



Foto: ONU Mujeres, Ryan Brown

TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE A LA CRISIS DEL COVID-19¹

Resumen

Durante la crisis global desatada por la pandemia del COVID-19, las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico² ocupan un lugar crucial dentro de la respuesta por el papel central que juegan en el cuidado de niñas y niños, personas enfermas y dependientes, y el mantenimiento de los hogares, incluyendo la prevención del contagio del virus. Sin embargo, y a pesar de la enorme contribución que su trabajo significa en la vida de muchas personas, también son uno de los principales colectivos afectados por la crisis. Esto se debe, entre otras razones, a la situación de precariedad en el empleo que presenta este sector, caracterizado por bajos salarios y falta de prestaciones sociales para su supervivencia y el sostenimiento de sus familias ante situaciones de despidos o frente a la reducción de sus ingresos.

Este documento ilustra la situación de especial vulnerabilidad que atraviesan las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe, poniendo en relieve los impactos de la actual crisis provocada por el COVID-19. A su vez, describe las medidas impulsadas por los actores sociales e instituciones en países de la región, y visibiliza cuanto falta aún para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

Finalmente, se presentan una serie de recomendaciones para el diseño de acciones que mitiguen el impacto de la crisis sanitaria, económica y social para las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe.

1 Elaborado por Soledad Salvador y Patricia Cossani, consultoras de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres con datos disponibles a 5 de Mayo de 2020. Coordinación: Raquel Coello, Especialista Regional de Empoderamiento Económico ONU Mujeres, María Arteta, Especialista de Género y no Discriminación de la Oficina de Centroamérica de OIT y Lucía Scuro, Oficial de Asuntos Sociales (CEPAL). Equipo de Producción: Beatriz García, Denize Santana (ONU Mujeres) y Claire Hobden (OIT). Agradecimientos a Cecilia Alemany, Bárbara Ortiz, Ana Gúezmes, Catalina Gutierrez, Ana Carolina Querino, Lourdes Colinas, Diana Espinosa, Alison Vasconez, Lorena Barba, Ximena Loza, Eugenia Close, Dayanara Salazar, de ONU Mujeres, a Ricardo Irra, Diana Salcedo, Maribel Batista, Patricia Roa, Elva López Mourelo, Thais Faria y Eduardo Rodríguez de la OIT y a Iliana Vaca-Trigo, Amparo Bravo, María Elena Valenzuela y Catalina de la Cruz de la CEPAL, por los aportes al documento. Adicionalmente un especial agradecimiento a Carmen Britz, Vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y Adriana Paz, Coordinadora Regional para América Latina de la FITH por su apoyo y contribuciones.

2 En el texto hace en referencia al término "trabajo doméstico" o a las "trabajadoras domésticas" tal como lo hace el convenio de la OIT 189, en ellas contemplamos también a las trabajadoras de casas particulares y a las trabajadoras remuneradas del hogar, tal como se denominan en varios países de América Latina y el Caribe.



El trabajo doméstico: un trabajo extremadamente exigente

Según el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el trabajo doméstico se define como “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos”. Por consiguiente, el trabajo doméstico se explica en función del lugar de trabajo, que en este caso es el hogar privado. En términos generales, las trabajadoras domésticas prestan cuidados a otras personas y realizan múltiples tareas para el mantenimiento del hogar. Las tareas consideradas en el trabajo doméstico pueden variar

de un país a otro, pero principalmente involucran cocinar, limpiar, cuidar de niñas y niños, personas adultas mayores y personas con discapacidades, ocuparse del jardín o de mascotas, realizar compras o conducir el automóvil familiar. Las trabajadoras domésticas pueden trabajar a tiempo parcial, a tiempo completo o por horas, y pueden residir en el hogar para el que trabajan o fuera de él³.

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas, que se origina en el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre. Históricamente el trabajo doméstico ha sintetizado el cruce de las discriminaciones basadas en la raza/etnia (servidumbre) y las de género (asignación de las tareas domésticas y de cuidado de forma casi exclusiva a las mujeres), ya que muchas de las personas vinculadas al sector del servicio doméstico en la región han sido principalmente mujeres indígenas y afrodescendientes, lo que ha profundizado la discriminación. Todo ello ha dificultado transformar la visión de explotación histórica, y posicionar el principio de que el Estado y el/la empleador/a deber garantizar los derechos laborales en el trabajo doméstico con los mismos derechos laborales que tienen otros empleos y asegurar el trabajo decente.

El trabajo doméstico no remunerado y remunerado es central para la “sostenibilidad de la vida humana” y para el funcionamiento de los hogares, la economía y el conjunto de la sociedad. Tradicionalmente ha recaído en manos de las mujeres, a quienes la sociedad responsabiliza de llevar adelante las tareas del hogar y el cuidado de todas las personas, relegando en muchos casos sus proyectos personales, entre ellos, la posibilidad de acceder al mercado laboral.

Entre las transformaciones en el mundo del trabajo y en la estructura del empleo que la región ha vivido en las últimas décadas, se destaca, durante la década del 2000, el crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el aumento de la tasa de actividad femenina. Esta transformación social que ha tenido importantes repercusiones en la vida social, los arreglos familiares y el mercado de trabajo, no supuso necesariamente para muchas mujeres que se eliminara o redujera el trabajo no remunerado que realizaban en sus hogares, lo que ha implicado para un número importante



de mujeres a tener una doble y triple jornada laboral. Ante la falta de servicios públicos de calidad y asequibles y la casi nula vinculación de los hombres al trabajo doméstico, los hogares con mayor poder adquisitivo optan por la terciarización de los cuidados a través del trabajo doméstico remunerado, algo no necesariamente accesible para los hogares de ingresos medios e impensable para los hogares de menores recursos.

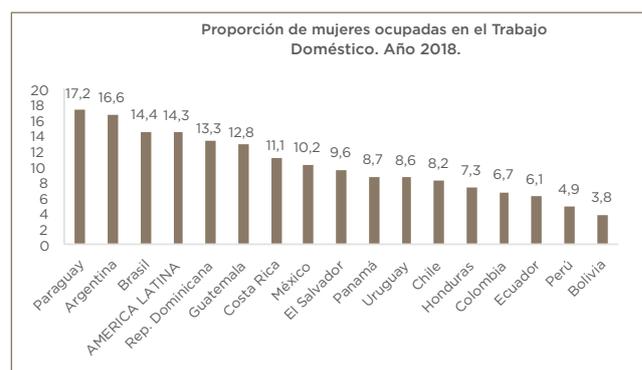
En América Latina y el Caribe, una de las regiones más desiguales del mundo, parte importante de la desigualdad se sostiene en base al mercado laboral segmentado que discrimina a las mujeres por ser responsables de los cuidados. Este mercado condiciona la inserción de las mujeres y sus opciones de empleo a las alternativas que permitan gestionar la conciliación, a la vez que genera en el empleo doméstico una de las pocas alternativas de empleo precario a la que pueden optar las mujeres que no han podido avanzar en la educación o no han tenido acceso a formación profesional.

