

**CONCOVATORIA
PARA COMENTARIO**

*Resolución Del Consejo De Los Derechos
Humanos 54/6 Sobre*

LA CENTRALIDAD DE LOS CUIDADOS Y EL APOYO

Desde Una Perspectiva Humana

Abril de 2024

Maria Elena Valenzuela

**ENTREGA
POR ESCRITO**



Federación Internacional
de Trabajadoras del Hogar

Índice

01

PG 04

Las trabajadoras del hogar (TD) y la economía de los cuidados

02

PG 05

Los derechos humanos y derechos laborales de las TD

03

PG 10

El derecho de las TD a los auto cuidados

04

PG 11

El derecho de las TD a las políticas y servicios de cuidados

05

PG 11

La transición hacia el trabajo decente para las TD

06

PG 17

La voz y la representación

07

PG 18

Reflexio- nes finales

08

PG 20

Abreviatu- ras

09

PG 22

Referencias

1. Las trabajadoras del hogar y la economía de los cuidados:

Las trabajadoras domésticas o trabajadores del hogar (TD) trabajan en o para un hogar a nivel ocupacional y desempeñan un papel integral en la prestación de cuidados. Proporcionan servicios y bienes que son socialmente necesarios para el mantenimiento de los hogares y el bienestar de las familias, con mayor frecuencia en forma de actividades de cuidado directas (cuidado personal cara a cara) o indirectas (incluidas tareas como cocinar, limpiar, y otros trabajos que garanticen un entorno de vida sano y seguro). Millones de estas trabajadoras desempeñan un papel central en el apoyo a las necesidades de cuidados de los hogares.

La pandemia mundial de COVID-19 puso de relieve la contribución de las TD al funcionamiento de los hogares y los mercados laborales. Desempeñaron un papel crucial para garantizar la salud y la seguridad de las familias y hogares para los que trabajan, desde la limpieza básica hasta el cuidado personal de los niños, los enfermos y los ancianos. La pandemia profundizó las desigualdades de género preexistentes, ya que los confinamientos intermitentes agravaron la carga del trabajo de cuidados y afectaron negativamente al sector del trabajo doméstico, que en gran medida no se consideraba trabajo esencial. Además, expuso el hecho de que las trabajadoras del hogar siguen estando entre los grupos de trabajadores más vulnerables.

Los cambios en las estructuras demográficas y sociales en todo el mundo se traducen en una necesidad urgente que requiere una infraestructura de atención integral y adaptable para satisfacer las necesidades de atención diversas y cambiantes. La necesidad de cuidados ha ido en aumento y la disponibilidad de trabajo no remunerado para satisfacer las necesidades de cuidados domésticos se ha reducido y todavía faltan servicios públicos de cuidados de calidad. Las grandes necesidades de atención insatisfechas y el envejecimiento de la población están creando así una crisis de atención. Existe una demanda creciente de trabajo doméstico (cuidados remunerados) que debería conducir a un cambio en la forma en que las sociedades y las economías tratan a los TD, reconociéndolos como trabajadores y otorgándoles los mismos derechos y protecciones que a cualquier otro trabajador (OIT, 2022, 2023b; Shah y Bhattacharya, 2024).

A pesar de la importante contribución que los TD aportan a la economía del cuidado (el 25% de los trabajadores de cuidados a nivel mundial son trabajadores domésticos. OIT, 2024), las sociedades siguen otorgando un bajo valor social y económico al trabajo doméstico; A menudo se considera no cualificado y una extensión del trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres. En comparación

con la mayoría de los demás trabajadores asalariados, las TD tienden a tener salarios más bajos, menos beneficios y menos protecciones legales o sociales. Muy pocos trabajadores tienen contrato laboral. Por lo general, no tienen derecho a baja por maternidad, atención médica ni pensión (WIEGO, s.f.). Las políticas y planes de migración temporal conducen a una supresión estructural de los derechos laborales de las TD. La subvaloración y el subreconocimiento de las TD deben cambiar para reflejar su invaluable papel en el apoyo a los hogares, las economías y las socie-

dades y permitirles disfrutar de sus derechos humanos.

Las TD deben ser reconocidas como trabajadores de cuidados e incluidos como proveedores de cuidados en las políticas nacionales de cuidados, las leyes laborales y los sistemas de seguridad social. Esto puede contribuir a garantizar una oferta suficiente de trabajadores domésticos calificados para satisfacer las necesidades de atención del futuro, garantizando al mismo tiempo un trabajo decente para las TD.

