las trabajadoras en situación de informalidad, cuyos salarios promedio alcanzan sólo el 37,6 por ciento del salario mensual de los trabajadores remunerados formales.

Nuestro sector está compuesto por un 76,2 de mujeres: el 4,5 por ciento del empleo femenino en todo el mundo. La mayoría de nosotras somos, además, afrodescendientes, indígenas o migrantes, lo que nos coloca en una situación de mayor vulnerabilidad, caracterizada por la intersección de diversas formas de opresión, discriminación y violencia.

Lograr el trabajo decente en este sector significa combatir de manera efectiva la injusticia social y económica, y lograr la equidad de género en las sociedades del mundo.

La pandemia del Covid-19 nos ha impactado de una manera particularmente devastadora, causando una masiva pérdida de empleos, una fuerte reducción de las horas de trabajo y una drástica caída de ingresos para nosotras y nuestras familias. En el segundo trimestre de 2020, el número de trabajadoras domésticas en

actividad cayó en alrededor del 50 por ciento en América Latina y el Caribe, con picos extremos como el registrado en Perú, donde el desempleo afectó al 70 por ciento de las trabajadoras.

Esta crisis ha revelado una contradicción estructural: por un lado, se valora al trabajo del cuidado; pero por otro, no se valora a las *personas trabajadoras* que realizan este trabajo.

La recuperación de la economía y de la sociedad pasa por reconciliar esa contradicción estructural y demanda más que nunca soluciones con perspectiva de equidad de género donde el rol y el trabajo de los cuidados esté en el centro y al frente del combate contra la pobreza. El papel de las Trabajadoras del Hogar, como sector que satisface las crecientes necesidades de cuidado de la sociedad, es esencial para la recuperación.

Deuda Histórica de la Sociedad con las Trabajadoras del Hogar

Si bien la ratificación del C189 y la adecuación de normas y reformas legales son pasos importantes que hemos logrado como movimiento hacia el reconocimiento del valor del trabajo del hogar remunerado, estos aún resultan *insuficientes* para garantizar el ejercicio pleno de los derechos y de la democracia. En la práctica y en la vida cotidiana, en nuestros lugares de trabajo seguimos experimentando exclusiones, trato injusto, falta de protección y condiciones indignas.

Las principales brechas de inequidad se manifiestan dentro y fuera del mercado laboral de las siguientes formas:

- » **Informalidad:** Más del 80 % de las TH de todo el mundo trabajan en la informalidad, debido a diferentes circunstancias:
 - La exclusión del sector de las leyes laborales y de seguridad social (más de 40 millones de TH).
 - Falta de aplicación práctica de la normativa o cobertura legal insuficiente (más de 20 millones de TH)
- » **Acoso y Violencia:** Las Trabajadoras del Hogar enfrentan diversas formas de exclusión, opresión y discriminación debido a su raza, etnia, clase, género, orientación sexual, condición migratoria y religión, entre otros. El sector doméstico es, por tanto, uno de los sectores más vulnerables a experimentar diversas formas de violencia: económica, laboral, física, psicológica y sexual.
- » **Salarios bajos que perpetúan la pobreza en nuestro sector:** Nuestros salarios representan apenas el 56,4 por ciento del salario medio mensual de los demás trabajadores. Pero para las trabajadoras domésticas en situación de informalidad esa cifra es aún peor: sólo llega al 37,6 por ciento.
- » **Jornada Laboral:** De menos horas de trabajo para las trabajadoras informales, lo cual se traduce en inestabilidad laboral y menores ingresos. Y de más horas para las TdH sin retiro, de planta o a tiempo completo, lo cual implica sobrecarga de trabajo, explotación y también ingresos comparativamente más bajos.
- » **Falta de Salud y Seguridad en el trabajo:** Nuestro sector carece de normativa y regulaciones que garanticen un ambiente de trabajo seguro. Esto sucede porque aún no existe conciencia y masa crítica para reconocer –en la legislación y la práctica– que en la economía del cuidado los hogares *privados*

dejan de ser privados y exentos de regulaciones laborales desde el momento en que una trabajadora del hogar asalariada trabaja en ellos.

Nada para Nosotras Sin Nosotras: Demandas y Propuestas

Las estrategias para el combate efectivo contra la inequidad social y la pobreza estructural no pueden seguir ignorando las condiciones de desprotección en las que trabaja el sector doméstico. La meta de lograr el trabajo decente para las Trabajadoras del Hogar pasa principalmente por promover e incentivar una cultura de cumplimiento efectivo de las leyes y normativas existentes en aquellos países donde ya se cuenta con marcos legales y por la creación y/o reformas legales en aquellos países donde aún no se cuenta con dichas estructuras normativas.

En este sentido, es urgente y esencial:

- » Visibilizar y valorizar, en la normativa y en la práctica, el rol vital del trabajo del hogar y a las personas que lo realizan.
- » Ratificar el C189 y cerrar las brechas y exclusiones legales.
- » Garantizar una cultura de cumplimiento de la normativa y mejora de los sistemas de fiscalización.
- » Fortalecer a las organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar e incentivar la formación de grupos de empleadores para garantizar el tripartismo y el dialogo social para una negociación en igualdad de condiciones.
- » Garantizar mecanismos eficientes de acceso a la justicia y de denuncia.
- » Ante el desempleo masivo y el deterioro de los derechos laborales durante la pandemia, urge tomar medidas prácticas que aseguren que las iniciativas de apoyo de los gobiernos, programas de renta básica, gasto fiscal y promoción del empleo lleguen efectivamente a todas las Trabajadoras del Hogar, independientemente de su estatus migratorio.
- » Promover la profesionalización, formación y reconocimiento de competencias.
- » Fomentar la inclusión efectiva de las trabajadoras del hogar migrantes en las protecciones laborales y sociales.
- » Impulsar la ratificación del C190 y la reglamentación de los artículos 5, 6,8 y 9 del C189, para prevenir el acoso y la violencia contra las Trabajadoras del Hogar.
- » Incentivar la creación de sistemas nacionales integrales de cuidados, donde se tome en cuenta a la población en necesidad de recibir cuidados y a las personas que proveen cuidados de manera remunerada y no remunerada.
- » Garantizar el acceso, la registración y el cumplimiento del derecho a la seguridad social mediante:
 - Programas obligatorios, en lugar de regímenes “voluntarios”.
 - Adecuación de los sistemas nacionales de seguridad social a las modalidades de pluriempleo que caracterizan al sector doméstico.
 - Simplificación de los mecanismos de registración para TdH y empleadores.
 - Aplicación de multas e incentivos a los empleadores.
 - Amplia difusión y campañas constantes de registración en coordinación con los sindicatos de TdH.
 - Mecanismos creativos y eficaces de fiscalización.