Muchas de ellas son mujeres migrantes que contribuyen a cubrir las necesidades de la población en países con déficit en el marco de la “crisis de los cuidados”. Estas trabajadoras se ven obligadas a delegar en otras mujeres el cuidado que normalmente hubieran realizado ellas en sus países de origen. Se conforman así las denominadas “cadenas globales de cuidado”, fenómeno global y regional que refleja movimientos desde zonas más pobres a ciudades o países de mayores niveles de ingresos. Este fenómeno incluye rutas migratorias dentro de los propios países de la región (desde las zonas rurales a las ciudades), entre países de la región (por ejemplo, mujeres peruanas que migran a Argentina o Chile, paraguayas a Argentina, nicaraguenses a Costa Rica) y hacia países fuera de la región (por ejemplo, a Estados Unidos, Italia y España).⁴. En general, estas trabajadoras tienen mayores niveles de precariedad laboral y vulnerabilidad que las trabajadoras locales, puesto que a la propia precariedad del trabajo doméstico se le añade su condición de migrantes, lo que las expone más a situaciones de discriminación y violencia.



Datos clave sobre el trabajo doméstico en América Latina y el Caribe

En América Latina y el Caribe, entre 11⁵ y 18⁶ millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres. El trabajo doméstico supone en promedio entre el 10,5%⁷ y 14,3%⁸ del empleo de las mujeres en la región, lo que significa que una parte importante de la población activa, especialmente de las mujeres, lo hace en condiciones precarias y sin acceso a la protección social. Los países con mayor proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico son Paraguay, Argentina y Brasil⁹. Sus ingresos son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo establecido legalmente¹⁰.



Fuente: elaborado en base a información de OIT *Panorama Laboral 2019*.

4 ONU Mujeres (2018) Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe. Panorama Social 2019 y CEPAL (2020) La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes.

5 CEPAL (2020), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* (LC/CRM.14/3), Santiago.

6 OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Ginebra

7 Cálculo de la CEPAL utilizando el promedio para 18 países con base en las encuestas hogares

8 Cálculo de la OIT para 16 países con datos de 2018 publicados en OIT (2019) *Panorama Laboral 2019*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT. Lima.

9 OIT (2019) *Panorama Laboral 2019*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT. Lima

10 OIT (2016) *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Ginebra.

Más del 77,5% de las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico lo hacen en condiciones de informalidad¹¹. A nivel subregional, los datos de 2018 para el Caribe marcan una informalidad muy alta en varios países (superior al 90%)¹², que se reproduce también en Centroamérica (97,6%), y le siguen los países andinos (81,9%) y el Cono Sur (63%). Entre los países de la región con mayores niveles de formalización del empleo se encuentra **Uruguay** con cerca del 70% de afiliación a sistemas de pensiones. Por el contrario, entre los países con cobertura más baja (inferior al 10%) se encuentran **Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Perú**.¹³

En cuanto al peso de las personas migrantes dentro del sector de trabajo doméstico, las estimaciones de la OIT

señalan que un 17,2% de las personas ocupadas como trabajadoras domésticas son migrantes, siendo un 73,4% de ellas mujeres¹⁴. Por otro lado, según cálculos de la CEPAL con datos de la ronda censal 2010 para ocho países¹⁵, un 63% de las personas que se desempeñaban a la fecha en el empleo doméstico eran afrodescendientes. En muchos casos, a la discriminación que sufren estas personas por el trabajo que realizan se le agrega la discriminación por su condición de migrantes, o su característica racial y étnica. En síntesis, la población afrodescendiente e indígena se encuentra sobrerrepresentada en el trabajo doméstico, reafirmando el carácter clasista y racista de un trabajo no debidamente regulado, controlado ni remunerado en el que queda mucho camino por recorrer para garantizar los derechos de las trabajadoras.

Los corredores migratorios vinculados al trabajo doméstico remunerado en América Latina

En los últimos años ha aumentado significativamente la proporción de mujeres que migran en busca de oportunidades laborales. Situaciones como la pobreza, la falta de empleos, la violencia y las distintas manifestaciones de la desigualdad de género son las principales razones por las que se marchan de sus países de origen. Muchas de esas mujeres encuentran empleo como trabajadoras domésticas remuneradas en el país de destino. Por un lado, esto les permite acceder a un empleo remunerado relativamente rápido. Por otro, les impide desarrollar un proyecto de movilidad ocupacional debido a que carecen de redes de apoyo o se les dificulta el reconocimiento de títulos, e incluso por el estigma que supone para su historial ocupacional el haberse insertado en esa actividad laboral.

En diversos países de América Latina las necesidades de cuidado que no quedan cubiertas por las políticas nacionales ni por la mano de obra local son suplidas por las mujeres inmigrantes. La migración intrarregional para el cuidado ha ido aumentando significativamente desde finales del siglo XX, una expresión del carácter mutuamente complementario de los mercados de trabajo de los países de origen y destino. Las trabajadoras se insertan en una ocupación que la mano de obra local había empezado a abandonar, en una sociedad que requiere este tipo de servicios y no encuentra mano de obra disponible. Esto ha dado lugar a la conformación de corredores migratorios para el cuidado, que conectan territorios a través de un proceso estable de circulación de personas.

Fuente: CEPAL (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*.

11 Ibid

12 Información disponible para Haití (99%), Rep. Dominicana (96,5%), Jamaica (92%) y Guyana (94,9%) en base a los informes "Overview of the informal economy" proporcionados por OIT en referencia a los resultados de las Encuestas Labor Force Survey de 2016 y 2017.

13 OIT (2018) *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. (Panorama Laboral Temático, 4).

14 OIT (2016) *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Ginebra.

15 CEPAL (2017) *Panorama Social 2016*, con datos de Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá.



El convenio 189 de la OIT y avances normativos en la región

Tradicionalmente, el trabajo doméstico ha sido objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, incluyendo extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social; en otros términos, expuesto a condiciones que están lejos del concepto de trabajo decente que promueve la OIT¹⁶. Esta situación es, en gran medida, el reflejo de la escasa valoración social y económica que las sociedades suelen otorgar a esta actividad, lo que en muchas situaciones se refleja en la ausencia de legislaciones adecuadas o en la falta de una aplicación efectiva de las mismas.

Las primeras normativas nacionales para la regulación del trabajo doméstico establecieron regímenes diferenciados que otorgaban menores derechos y garantías a quienes se desempeñaban en este sector. Por ello, a pesar de ser un empleo como cualquier otro, el trabajo doméstico ha quedado rezagado respecto a las conquistas logradas por el resto de los trabajadores y trabajadoras asalariadas. El desafío es lograr la equiparación de sus derechos.

En 2011, la OIT adoptó el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹⁷ que a la fecha ha sido ratificado por 30 países en todo el mundo, de los cuales 16¹⁸ pertenecen a América Latina y el Caribe (55% del total de las ratificaciones). En este Convenio se establecen pautas para que los Estados garanticen derechos y protección social para las personas trabajadoras domésticas. Entre otras medidas, el Convenio establece que todas las trabajadoras domésticas tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, y que deberían adoptarse medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras domésticas (Art. 13). A su vez, prevé que se deberán adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social (Art. 14).

Adicionalmente, los países de la región han impulsado diferentes normativas para garantizar el acceso a los

derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras domésticas. Entre ellas se destaca la Ley de Trabajo doméstico de **Uruguay** y **Chile**, el reconocimiento de iguales derechos en el código del trabajo de **Ecuador**, la reforma a la Constitución Federal de **Brasil**, y la Ley de régimen especial de contrato de trabajo para personal de casas particulares de **Argentina**.