“La subvaloración y el subreconocimiento de las TD deben cambiar para reflejar su invaluable papel en el apoyo a los hogares, las economías y las sociedades y permitirles disfrutar de sus derechos humanos.

2. Derechos humanos y derechos laborales de las TD:

Aunque ninguno de los instrumentos u órganos internacionales de derechos humanos de las Naciones Unidas (ONU) está dedicado exclusivamente al trabajo doméstico, todos contienen disposiciones generales de no discriminación, así como otros derechos relacionados con el trabajo. Hay una conciencia cada vez mayor entre estos organismos sobre la vul-

nerabilidad de las trabajadoras domésticas y las barreras únicas para el pleno disfrute de sus derechos humanos básicos.

En todo el mundo, hay 75,6 millones de trabajadores del hogar de 15 años o más (OIT, 2021d). Este sector es particularmente importante en las regiones en desarrollo: Asia es el primer empleador

de trabajadores domésticos, seguida de América Latina y el Caribe y África. En los países de Asia y el Pacífico y Europa del Este, una gran proporción de su población femenina se va para realizar trabajos domésticos en el extranjero. A pesar del carácter global del trabajo doméstico, tiene características diferentes en cada contexto nacional y regional. Las trabajadoras domésticas son una fuerza laboral creciente pero en su mayoría invisible en Europa, y son extremadamente vulnerables a una explotación flagrante. En América Latina, muchas trabajadoras del hogar son afrodescendientes o indígenas que a menudo enfrentan múltiples formas de discriminación. En África y el Caribe, el trabajo doméstico se ha visto afectado por el colonialismo y la pobreza, la desigualdad racial y los sistemas patriarcales. La mayoría de las trabajadoras domésticas en los Estados árabes y el sudeste asiático son inmigrantes y muchos de ellos enfrentan diferentes formas de dificultades. En la mayoría de los países árabes, a pesar de venir como trabajadores, las TD migrantes están exentas de protecciones laborales y en-

rradas en un sistema que ha sido comparado con la “esclavitud moderna” a través de una modalidad de patrocinio llamada Kafala (ReliefWeb, 2021).

Exclusión legal:

Las trabajadoras domésticas se enfrentan a altos niveles de discriminación por ley: el 36,1% de las trabajadoras domésticas están totalmente excluidas de la legislación laboral nacional (particularmente en los Estados Árabes -94%- , en Asia y el Pacífico -61,5%- y África -37%-) Por el contrario, los TD en América, Europa y Asia Central están casi todos cubiertos por la mayoría de las áreas de políticas y, en la mayoría de los casos, en condiciones que no son menos favorables que las que se ofrecen a los trabajadores en general (OIT, 2021d, 2023b). En todo el mundo, el 50,1% de las trabajadoras domésticas no tienen derecho legal a la **seguridad social**. La situación es particularmente difícil en los Estados árabes, donde sólo el 3,8% está cubierto por al menos una rama de la asistencia social, seguidos por Asia y el Pacífico (27,9%). Casi la mitad de las TD siguen excluidos de disposiciones específicas que limitan **las horas de trabajo semanales normales** (48,9 por ciento). El 71% de las trabajadoras domésticas de Asia y el Pacífico enfrentan esta situación; 66% en los países árabes y 40% en África. Casi la mitad (46%) no tiene derecho legal a **un salario mínimo**: el 80% en los Estados árabes, el 64% en Asia y el Pací-

En todo el mundo, el **50,1%** de las trabajadoras domésticas no tienen derecho legal a la seguridad social.

fico, el 41% en África. En algunos países (como Bangladesh, Camboya, Malasia y Tailandia) las trabajadoras domésticas y los hogares empleadores a veces quedan fuera del alcance de las leyes sobre libertad de asociación y negociación colectiva debido a la definición de trabajadores, lugares de trabajo o incluso empleadores. En algunos casos, las TDM están excluidas del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva (OIT, 2023a, 2023b).

Excluido por la práctica:

Más allá de las exclusiones legales, múltiples barreras impiden la implementación de la ley y su cumplimiento. Sólo unos pocos TD disfrutan de derechos y protección en la práctica: el 81,2% de las TD (61,4 millones) permanecen en el **empleo informal**. La extensión de la cobertura efectiva ha quedado muy por detrás de la cobertura legal: el 34% de las trabajadoras domésticas con empleo informal están en realidad cubiertas por las leyes laborales y de seguridad social vigentes, pero aún así se las considera empleadas informalmente debido a lagunas en su implementación. Barreras adicionales para acceder a la protección laboral y social incluyen barreras administrativas; capacidades contributivas limitadas; falta de aplicación y bajo cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social; falta de información y concientización; y la limitada representación de voz de las trabajadoras domésticas (OIT 2021d, 2024).

Más allá de los desafíos legales, las TD enfrentan obstáculos prácticos a sus derechos de voz y representación. Están dispersos en hogares individuales, con relaciones laborales individuales, un desafío para formar colectivos con intereses comunes. Los trabajadores del hogar también tienen una cantidad limitada de tiempo libre y a menudo temen perder sus empleos si se afilian a un sindicato (OIT 2015a). También enfrentan desafíos debido a la limitación de recursos y desarrollo de capacidades. En algunos países, los procedimientos necesarios para registrarse oficialmente como sindicato reconocido a menudo no les resultan adecuados. Cuando no existe un grupo formal de empleadores de trabajadores domésticos, también resulta imposible entablar negociaciones colectivas (OIT, 2023b).

Habilidades no reconocidas:

A pesar de realizar una enorme variedad de tareas calificadas en el hogar, el trabajo doméstico a menudo se descarta como trabajo “no calificado” que las personas, predominantemente mujeres, nacen sabiendo cómo hacer, una narrativa conveniente para justificar los salarios insuficientes y la falta de empleo digno. Las condiciones de trabajo. El trabajo doméstico existe en un espacio entre un servicio que “tradicionalmente” no era remunerado y el sector de cuidados en auge que, especialmente después de COVID, se considera esencial. En esta zona gris, las ha-

bilidades necesarias para realizar el trabajo doméstico, incluido el cuidado dentro del hogar, a menudo se niegan y casi siempre se subestiman. Un estudio realizado por la OIT comparó las tareas que realizan las TD en los hogares con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y encontró que casi todos las TD operan con un nivel de habilidades medio, mucho más alto que el de los “no calificados” (Phnom Penh Post, 2023).

Trabajo doméstico infantil:

7,1 millones de niños de 5 a 17 años participan en el trabajo doméstico. Esto incluye 4,1 millones de niños entre 5 y 11 años, 1,1 millones de niños entre 12 y 14 años y 2,0 millones de niños entre 15 y 17 años. Son muy vulnerables al abuso, el acoso y la violencia física, sexual, psicológica o de otro tipo (OIT, 2021d).

El trabajo doméstico se encuentra entre los cinco sectores que representan la mayor parte del trabajo forzoso total de adultos.

Trabajo forzoso:

El trabajo doméstico se encuentra entre los cinco sectores que representan la mayor parte del trabajo forzoso total de adultos y es uno de los principales sectores donde se encuentran niños en trabajo forzoso (OIT, Walk Free y OIM 2022). La proporción de migrantes en el grupo de personas en trabajo forzoso es mucho mayor que la proporción de migrantes en la fuerza laboral general. Las trabajadoras domésticas migrantes son más propensas al trabajo forzoso¹. Las mujeres en trabajos forzados tienen muchas más probabilidades que sus homólogos masculinos de realizar trabajos domésticos y de ser coaccionadas mediante el impago de salarios y el abuso de la vulnerabilidad. Los indicadores de involuntariedad incluyen no poder renunciar a su trabajo, tener que permanecer en el trabajo más tiempo del acordado y ser obligado a trabajar sin pago de horas extras, entre otros (OIT, 2023a).

Violencia en el trabajo:

Los tipos más comunes de violencia y acoso que experimentan las trabajadoras del hogar en sus lugares de trabajo incluyen el abuso económico, el abuso psicológico, el abuso físico y sexual, el abuso verbal y la falta de acceso a una alimentación adecuada. Otros tipos de violencia menos

¹ Según la metodología de la OIT, el trabajo forzoso se considera cuando hay indicadores de que el trabajo es involuntario y de que el trabajador está bajo amenaza de sanción.

frecuentes pero alarmantes son el acoso, la coerción, las violaciones de la privacidad y la retención de salarios. Algunas trabajadoras del hogar enfrentan múltiples formas de violencia: abuso físico, intimidación, amenazas, acoso, agresión sexual, acoso, comida de mala calidad y falta de privacidad. Se han documentado casos graves de violencia, incluidos asesinatos (IDWF 2019, 2020a, 2020b, 2023).