La ratificación del Convenio 189 ha llevado a varios países a impulsar reformas en la legislación laboral a fin de adecuarla a los principios que éste plantea, acercando o equiparando los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas (TDR) a los del resto de personas asalariadas. Algunos países habían iniciado con anterioridad un proceso de reformas para mejorar los niveles de protección laboral de estas trabajadoras.

Entre los principales avances para eliminar la discriminación y equiparar derechos de las TDR está la normativa referente al **tiempo de trabajo y la fijación de límites máximos a la jornada** semanal y diaria. En 8 países la normativa vigente equipara la jornada máxima de trabajo de las TDR a las del resto de los asalariados (**Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay**) y en un número mayor establece la obligatoriedad de pausas o descansos durante la jornada diaria. En 8 países el **salario mínimo** de las TDR está equiparado al salario mínimo nacional (**Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Colombia, Guatemala, Nicaragua y Paraguay**) en tanto en 2 países el salario mínimo se fija a través de un proceso de negociación colectiva (**Argentina y Uruguay**). Aun cuando en varios países se permite el **pago en especie** (para el caso de las TDR que viven en la vivienda de sus empleadores), en la mayoría de estos no se considera parte integrante de la remuneración, con lo cual no afecta sus salarios. Las reformas incluyen también en 11 países la **obligación del pago de horas extraordinarias**, aunque en algunos casos se limitan a las horas trabajadas en días feriados o el fin de semana.

Aun cuando la mayoría de los países establece que debe haber **afiliación obligatoria** a la seguridad social, la cobertura es –con pocas excepciones– más bien baja.

16 <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

17 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

18 Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Granada, Guyana, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay. México se encuentra en proceso de ratificación, siendo aprobado por el Senado en 2019 y encontrándose actualmente en proceso de depósito en la OIT.

En varios países existen restricciones respecto a quienes se pueden afiliar –dejando fuera a quienes desarrollan jornadas parciales para varios empleadores- o establecen sistemas administrativos relativamente engorrosos que desincentivan el cumplimiento. La baja capacidad contributiva de las trabajadoras (en los casos en que esta es de cargo de ellas total o parcialmente) es otro factor que contribuye a explicar la baja tasa de afiliación. Pero, además de todo esto hay factores culturales históricos asociados a la percepción de esta ocupación, sumados a una fiscalización insuficiente, que llevan a **bajos niveles de cumplimiento**.

En la región se han desarrollado diferentes estrategias de fiscalización e incentivos para avanzar en la formalización de las trabajadoras domésticas. Entre ellas resalta la posibilidad de aseguramiento en tiempo parcial y a través de diferentes empleadores (**Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay**), la reducción de multas (**Uruguay y Brasil**), la realización de inspecciones sin ingreso a los hogares, incentivos fiscales coordinados con hacienda (**Argentina**), llegando al endurecimiento de penas por el no registro (**Ecuador**), la facilitación de trámites en línea y la reducción de la burocracia para el registro (**Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay**).

Incentivos para la formalización de las trabajadoras domésticas implementados en América Latina

1. Aseguramiento en tiempo parcial y a través de diferentes empleadores (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay).
2. Reducción de multas (Uruguay y Brasil).
3. Realización de inspecciones sin ingreso a los hogares.
4. Realización de incentivos fiscales coordinados con hacienda (Argentina).
5. Facilitación de trámites en línea y la reducción de la burocracia para el registro (Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay).



Conforme al Convenio núm. 189 de la OIT, los Estados miembros deben adoptar medidas para promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. A su vez, la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal¹⁹ señala también estos tres derechos fundamentales. En este sentido, sólo **Uruguay, Argentina y Brasil (Estado de São Paulo)** lograron mantener espacios de diálogo

y negociación. Asimismo, se han fortalecido diferentes organizaciones sindicales, las cuales se han agrupado tanto a nivel nacional, regional como internacional.

Por último, varios países han impulsado **campañas de sensibilización sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas** generando material impreso, grupos de asesoramiento a las trabajadoras y campañas que difunden la imperiosa necesidad de la formalización del sector.

19 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204



Entre **11** y **18 millones** de **personas** se dedican al **trabajo doméstico** remunerado en América Latina y el Caribe, de estas **93%** son **mujeres**.

El **trabajo doméstico** supone en promedio entre el **10,5%** y el **14,3%** del empleo de las **mujeres** en la región. En países como **Paraguay** o **Argentina** este porcentaje supera el **16%**.



Los ingresos de las mujeres empleadas en el **servicio doméstico** son iguales o **inferiores** al **50%** del **promedio** de todas las personas ocupadas.

Más del **77,5%** de las mujeres de la región que trabajan en el **empleo doméstico** operan en la **informalidad**. En Centroamérica y el Caribe los niveles de informalidad **superan** de media el **90%**.



Uruguay es el país con mayor cobertura en el sistema de **seguridad social** de la región (cerca del **70%** con afiliación al Banco de Previsión Social). Entre los países con cobertura más baja (**inferior** al **10%**) se encuentran **Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay** y **Perú**.

Un **17,2%** de las personas ocupadas como **trabajadoras domésticas** son **migrantes**, siendo un **73,4%** de ellas mujeres en el trabajo doméstico.

16 países de la región han ratificado el Convenio núm. **189** de la **OIT** sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo que supone el **55%** del total de las ratificaciones en el mundo.

El Convenio establece que todas las **trabajadoras domésticas** tienen derecho a un entorno de **trabajo seguro y saludable**. Se debe asegurar que las trabajadoras domésticas **disfruten** de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la **protección** de la **seguridad social**.

Sin embargo, tan solo en **8 países** de la región el **salario mínimo** del trabajo doméstico está **equiparado** al salario mínimo nacional, en tanto que en **2 países** se fija a través de un proceso de **negociación colectiva**.

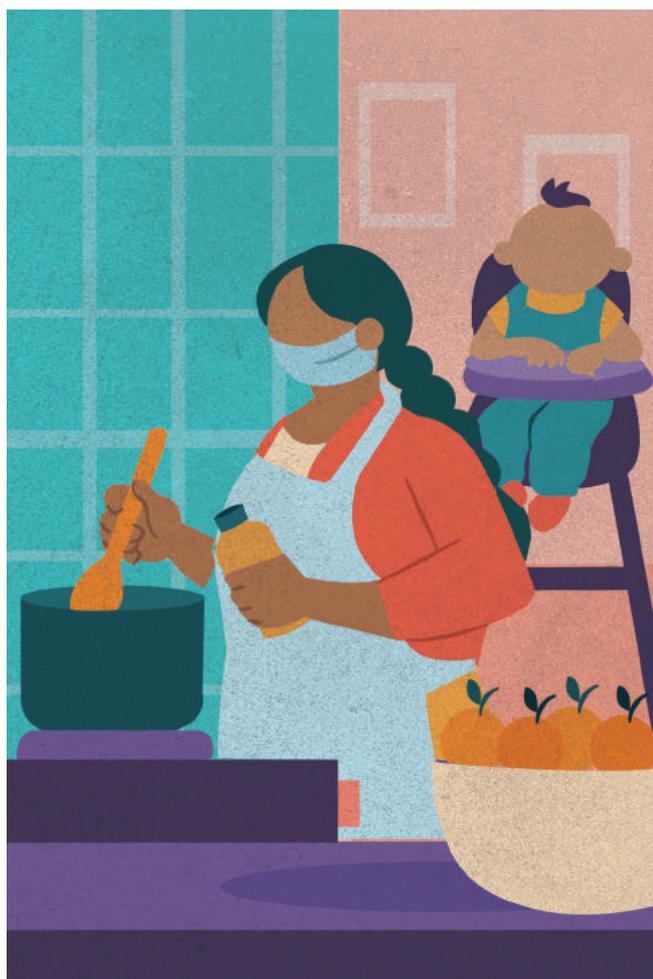
Según datos de la ronda censal 2010 para ocho países un **63%** de las personas que se desempeñan en el **empleo doméstico** eran **afrodescendientes**.