Discriminación múltiple:

Ciertas categorías de trabajadores domésticos enfrentan mayores desventajas. Las TD internos experimentan más aislamiento, menos privacidad y movilidad más limitada, trabajan más horas y reciben una mayor proporción de pagos en especie (como comidas y alojamiento). Las condiciones de vida suelen ser malas. También son más vulnerables al abuso físico/sexual por parte de los empleadores en comparación con las trabajadoras domésticas que viven fuera. Muchas trabajadoras del hogar enfrentan múltiples formas de discriminación debido a su género, raza, etnia, clase y otras características individuales que se “cruzan” entre sí y se superponen.

Migración:

Debido a la falta de oportunidades económicas y trabajos decentes, muchas mujeres de países de bajos ingresos migran a países de altos ingresos para realizar trabajo doméstico: el 80% de las trabajadoras domésticas migrantes es-

tán desplegadas en países de altos ingresos. En los Estados árabes, el 83% de las trabajadoras domésticas son inmigrantes. En América del Norte, los migrantes representan el 71% de las trabajadoras domésticas y en Europa el 55% (OIT, 2015b). Su trabajo en el extranjero permite a las trabajadoras domésticas migrantes mantener a sus familias, pero el proceso migratorio a menudo carece de condiciones básicas para garantizar una migración segura y el respeto de los derechos humanos de las trabajadoras domésticas migrantes. Muchos de ellos enfrentan diversas penurias, como engaños por parte de los reclutadores, largas jornadas de trabajo con poco descanso, abusos físicos, emocionales y sexuales, pagos insuficientes o impagos de salarios, problemas de salud y otros. Se enfrentan a una servidumbre por deudas debido a las excesivas tarifas de las agencias de empleo, la restricción de movimiento y la restricción para transferir empleadores (FITH, 2020b). En algunos países, las políticas migratorias actúan como una barrera adicional para el acceso de las trabajadoras domésticas a los derechos laborales y la protección social, al estratificar el acceso de los migrantes a ciertas protecciones dependiendo de su ruta migratoria, o al excluir a los trabajadores migrantes –particularmente aquellos en situación irregular– de leyes y políticas. En la mayoría de los países árabes, a pesar de venir como trabajadores, los TDM están exentos de protecciones laborales y encerrados en un sistema que ha sido comparado con la “esclavitud moderna” a

través de una modalidad de patrocinio llamada kafala. Otorga a los empleadores un control casi total sobre las vidas de estos trabajadores y garantiza una dependencia de los TDM de sus empleadores. En algunos casos, las condiciones laborales y los derechos laborales

de las TDM no están regulados por las leyes nacionales del país de destino, sino más bien por acuerdos bilaterales (BLA) y memorandos de entendimiento (MOU) entre los países de origen y destino, lo que a menudo resulta en niveles discriminatorios de protección.

“ Los importantes déficits de trabajo decente en las áreas de tiempo de trabajo, salarios y seguridad social conducen a una mala salud e impiden que las trabajadoras del hogar disfruten del derecho al autocuidado.

3. Derecho al autocuidado de los Trabajadores del Hogar:

Los importantes déficits de trabajo decente en las áreas de tiempo de trabajo, salarios y seguridad social conducen a una mala salud e impiden que las trabajadoras del hogar disfruten del derecho al autocuidado. A nivel mundial, el 37% de las TD tienen jornadas laborales extremadamente largas (49 o más por semana). En los Estados árabes, el 75% trabaja más de 49 horas (42% más de 60) y en Asia y el Pacífico el 50% de las trabajadoras domésticas tienen jornadas laborales extremadamente largas. A nivel mundial, los TD ganan el 56,4% del salario mensual promedio de otros empleados. La brecha salarial de género entre las

trabajadoras domésticas es alta: las trabajadoras domésticas ganan un 24% menos que sus homólogos masculinos. Mientras que las trabajadoras domésticas ganan sólo la mitad del salario mensual promedio de todos los demás empleados, las TD masculinos ganan el 67,3% del salario mensual promedio de los demás empleados. En África, las trabajadoras domésticas ganan el 25% del salario mensual promedio de otros empleados. Debido a esto, las trabajadoras domésticas predominan entre los más pobres, consecuencia de la discriminación contra las mujeres y la desigualdad de género.

4. Derecho de los Trabajadores del Hogar a políticas y servicios de cuidado:

Como trabajadores con responsabilidades familiares, las TD deberían disfrutar de un acceso efectivo a las prestaciones y medidas de protección social. Sin embargo, a menudo no tienen acceso a derechos y servicios de atención para ellos y sus familias.

Protección de la maternidad:

Por ley, una gran proporción de mujeres trabajadoras del hogar están excluidas de las disposiciones sobre licencia de maternidad (46,5 por ciento) y del derecho a prestaciones monetarias de maternidad (47,6 por ciento), y en la práctica son aún más las que están excluidas debido a su situación informal. Solo el 13,4 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por prestaciones familiares, la tasa de cobertura más baja entre las nueve prestaciones de seguridad social en el marco de regímenes contributivos (OIT, 2024).

En los Estados árabes, el 100% de las trabajadoras domésticas no tienen derecho a licencia de maternidad ni a prestaciones monetarias de maternidad. el 68% en Asia y el Pacífico y el 32% en África. En el Caribe, menos del 8% de las trabajadoras domésticas tienen derecho a licencia y prestaciones por maternidad, ya que los empleadores no contribuyen al Plan de Seguro Nacional para sus trabajadoras domésticas, aunque así lo exige la ley.

Las TD también suelen carecer de acceso a servicios de cuidado infantil. Esto es el resultado de una brecha global en la provisión de un derecho legal a servicios de cuidado infantil, e incluso cuando este derecho es un mandato legal, la cobertura efectiva es extremadamente limitada, especialmente para los más vulnerables, un grupo al que pertenecen muchas trabajadoras del hogar (OIT, 2024).

5. Avanzar hacia un trabajo decente para las Trabajadoras del Hogar:

“Las organizaciones de la sociedad civil han estado haciendo campaña por un manifiesto sobre los cuidados, exigiendo que los Estados recurran a los cuidados como un bien público y una responsabilidad social colectiva, en lugar de una responsabilidad “privada” del hogar que recae principalmente en las mujeres.

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre las trabajadoras domésticas, 2011 (núm. 189), el primer instrumento jurídico internacional dedicado al trabajo doméstico. Desde entonces, la situación de las TD remuneradas –sus malas condiciones y la discriminación que enfrentan en diferentes partes del mundo– ha pasado a ser vista como un “problema global” cuya gobernanza es un desafío que excede las fronteras nacionales (Marchetti, 2018). En su “Compromiso de Buenos Aires” adoptado en 2022, los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) acordaron “apoyar activamente la participación de... organizaciones de TD remunerados... en el diseño, implementación y seguimiento de los servicios de atención”. políticas”. En 2021, el Foro de ONG de la Comisión Africana aprobó una Resolución Especial que abor-

dó la discriminación y el trabajo doméstico en África y recomendó que se tomaran “todas las medidas necesarias” para “eliminar las referencias a los sirvientes y otro lenguaje despectivo contra las trabajadoras domésticas en las leyes, políticas y regulaciones”. (Centro Solidario, 2023)². En 2021, los líderes de la ASEAN adoptaron un marco integral sobre la Economía del Cuidado, reconociendo que el trabajo de cuidados permea diversos entornos y economías formales e informales, y que el trabajo de cuidados remunerado incluye servicios públicos, cuidado de personas mayores y trabajo doméstico (ASEAN, 2021). La UE tiene políticas e iniciativas relacionadas con los cuidados, particularmente en el marco de la política social, la igualdad de género y el empleo. Estas políticas tienen como objetivo promover servicios de atención accesibles, asequibles y de alta calidad, abordar cuestiones de

² El Compromiso de Buenos Aires fue adoptado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL, la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe y el Gobierno de Argentina, y que se celebró en Buenos Aires del 7 al 11 de noviembre de 2022.

equilibrio entre la vida personal y laboral y apoyar a los cuidadores, incluidos los cuidadores informales. Las organizaciones de la sociedad civil han estado haciendo campaña por un manifiesto sobre los cuidados, exigiendo que los Estados recurran a los cuidados como un bien público y una responsabilidad social colectiva, en lugar de una responsabilidad “privada” del hogar que recae principalmente en las mujeres. En Estados Unidos, el presidente Biden ha emitido varias acciones ejecutivas y las prioridades políticas demuestran un compromiso para ampliar el acceso a la atención médica, apoyar a los cuidadores y abordar los desafíos que enfrentan las personas y las familias para acceder a una atención asequible. En 2023, el presidente Biden anunció un conjunto integral de acciones ejecutivas para mejorar la atención a las familias trabajadoras y, al mismo tiempo, apoyar a los trabajadores del cuidado y a los cuidadores familiares. [La Orden Ejecutiva sobre el aumento del acceso a una atención de alta calidad y el apoyo a los cuidadores \(EO\)](#) incluye más de 50 directivas para casi todas las agencias a nivel de gabinete para ampliar el acceso a una atención asequible y de alta calidad y brindar apoyo a los trabajadores del cuidado y a los cuidadores familiares. Al menos 53 millones de estadounidenses prestan servicios como cuidadores familiares (incluidos más de 5 millones que cuidan a miembros del servicio o veteranos) y muchos enfrentan desafíos debido a la falta de apoyo, capacitación y oportunidades de descanso.