¿Cómo impacta el COVID-19 en las trabajadoras domésticas?

La crisis sanitaria, social y económica desencadenada por el COVID-19, así como las medidas de confinamiento impuestas en la mayoría de los países, están impactando particularmente en las trabajadoras domésticas por varios motivos. En la mayoría de los casos, ellas asumen la responsabilidad por los cuidados y la limpieza tanto del hogar donde trabajan como del suyo propio, en un momento donde la tarea de cuidados se ve intensificada por tener que atender a población de riesgo (personas mayores o enfermas) y a personas con discapacidad, en situación de dependencia y/o a niños y niñas que permanecen durante todo el día en los hogares debido a las restricciones de movilidad y a la suspensión de clases.



Por otra parte, el confinamiento ha implicado también que muchas de las trabajadoras domésticas se hayan visto persuadidas/presionadas a pernoctar en sus lugares de trabajo, manteniéndose alejadas de sus familias y sin el descanso adecuado. En el caso de poder desplazarse, la mayoría lo hace utilizando el transporte público, quedando expuestas a contraer el virus y a ser, al mismo tiempo, potenciales transmisoras del mismo dentro de sus hogares. Muchas de ellas incurrir en riesgos adicionales asociados con el uso excesivo de productos de limpieza y la realización de compras sin que se les facilite el equipo adecuado de protección para garantizar su seguridad.

Con frecuencia las trabajadoras domésticas carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud, debido en parte por no estar afiliadas a la seguridad social. Esta situación se acentúa particularmente en el caso de las trabajadoras domésticas migrantes que están en situación administrativa irregular quienes, en muchos países, ni siquiera pueden asistir a centros públicos de salud.

Por otro lado, según han denunciado los sindicatos de trabajadoras domésticas de algunos países de la región, se han cancelado contratos, y se ha reducido el tiempo de trabajo, con una reducción proporcional del pago. Esta situación, asociada a la escasa protección social, provoca que muchas de las trabajadoras domésticas hayan quedado sin ningún tipo de ingreso o con ingresos insuficientes para sostener sus necesidades básicas y las de su familia. Según estimaciones de la OIT, el 70,4% de las trabajadoras domésticas están afectadas por las medidas de cuarentena²⁰, por disminución de la actividad económica, desempleo, reducción de las horas trabajadas o pérdida de salarios. Frente a esta situación, las medidas de apoyo para compensar la falta de ingresos son indispensables.

Esta situación muestra cómo se están incumpliendo las disposiciones del Convenio núm. 189 y muchas de las normativas nacionales adoptadas, por lo que, es fundamental que los gobiernos de la región impulsen medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas como parte de las medidas de respuesta a la emergencia sanitaria y la recuperación socio-económica.



Derechos y demandas de las trabajadoras domésticas frente a la crisis del COVID-19

Tanto a nivel nacional como internacional, la situación de crisis provocada por el COVID-19 ha impulsado a las trabajadoras domésticas a estar más vinculadas entre ellas para generar redes de apoyo mutuo. Esto ha permitido que varios sindicatos hayan aumentado sus afiliaciones, lo que a su vez ha potenciado la organización de las trabajadoras, tanto a nivel sindical como comunitario. Asimismo, los sindicatos se han organizado para brindar a todas las trabajadoras material de protección y canastas alimentarias, y en algunos países han incidido en la política pública para que accedan a los beneficios y ayudas que están brindando los gobiernos.

A nivel internacional, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) presentó el 18 de marzo de 2020 una declaración llamada “Manifiesto sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y la Lucha Contra la Pandemia del Coronavirus”²¹ que reclama:

- 1. Derecho a un entorno de trabajo libre de peligros:** *Esto incluye proveer equipo de protección, al igual que medidas y capacitación para usar dicho equipo adecuadamente. Los gobiernos deben asegurar que los y las trabajadores/as del hogar tengan el mismo acceso a medidas de protección, al igual que, cualquier otro empleado/a y ciudadano/a.*
- 2. Derecho a salario por días de enfermedad y acceso a un seguro médico:** *Cuando un/a trabajador/a del hogar esté enfermo/a él o ella debe quedarse en casa y recibir pago y ser protegido/a por goce de salario por enfermedad. Lo anterior incluye a las personas que están en cuarentena o infectadas.*

3. Protección de los derechos laborales: *En caso de ser despedidos, los y las trabajadores/as del hogar deben recibir el pago y la indemnización total, de acuerdo a sus contratos y a la ley.*

4. Derecho a ser informados: *La información sobre la pandemia debe ser ampliamente difundida en las distintas comunidades incluyendo las de migrantes. Particularmente la relacionada con medidas de prevención y protección, al igual que, información que debe ser en distintos idiomas incluyendo el que pueda ser entendido por los migrantes. Los y las trabajadores/as del hogar (incluyendo a los y las migrantes), deben contar con el derecho de seguir las mismas instrucciones de seguridad que cualquier otro empleado/a o ciudadano/a en general. Los empleadores/as deben asegurar dichos derechos.*

En nuestra región, el pasado 30 de marzo las Trabajadoras de Sindicatos y Asociaciones de Trabajadoras del Hogar/ Trabajadoras del Servicio Doméstico/Trabajadoras de Casas Particulares de Mercosur y de la Región Andina, enviaron un mensaje de “ALERTA y AUXILIO” a los gobiernos de **Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay**, los organismos internacionales y la sociedad en general solicitando apoyos económicos concretos, alimentos, elementos de protección y protocolos de prevención y protección para el cuidado en las familias en las que trabajan. Se insta a su vez a los Ministerios de Trabajo a establecer medidas de inspección y vigilancia específicas para el sector y se hace un llamado a la solidaridad y el respeto de sus derechos para poder cuidarse y cuidar a otros, incluidas sus familias²².

21 <https://idwfed.org/es/relatos/global-fith-declaracion-sobre-como-defender-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar-y-luchar-contra-la-pandemia-del-coronavirus>

22 <http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/35-proyectos/trabajadoras-domesticas/2294-comunicado-ultimas-en-derechos-primeras-en-necesidad>



Respuestas frente a los impactos del COVID-19 en las trabajadoras domésticas. Experiencias en la región

Los países de la región llegan a esta crisis en situaciones estructurales diferentes denotándose, particularmente en el caso de las trabajadoras domésticas, la disparidad de marcos normativos y el reconocimiento de sus derechos. No obstante, debido a la especial situación de desventaja y vulnerabilidad social que sufre este sector es necesario prestar especial atención tanto en un escenario de corto plazo, como en el mediano y largo plazo, aprovechando la crisis como una ventana de oportunidad para avanzar hacia la consolidación del trabajo doméstico como un trabajo decente.

Varios países²³ de la región declararon en este tiempo la cuarentena obligatoria o medidas de confinamiento estricto. En este contexto, **Argentina** estableció que

las trabajadoras domésticas debían gozar de licencia remunerada mientras durase el aislamiento social preventivo y obligatorio, aunque establecieron como excepción la asistencia a personas mayores aisladas o a las trabajadoras que no cuenten con otro apoyo en el cuidado. Para estos casos este **servicio fue declarado esencial**. Bajo esta excepcionalidad, la persona empleadora debe dar fe de que necesita a la trabajadora y debe garantizar que ni ella ni el grupo cercano estén expuestos a COVID-19.

En algunos países como **México, Ecuador, Colombia** o **Costa Rica**, los gobiernos han impulsado **campañas de difusión y sensibilización** sobre la garantía de los derechos de las trabajadoras domésticas ante la situación que vive la región.

Campañas gubernamentales de difusión y sensibilización sobre la garantía de los derechos de las trabajadoras domésticas frente al COVID-19

En **México**, el INMUJERES, con el apoyo de ONU Mujeres, OIT y FAO, en el marco del programa del Fondo Conjunto para los ODS de Naciones Unidas “*Cerrando Brechas: protección social para mujeres en México*”²⁴ lanzó una campaña de sensibilización con tres ejes principales: la promoción del registro de las trabajadoras del hogar en la seguridad social, la disponibilidad de información sobre sus derechos y el pago del salario completo por parte de las personas empleadoras independientemente de la asistencia o no al lugar de trabajo.

En **Ecuador**, a través del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, se han difundido mensajes por medio de redes sociales, para instar a la no finalización de los contratos de trabajo y para difundir los derechos de las trabajadoras domésticas. También se ha hecho difusión de los mecanismos de denuncia para aquellos casos donde se vean vulnerados los derechos.

En **Colombia**, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos apoyados por ONU Mujeres y la OIT, acordaron un paquete de mensajes dirigidos a las personas empleadoras para difundir en redes sociales y, a su vez, en radio para aquellas mujeres sin acceso a datos y tecnología. Con el apoyo de la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (FESCOL), se ha producido un capítulo de una miniserie web para promover la sensibilización sobre este tema.

En **Costa Rica**, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), con apoyo de la OIT, ha desarrollado una campaña para informar a las trabajadoras y empleadores/as sobre sus derechos y responsabilidades, incluyendo cuales son las medidas para paliar la crisis a las que tienen acceso las trabajadoras domésticas y las medidas de prevención para las trabajadoras que continúan trabajando.

23 Según la información disponible, Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Guatemala, Panamá, Paraguay y Perú declararon cuarentenas estrictas.

24 Proyecto Cerrando Brechas: Protección Social para las Mujeres en México, tendrá una duración de 2 años y trabajará con especial atención en la Ciudad de México, Chiapas, Estado de México, Jalisco y Oaxaca.



En varios países se propiciaron **espacios de diálogos entre actores sociales e institucionales**. En este sentido, en **Ecuador** se instaló una Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar donde participan el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la OIT, ONU Mujeres y los sindicatos de trabajadoras del hogar. Desde este espacio se ha elaborado un pronunciamiento de apoyo a los derechos de las trabajadoras domésticas²⁵ y se ha impulsado la creación de una **aplicación para el uso a través de los teléfonos celulares** para que todas las trabajadoras domésticas puedan acceder a información sobre sus derechos.

Las organizaciones de trabajadoras domésticas en la región han sido particularmente activas durante la pandemia. En **Uruguay**, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) difundió el mensaje de que, en caso de que el empleador o empleadora disponga que la trabajadora doméstica no vaya a trabajar, deberá de igual modo pagar el salario completo, tal y como lo establece el convenio colectivo²⁶. También realizó una campaña para la **recepción de donaciones** para colaborar con las trabajadoras más necesitadas, y estableció un contacto para la atención de situaciones específicas. Así mismo, como parte de las medidas del gobierno se generó la posibilidad de reducir la jornada laboral a la mitad a través del **seguro de paro parcial**.

En **Argentina, Brasil y Chile** lanzaron la campaña (#CuidaAQuienCuida) los sindicatos de trabajadoras domésticas del país han realizado diversas campañas de sensibilización acerca de la exposición que sufren ante esta pandemia y sobre cuestiones de la cuarentena y las medidas de prevención para aquellas trabajadoras que continúan su actividad durante el aislamiento obligatorio. Con motivo del Día Nacional del Personal de Casas Particulares en Argentina (3 de abril), la UPACP lanzó, con apoyo de la OIT, una campaña para ofrecer respuesta a las preguntas recibidas frecuentemente por parte del sindicato con respecto a los derechos de las trabajadoras frente a la crisis del COVID- 19²⁷. También se acordó un documento de recomendaciones y un protocolo de seguridad incluyendo medidas para las trabajadoras domésticas y para las personas empleadoras velando por la salud de todas las partes.

En el caso de **Colombia**, las centrales sindicales, con el apoyo de la OIT y de ONU Mujeres elaboraron una guía-caja de herramientas para trabajadoras domésticas. A su vez, han promovido iniciativas solidarias y han realizado una encuesta a trabajadoras domésticas que permitirá dar respuesta a los retos de información. Adicionalmente, se ha abogado ante las autoridades por medidas de bioseguridad en los lugares de trabajo y medidas específicas para el transporte.

25 https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/03/PronunciamientoMesa_FINAL_Marzo27.pdf

26 Uruguay, junto con Argentina, Chile y el Estado de San Pablo en Brasil cuentan con espacios de negociación tripartitos donde se han acordado convenios colectivos para las trabajadoras domésticas.

27 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf

En el caso de **Chile** las organizaciones de trabajadoras domésticas manifestaron su disconformidad con la Ley de protección del empleo, que permite suspender la relación laboral durante la vigencia de las medidas de confinamiento y acogerse al seguro de desempleo. Las trabajadoras domésticas no están cubiertas por este seguro y la Ley estableció que ellas deberán hacer uso del fondo de indemnización a todo evento que las protege al término de la relación laboral en caso de suspensión de la relación laboral. Las organizaciones de trabajadoras domésticas han hecho un reclamo por incumplimiento del Convenio 189, considerando que esto se conforma como un caso de discriminación al establecer criterios equivalentes a los que se imponen a los beneficiarios del seguro de cesantía, a pesar de que ellas están explícitamente excluidas de este mecanismo y por dejarlas además fuera de los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, impidiéndoles hacer uso de fondos fiscales disponibles para el resto de los trabajadores asalariados en el marco de la pandemia.

En algunos países se han identificado de manera explícita al colectivo de trabajadoras domésticas como grupo beneficiario de las ayudas canalizadas a través de transferencias monetarias o de ayuda alimentaria. En **Costa Rica**, por ejemplo, las trabajadoras domésticas, incluyendo migrantes en situación regular, pueden solicitar el Bono Proteger cuando hayan perdido su empleo o hayan visto su jornada reducida. A su vez, toda persona residente tiene derecho al asesoramiento por parte del

Ministerio de Trabajo más allá de su estatus migratorio. **Argentina** creó el Ingreso Familiar de Emergencia (compatible con la Asignación universal por hijo-AUH) para aquellas personas que quedaron desempleadas, trabajadores/as informales o monotributistas, incluyendo a las trabajadoras domésticas.