A marzo de 2024, 36 países han ratificado el Convenio 189 de la OIT: 18 en América Latina y el Caribe, 11 en Europa, 6 en África, 1 en Asia. El hecho de que tan pocos países hayan ratificado la convención de TD en la mayoría de las regiones refleja cuán difícil es reformar el sector.

En la mayoría de estos países se han introducido reformas legales para garantizar que a los trabajadores se les concedan los mismos derechos que a cualquier trabajador asalariado: En América Latina y el Caribe, la mayoría de los países que han ratificado el C189 han llevado a cabo reformas regulatorias o creado leyes específicas para avanzar hacia la eliminación de la discriminación en las regulaciones. En América Latina esto incluye a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Otros países han realizado reformas a normativas o reglamentos considerando las particularidades del trabajo doméstico para asegurar una mayor cobertura efectiva (OIT, 2021a). En esta re-

 **A marzo** de 2024, 36 países han ratificado el Convenio 189 de la OIT: 18 en América Latina y el Caribe, 11 en Europa, 6 en África, 1 en Asia.

gión, todos las TD disfrutaban de protección legal: en la mayoría de los países las TD están cubiertos por el salario mínimo, la mitad tienen derecho a las mismas horas de trabajo y están cubiertos por la seguridad social (al menos una). En el Caribe de habla inglesa, si bien solo cuatro países han ratificado el C189, todos menos uno, tienen un marco legal que reconoce a las TD como trabajadores, con derecho a un salario mínimo, licencia remunerada y otros beneficios laborales en general. Sin embargo, el cumplimiento es bajo y persiste la informalidad y la explotación de las TD.

En África, la mayoría de los países que han ratificado el C189 tienen un Código Laboral que brinda cierta protección a los trabajadores, aunque no aborda específicamente las circunstancias únicas de las TD. Sudáfrica, por el contrario, tiene varias leyes y reglamentos destinados a proteger a las TD y garantizar sus derechos. La “Ley de Trabajadores Domésticos” (Ley N° 75 de 1977), fue modificada por el “Consejo de Negociación para la Determinación Sectorial de las TD” en 2002, uno de los esfuerzos más amplios para proteger a las TD, estableciendo salarios mínimos nacionales, entre otras intervenciones legislativas. y el derecho a organizarse en sindicatos. La Ley de Compensación por Lesiones y Enfermedades Ocupacionales (COIDA) en Sudáfrica tiene como objetivo proporcionar compensación a los empleados que resultan lesionados, discapacitados o contraen enfermedades durante el curso de su empleo. Históricamen-

te, las TD estuvieron excluidos de la cobertura de COIDA hasta que se realizó una enmienda en 2021. La Ley de Enmienda de COIDA de 2021 amplió la definición de “empleado” según COIDA para incluir a las TD.

Filipinas es el único país asiático que ha ratificado el C189 y tiene una ley sobre trabajadores domésticos o Batas Kasambahay (2013), que incluye protecciones en torno a los términos y condiciones laborales, como el período de descanso, la salud y seguridad ocupacional (SST), el acceso al salario mínimo. y protección contra salarios no pagados y trabajo forzoso, protección social, etc. Actualmente, se están llevando a cabo actividades de promoción en las unidades de gobierno local o barangays, para la implementación de dicha ley a través del registro de trabajadores y el establecimiento de oficinas de registro de trabajadores, la promoción de salarios mínimos. , etc.

Se han alcanzado convenios colectivos en varios países que han ratificado el Convenio 189, como Francia, Italia y Bélgica, Uruguay, Argentina y el Municipio de Sao Paulo en Brasil.