Algunos países han impulsado medidas para facilitar y reforzar el cumplimiento de las obligaciones de afiliación a la seguridad social de las trabajadoras domésticas en el contexto de crisis COVID-19. En **México**, el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) habilitó un mecanismo en línea para el pago de las cotizaciones mensuales de las trabajadoras del hogar, cuando previamente a la crisis del COVID-19 era indispensable hacerlo en ventanillas bancarias. En **Perú**, mediante el Decreto Legislativo N° 1499, se establecieron diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. Entre estas se incluye la obligatoriedad de contar con un contrato escrito y el derecho a una remuneración justa y equitativa. Se establece la edad de 18 años como mínima para ejercer este trabajo y se prohíbe todo acto de discriminación contra las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Las y los trabajadores del hogar tienen también derecho a la protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual.



Recomendaciones para garantizar los derechos y abordar los impactos del COVID-19 en las trabajadoras domésticas



1

Impulsar medidas para garantizar la **retención** de **empleos** en el **trabajo doméstico**

2

Ampliar y promover las **prestaciones** por **desempleo** para **trabajadoras domésticas**

3

Garantizar **transferencias monetarias** o subsidios sociales de emergencia

4

Elaborar protocolos de **salud** y **seguridad** que atiendan las especificidades del sector de **trabajo doméstico** remunerado

5

Garantizar la **cobertura en salud** para todas las trabajadoras domésticas

6

Asegurar que los **servicios de cuidados** sean considerados **prioritarios**.

7

Fomentar la **formalización** del trabajo doméstico

8

Promover **sistemas de protección social** integrales

9

Fomentar el **diálogo social**

10

Promover la **formación digital** y la **inclusión financiera** de las trabajadoras domésticas

11

Asegurar el **acceso** a la **información** y a la **asesoría legal** para las trabajadoras domésticas

12

Impulsar **campañas** de **sensibilización** sobre los derechos de las trabajadoras domésticas

13

Impulsar la ratificación e implementación de los **Convenios 189** y **190** de la **OIT**



Recomendaciones para garantizar los derechos y abordar los impactos del COVID-19 en las trabajadoras domésticas

La crisis del COVID-19 puso en evidencia a nivel global la debilidad de los sistemas de protección social, lo que tiene consecuencias concretas para las mujeres en general y en la región afecta particularmente a las trabajadoras domésticas.

La crisis pone de manifiesto la importancia de la responsabilidad del Estado en el bienestar y la protección, logrando consensos aún mayores que el pasado sobre la centralidad de que se siga avanzando en la ampliación de los sistemas de protección social en general, y que se promuevan instancias de negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico en particular. En línea con lo establecido por el Secretario General de las Naciones Unidas para los Marcos de Respuesta Socioeconómica inmediata frente al COVID-19²⁸, estos avances deben garantizar que cada vez más trabajadoras domésticas tengan garantizados sus derechos laborales. Es crucial que esta crisis no suponga un retroceso en las conquistas alcanzadas y que las medidas para la respuesta contribuyan a la consolidación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, asegurando la representación equitativa de las mujeres en la planificación de dicha respuesta, como señala el Secretario General de las Naciones Unidas²⁹.

Para ello se requiere una combinación de medidas en el corto, mediano y largo plazo orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa nacional existente y del Convenio 189 y los derechos laborales de acuerdo con los estándares del trabajo decente. Algunas recomendaciones específicas para lograr estos objetivos son:

1. Impulsar medidas para garantizar la retención de empleos en el trabajo doméstico

En algunos países se han implementado medidas para retener los empleos de las y los trabajadores asalariados en empresas pequeñas o con riesgo de quedar en desempleo por la reducción de la actividad económica. Las medidas consisten en subsidiar el empleo apoyando con el pago de un porcentaje del sueldo o habilitando la deducción

de impuestos por parte del Estado. Medidas de ese tipo deben implementarse para el sector del trabajo doméstico, como ejemplo, en Francia el gobierno pagará el 80% de los salarios de las trabajadoras domésticas que no pueden trabajar por la cuarentena, como apoyo a los hogares empleadores, y darán acceso a productos de protección personal gratuitos para las trabajadoras que cuidan a personas mayores.

2. Ampliar y Promover las prestaciones por desempleo para trabajadoras domésticas

Los gobiernos de la región deben impulsar medidas para promover y garantizar que las trabajadoras domésticas, en caso de no poder concurrir a sus lugares de trabajo por las disposiciones de distanciamiento social, puedan mantener el cobro de su salario en su totalidad. Donde existan regímenes de desempleo que cubran a las personas trabajadoras domésticas legalmente, es importante asegurar que éstos puedan responder rápidamente para proporcionar una seguridad del ingreso. Esto puede lograrse, por ejemplo, eliminando o reduciendo el período de calificación, suspendiendo algunas de las condiciones de búsqueda de empleo, o extendiendo el periodo durante el cual se pueden recibir las prestaciones, dado que encontrar empleo durante y después de la crisis puede requerir más tiempo.

En países donde el régimen laboral de las trabajadoras domésticas no incluye el seguro de desempleo como un derecho, se puede extender el alcance de regímenes de desempleo que ya existan para otros trabajadores, para trabajadoras domésticas en respuesta a la emergencia provocada por el COVID-19. España, por ejemplo, implementó un subsidio equivalente al 70% de la base reguladora (monto por el que está afiliada a la seguridad social) para empleadas domésticas que hayan perdido el empleo o sus horas de trabajo se hayan visto reducidas como consecuencia de la crisis. El subsidio es compatible con el mantenimiento de una parte de la actividad laboral y tiene carácter retroactivo si la causa es la actual crisis sanitaria³⁰.

28 A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19 <https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19>. En particular el eje 2 "Protegiendo a las personas: Protección Social y Servicios Básicos" y el eje 3 "Respuesta y Recuperación Económica: Protegiendo empleos, Pequeñas y Medianas Empresas y Trabajadores del Sector Informa".

29 UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

30 <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/subsidio-extraordinario-personas-empleadas-hogar.html>

3. Garantizar transferencias monetarias o subsidios sociales de emergencia

En respuesta a la crisis, los gobiernos de la región están fortaleciendo las transferencias monetarias previas a la crisis y/o creando nuevas que amplían las ya existentes. En este sentido, debe garantizarse que dicho beneficio llegue a las mujeres en general en situación de vulnerabilidad emergente y previa, y en particular a las jefas de hogares monomarentales y a las trabajadoras domésticas, con especial atención en no excluir a las trabajadoras domésticas migrantes independientemente de su estatus migratorio.

En este mismo sentido se hace referencia a las ayudas alimentarias, que casi todos los gobiernos han optado por proporcionar apenas se inició la emergencia sanitaria, consistentes en canastas de alimentos o bonos para la adquisición de alimentos. Al igual que las transferencias monetarias, debe garantizarse que en estas ayudas se incluyan a las trabajadoras domésticas, teniendo también en cuenta a las personas migrantes.