Algunos países han introducido (sin ratificar el C189 de la OIT) nuevas leyes, políticas o esquemas para proteger a las trabajadoras domésticas y regular el sector. Incluyen:

- **Hasta julio de 2021, diez estados federales de EE. UU. han aprobado declaraciones de derechos para las personas traba-**

- adoras del hogar:** Nueva York, Illinois, Oregón, California, Nevada, Connecticut, Massachusetts, Hawái, Nuevo México y Virginia. Además, las ciudades de Seattle y Filadelfia aprobaron sus propias declaraciones de derechos.
- **Indonesia** ha promulgado varias leyes y reglamentos para proteger a las trabajadoras domésticas, comúnmente conocidas como “Pekerja Rumah Tangga” (PRT) o “Tenaga Kerja Wanita” (TKW). Algunas protecciones legales clave incluyen la Ley No. 13 de 2003 sobre Mano de Obra (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan): proporciona el marco básico para los derechos y obligaciones laborales en Indonesia. Si bien no aborda específicamente a las trabajadoras domésticas, establece normas y protecciones laborales generales que se aplican a todos los trabajadores. Reglamento núm. 19 de 2012 del Ministro de Mano de Obra (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012): aborda específicamente el empleo de trabajadores domésticos. Describe varios derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para las TD, incluido el salario mínimo, las horas de trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones anuales y la seguridad social. Ley N° 39 de 2004 sobre colocación y protección de trabajadores indonesios en el extranjero (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri): Regula la colocación y protección de trabajadores migrantes indonesios, incluidos las TD. Su objetivo es salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores indonesios empleados en el extranjero.
 - **Malasia** incluyó en 2021 a todas las trabajadoras domésticas, incluidas las trabajadoras domésticas migrantes, en SOCSO, el plan nacional de seguridad social para trabajadores informales.
 - **Nepal** incluye a las trabajadoras domésticas en la Ley del Trabajo de 2017 (2074)
 - **Corea del Sur:** La “Ley para la mejora del empleo de las TD”
- Todos las TD disfrutan de protección legal: en la mayoría de los países las TD están cubiertos por el salario mínimo, la mitad tienen derecho a las mismas horas de trabajo y están cubiertos por la seguridad social (al menos una).

vigente en julio de 2022 cubre a las TD contratados directamente por intermediarios (no a los contratados individualmente).

- **Barbados** introdujo la Ley de Derechos Laborales (2012), que brinda protección general a los trabajadores, incluidos las TD, en relación con las condiciones de empleo, el despido y otros asuntos relacionados con el empleo.
- **Los Emiratos Árabes Unidos (EAU)** han implementado la Ley de Trabajo en Trabajo (Ley Federal No. 10 de 2017), que proporciona protecciones legales para los Trabajo en Trabajo, incluidas disposiciones sobre contratos de trabajo, horas de trabajo, períodos de descanso, salarios y mecanismos de resolución de disputas.
- **Kuwait** ha promulgado la Ley del Trabajo Nacional (Ley núm. 68 de 2015), que rige la relación laboral entre las trabajadoras domésticas y los empleadores. Esta ley cubre varios aspectos, incluidos los procedimientos de contratación, las condiciones de trabajo, los salarios y los mecanismos de resolución de disputas.
- **Túnez** ha promulgado la Ley núm. 2021-37, relativa al trabajo doméstico, que incluye la formalización del empleo, las condiciones mínimas de trabajo, los salarios y la seguridad social, y la protección contra el abuso y la explotación. Sin embargo, la ley aún no se aplica y no cubre a los TDM.
- **Marruecos:** la Ley núm. 19-12, en vigor desde octubre de 2018, fija la edad mínima para el trabajo doméstico en 18 años, establece derechos al descanso y establece contratos y salarios mínimos.
- **En Kenia,** la Ley de Empleo de 2007 establece las normas y condiciones mínimas de empleo para todos los trabajadores, incluidos las TD. Algunas de las disposiciones de la Ley de Empleo son pertinentes para las TD (contratos de trabajo, salario mínimo, horas de trabajo y períodos de descanso, procedimientos de terminación del empleo). El Reglamento de Empleo (TD) de 2015 proporciona protecciones adicionales para los TD, como el

“A pesar de estos avances legales, persisten desafíos para implementar plenamente la ley y crear conciencia entre las trabajadoras domésticas y los empleadores sobre sus derechos y obligaciones.

registro, regulaciones sobre las condiciones de trabajo, períodos de descanso y procedimientos de presentación de quejas. La Política Nacional de Trabajo Doméstico, 2020 describe estrategias para promover el trabajo decente para las trabajadoras domésticas, mejorar sus condi-

ciones laborales y mejorar sus derechos sociales y económicos.

A pesar de estos avances legales, persisten desafíos para implementar plenamente la ley y crear conciencia entre las trabajadoras domésticas y los empleadores sobre sus derechos y obligaciones.

6. Voz y representación

La fundación de la FITH en Montevideo en 2013 (FITH, 2022) reveló la expansión global del movimiento de TD, construida sobre nuevas conexiones entre organizaciones nacionales y regionales existentes compuestas (exclusivamente) por TD. La FITH representa a más de medio millón de trabajadoras del hogar a través de 88 afiliados en 68 países de todo el mundo. La FITH es el resultado de la movilización a largo plazo de las trabajadoras del hogar por sus derechos.