4. Elaborar protocolos de salud y seguridad que atiendan las especificidades del sector de trabajo doméstico remunerado

Los hogares empleadores deben garantizar todos los instrumentos de higiene y medidas de protección necesarias en los lugares de trabajo y durante los traslados, para que las trabajadoras domésticas puedan desempeñar su trabajo sin correr riesgos adicionales para su salud. Para ello, deben contar con el equipamiento de protección personal necesario y conocer los protocolos de prevención adecuados, para garantizar tanto la protección de su salud como la de las personas para las que trabaja. Es necesario que esta medida se acompañe a su vez con campañas de información general, donde se considere la situación particular de las trabajadoras domésticas, promoviendo medidas de protección e higiene por parte de las y los empleadores, así como la exigencia de medidas de bioseguridad específica para las grandes superficies comerciales o en el transporte. Eventualmente, se podrían implementar también soluciones para el traslado de las trabajadoras domésticas que no representen una exposición al contagio del virus.

5. Garantizar la cobertura en salud para todas las trabajadoras domésticas

Los países de la región enfrentan diferentes niveles de cobertura y acceso a la atención en salud de la población en general y de las trabajadoras domésticas en particular. Esto está vinculado a sus precarias condiciones de trabajo y a las carencias en términos de garantías de derechos laborales. En este momento de crisis donde los sistemas de salud de varios países están en riesgo de colapso, es necesario pensar en sistemas de cobertura asociativos entre los servicios públicos y privados para garantizar la atención de toda la población, con énfasis en los y las trabajadoras informales y las personas migrantes, condiciones ambas muy frecuentes entre las mujeres que empleadas en el trabajo doméstico.

6. Asegurar que los servicios de cuidados sean considerados prioritarios

Durante el periodo de confinamiento, esto permitirá que los servicios de cuidados continúen funcionando ampliando así las opciones para hacer frente al incremento de la carga de trabajo no remunerado de las familias y brindando una opción para el cuidado de las personas dependientes a cargo de las trabajadoras domésticas que continúen trabajando. Para ello se deberán prever recursos para reforzar estos servicios y dotar a sus trabajadores y trabajadoras de los elementos necesarios para realizar el trabajo con seguridad. Además, los servicios de cuidado son esenciales para asegurar que las y los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente aquellas relacionadas con el cuidado de niños y niñas que no han retornado a la escuela, puedan regresar a trabajar en la medida en que los países retoman las actividades económicas. Esta medida permitirá también posicionar la importancia de los cuidados en la agenda y fortalecer su inclusión en los planes de respuesta y de estímulo fiscal para la salida a la crisis en el mediano y largo plazo.

7. Fomentar la formalización del trabajo doméstico

Las acciones para fomentar dicha formalización deben incluir la equiparación de los derechos laborales y sociales de las trabajadoras domésticas, el registro a la seguridad social y medidas de fiscalización para fomentar

el cumplimiento de la ley. La formalización también implica el acceso efectivo a la protección social para un gran contingente de mujeres lo cual mitiga los efectos de las crisis y disminuye su situación de vulnerabilidad en términos de la autonomía económica.

Para facilitar la afiliación, es fundamental promover la simplificación de los trámites y la posibilidad de realizarlos por vías telemáticas, incluso en periodos de crisis y confinamiento. Se ha demostrado que aquellos sistemas previsionales que permiten el registro de varios empleadores y la complementariedad de jornadas laborales han alcanzado mejores resultados de cobertura a la seguridad social y, por tanto, han mejorado los niveles de formalidad entre las trabajadoras domésticas.

Asimismo, se debe fortalecer el rol fiscalizador del Estado, mediante campañas informativas, y un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio 189 de la OIT, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8. Promover sistemas de protección social integrales

Los países deben promover la extensión de los regímenes contributivos a todas las trabajadoras domésticas, pero incluso cuando éstos no existan o no puedan acceder a ellos, las trabajadoras domésticas deberían al menos poder acceder a los pisos de protección social nacionales que garantizan como mínimo la atención sanitaria esencial y la seguridad de los ingresos básicos durante todo el ciclo de vida.

9. Fomentar el diálogo social

Profundizar el diálogo social mediante el establecimiento de consultas con organizaciones representativas de los y las trabajadores y trabajadoras domésticas y de sus empleadores, cuando tales organizaciones existan. Estas consultas forman parte de las obligaciones bajo el Convenio 189 de la OIT, y aseguran que las medidas tomadas sean adaptadas a las necesidades del sector. Los sindicatos de trabajadoras domésticas han jugado un papel fundamental en la toma de medidas de emergencia alrededor del mundo. En Francia e Italia, organizaciones de empleadores de trabajadoras domésticas también reivindicaron la inclusión del sector en varias medidas de emergencia para proteger a ambas partes. El diálogo social también puede incluir mesas de negociación colectiva que den como resultado convenios que garanticen los derechos de las trabajadoras domésticas.

10. Promover la formación digital y la inclusión financiera de las trabajadoras domésticas

La emergencia ha puesto en evidencia la importancia de las nuevas tecnologías para el acceso, entre otros, a información sobre las medidas sanitaria y de contención. Además, falta de acceso a cuenta bancaria han sido una de las dificultades principales para que las trabajadoras domésticas pudieran recibir los beneficios de los programas estatales o el cobro de sus salarios. Por ello, las trabajadoras domésticas deben contar con programas de formación digital para el uso adecuado de las nuevas tecnologías. Se debe potenciar su uso para garantizar vías de acceso a la información sobre sus derechos, la realización de denuncias y la posibilidad de asociarse y estar en contacto con otras trabajadoras domésticas y las organizaciones de trabajadoras. La formación digital también contribuye a facilitar los trámites burocráticos para las y los empleadores y habilita la posibilidad de realizar los pagos de salarios a través de transferencias monetarias. Así mismo se deben poner en marcha medidas para fomentar la inclusión financiera de las trabajadoras domésticas, facilitando el acceso a cuentas bancarias y servicios financieros y promoviendo el uso de las nuevas tecnologías para el manejo de las mismas.

11. Asegurar el acceso a la información y a la asesoría legal para las trabajadoras domésticas

El acceso a la información sobre medidas de prevención y protección, así como a sus derechos laborales, es una de las reivindicaciones de las trabajadoras domésticas. Se recomienda que la información pueda estar disponible en distintos idiomas, de manera que se tenga en cuenta a las trabajadoras domésticas migrantes y/o indígenas, y que sea accesible a través de diferentes soportes para salvar la brecha digital que pudiera existir.

Además, es primordial facilitar asesoría legal sobre todas aquellas cuestiones que afecten el trabajo y el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Estos servicios de asesoría pueden ser facilitados por las organizaciones de trabajadoras domésticas, que pueden contar con el apoyo de otros actores, como organizaciones de la sociedad civil o la Academia. Por su parte, el Estado debe garantizar que los organismos competentes, ya sea a través de los Ministerios de Trabajo y Empleo o de los organismos para la protección social, según sea el caso, faciliten toda la información necesaria a las trabajadoras domésticas.

12. Impulsar campañas de sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras domésticas

Tal y como se ha venido haciendo en varios países de la región, es fundamental continuar implementando campañas de sensibilización para que las y los empleadores y las trabajadoras domésticas conozcan tanto los derechos como las obligaciones, y se vele por la salud y seguridad de las trabajadoras y sus familias, así como la formalización de todas las trabajadoras en este sector.

13. Impulsar la ratificación e implementación de los Convenios 189 y 190 de la OIT

En el contexto actual, las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, aprobadas por representantes de gobiernos, organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as, son instrumentos legales importantes para los países, ya que proporcionan el impulso para promover políticas

públicas que protegen a las trabajadoras domésticas. En tiempos de crisis, las normas proporcionan una base sólida para las principales respuestas políticas al papel crucial del trabajo decente en el logro de una recuperación sostenible y equitativa. Por ello, se debe seguir impulsando la ratificación del Convenio 189 en los países de la región que aún no lo hayan hecho y fortalecer su implementación a través del refuerzo de la normativa nacional, el desarrollo de sistemas de seguimiento y de la institucionalidad necesaria que permita su aplicación y la implementación de políticas específicas para lograr una mejora significativa de las condiciones laborales para las trabajadoras domésticas.

Asimismo, los países de la región deberán avanzar en la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso aprobadas en el 2019, lo que reforzará la prevención y sanción de estos delitos cuando sean cometidos contra las trabajadoras domésticas en el lugar de trabajo.

En esta crisis por el COVID-19 todas y todos hemos sido impactados, pero las trabajadoras domésticas y sus familias no deben ser quienes asuman sus costos. Una vez más la redistribución es clave para que la desigualdad no se siga agudizando en la región.



Esfuerzos de ONU Mujeres en América Latina y el Caribe para promover el Empoderamiento Económico de las mujeres en las estrategias de respuesta y recuperación frente al COVID-19

- Generación de análisis y evidencia sobre los impactos sociales y económicos del COVID-19 en las mujeres y niñas, para que el análisis de género y los datos desagregados por sexo sean parte integral de la respuesta a la emergencia.
- Abogacía e incidencia para visibilizar las contribuciones de las mujeres en la respuesta a la crisis del COVID-19 y los impactos diferenciados que ésta tiene en mujeres y niñas, posicionando en la agenda pública la necesidad de implementar medidas multisectoriales de mitigación y superación de dichos impactos.
- Asistencia técnica a actores públicos y privados en partenariatio con la sociedad civil y otros actores de la cooperación internacional para desarrollar estrategias y soluciones para el empoderamiento económico de las Mujeres como parte de las medidas de respuesta a la crisis.
- Incorporación del enfoque de interseccionalidad en la planificación y la implementación de la respuesta para responder a las necesidades de las mujeres en su diversidad.
- Coordinación de esfuerzos entre diferentes actores y generación de alianzas estratégicas entre los distintos sectores incluyendo el gobierno, agencias de la **ONU** y organismos internacionales, sociedad civil, medios de comunicación y el sector privado para fortalecer la prevención y las respuestas al COVID-19.
- Movilización de redes y relaciones con organizaciones de mujeres para promover la voz, participación, toma de decisiones y rol de las defensoras de derechos humanos, las organizaciones feministas de la sociedad civil y las mujeres de base en todos los aspectos de la respuesta al COVID-19, la identificación/ diagnóstico, planeación, implementación y la recuperación, monitoreo y evaluación.
- Producción de conocimientos técnicos y propuestas innovadoras para promover el empoderamiento económico de las mujeres durante y después de la pandemia y generar condiciones para la recuperación y para la resiliencia ante futuras crisis.

Acción de la OIT dirigida a hacer del trabajo decente una realidad para las trabajadoras domésticas

A raíz de la adopción del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la **OIT** ha aplicado una estrategia internacional encaminada a brindar apoyo a gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores con el fin de fomentar el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas.

La **OIT** ha prestado asistencia a los países de América Latina y el Caribe para ampliar la protección de las trabajadoras domésticas, garantizar el cumplimiento de las normas pertinentes, modificar legislación, así como promover la representación de las trabajadoras domésticas y de sus empleadoras. La **OIT** ha brindado apoyo técnico para cambios normativos para reducir las horas de trabajo, mejorar la remuneración y equiparar las condiciones de las trabajadoras con otros trabajadores, proteger a las migrantes y las trabajadoras menores de edad. Se han organizado intercambios de cooperación SUR-SUR para promover la negociación colectiva; la

inspección laboral; y la organización de las trabajadoras. En años recientes, la **OIT** ha apoyado campañas para la promoción de las trabajadoras a la seguridad social, y brindado apoyo a los gobiernos para simplificar trámites y ajustar la reglamentación de la seguridad social para promover la afiliación de las trabajadoras domésticas incluyendo, aquellas que trabajan para varios empleadores o por hora. En la página web de OIT dedicada a las trabajadoras domésticas (<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>) puede obtenerse información sobre la experiencia adquirida en varios proyectos a nivel nacional.

Durante la crisis sanitaria y económica resultado de la pandemia del COVID, la **OIT** viene apoyando campañas de sensibilización para mantener los ingresos de las trabajadoras domésticas y promover medidas de seguridad y salud para prevenir el contagio tanto en sus propios hogares como el de sus empleadores y en el tránsito al trabajo.

Acciones implementadas por la CEPAL para apoyar a los gobiernos de la región a enfrentar los efectos económicos y sociales de la pandemia desde una perspectiva de género

- Dando seguimiento al eje 8 de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, sobre cooperación regional, se llevó a cabo el 8 de abril una reunión informativa entre las ministras y altas autoridades de los mecanismos para el adelanto de la mujer de América Latina y el Caribe: *La Respuesta a la Crisis de la Pandemia COVID-19 desde la Perspectiva de Género*³¹. Fue organizada por la **CEPAL** y ONU Mujeres, y en ella participaron representantes de 29 países de la región.
- Elaboración y difusión de documentos e informes que presentan información de diagnóstico y análisis sobre los impactos socioeconómicos de la pandemia, y proporcionan elementos para la formulación de políticas basadas en evidencia para reaccionar ante la crisis. En particular destaca el documento *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*³² que presenta un diagnóstico de la crisis de cuidados en América Latina y el Caribe y destaca la vigencia del Compromiso de Santiago como instrumento regional para promover políticas y marcos normativos que respondan a las necesidades de cuidados desde un enfoque de género, ya que son las mujeres quienes, de forma remunerada o no remunerada, realizan la mayor parte de esas tareas.
- *Mapeo de iniciativas impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe para abordar las dimensiones de género en la respuesta a la pandemia del COVID-19* en áreas como la prevención de la violencia contra las mujeres, la promoción de la corresponsabilidad de los cuidados y la protección de los empleos e ingresos de las mujeres.
- *Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe: impacto económico y social* con una sección de género, desarrollada en alianza con ONU Mujeres, en la que se incorporan periódicamente las iniciativas de los gobiernos de la región sobre igualdad de género y COVID-19³³.



- Producción y análisis de evidencia cuantitativa que facilita el diagnóstico de la situación de las mujeres ante las crisis del COVID-19 y permite anticipar los impactos económicos y sociales en la región, para incorporar el análisis de género en las políticas de reactivación económica.
- Asistencia técnica a gobiernos de la región para apoyar la formulación de políticas integrales desde la perspectiva de género.

31 <https://www.cepal.org/es/eventos/reunion-informativa-ministras-altas-autoridades-mecanismos-adelanto-mujeres-america-latina>

32 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261_es.pdf

33 <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>