Los TD tienen una larga tradición de organización sindical y acción colectiva. En Chile formaron sus primeros grupos a principios del siglo XX, en Brasil en los años 1930, en Uruguay en los años 1950 y en Sudáfrica en los años 1960. En América Latina existe una organización regional de larga data, la [Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar](#), fundada en 1988 con organizaciones miembros en 13 países. La Red Africana de TD (ADWN) se lanzó en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, el 16 de junio de 2013. Representantes de TD de 17 organizaciones, que representan un total de 95.572 miembros en 28

“La FITH representa a más de medio millón de trabajadoras del hogar a través de 88 afiliados en 68 países de todo el mundo. La FITH es el resultado de la movilización a largo plazo de las trabajadoras del hogar por sus derechos.

países africanos, se reunieron para respaldar la nueva red.

Se han alcanzado convenios colectivos en algunos países, como Francia, Italia y Bélgica, Uruguay, Argentina y el Municipio de Sao Paulo en Brasil.

La fundación de una federación global de TD es una señal de la creciente fuerza del movimiento y un momento clave para evaluar el progreso de los trabajadores excluidos durante mucho tiempo de las protecciones laborales básicas. La FITH ha desempeñado un papel vital en el desarrollo de la capacidad de organizaciones incipientes de TD en todo el mundo. Esto ha incluido la fundación de nuevos sindicatos de TD en varios países.

Aun así, en algunos países no se les permite organizar sindicatos³ ni afiliarse a ellos. Incluso cuando tienen el derecho legal de organizarse, no es fácil porque están aislados y son vulnerables. La naturaleza de la relación trabajador-empleador y la falta de una contraparte (organización de empleadores) dificulta la negociación de convenios colectivos con sus empleadores.

7. Reflexiones finales

- **El trabajo doméstico es un trabajo de cuidados y desempeña un papel crucial en la reproducción y el sustento de la vida**, por lo que establece las condiciones previas y las bases para el funcionamiento de las economías y sociedades nacionales.
- **Los cuidados deben verse como un derecho humano, el derecho al autocuidado**, el derecho a recibir y proporcionar cuidados deben ejercerse en condiciones que respeten unas condiciones de trabajo decentes para que los proveedores y destinatarios de los cuidados puedan realizar plenamente este derecho.
- **El trabajo doméstico ha ido ganando reconocimiento social y protección jurídica** a lo largo de las décadas gracias a la lucha por los derechos y el reconocimiento de las trabajadoras domésticas en todo el mundo desde principios del siglo XX.
- **Aún así, hoy en día las TD no**

³ Según la metodología de la OIT, el trabajo forzoso se considera cuando hay indicadores de que el trabajo es involuntario y de que el trabajador está bajo amenaza de sanción. El Compromiso de Buenos Aires fue adoptado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL, la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe y el Gobierno de Argentina, y que se celebró en Buenos Aires del 7 al 11 de noviembre de 2022. En Tailandia, las TD no tienen el derecho legal de formar o afiliarse a un sindicato, participar en negociaciones colectivas o participar en una huelga. En 2018, el Ministerio de Trabajo emitió un reglamento que permitía a las trabajadoras del hogar formar un “grupo” o “asociación” con el fin de promover sus intereses y proteger sus derechos. Si bien estos grupos no están reconocidos como sindicatos y no tienen derecho a participar en negociaciones colectivas o huelgas, sirven como plataforma para organizarse y defender los derechos de las trabajadoras domésticas. Varias organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos de defensa laboral brindan apoyo y defensa de los derechos de las TD. En la mayoría de los países árabes (particularmente en el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG)), las TD migrantes, en particular los trabajadores migrantes, enfrentan desafíos para organizarse o afiliarse a sindicatos debido a leyes laborales restrictivas y sistemas de patrocinio. Se enfrentan a obstáculos legales y prácticos para organizarse o afiliarse a sindicatos. El sistema de patrocinio kafala coloca un control significativo sobre las trabajadoras domésticas en manos de sus empleadores, lo que les dificulta hacer valer sus derechos o participar en acciones colectivas.

son plenamente reconocidos ni se les otorga protección en igualdad de condiciones en comparación con los trabajadores de otras ocupaciones.

- **Las regiones y países que han podido avanzar y garantizar los derechos laborales y la protección social** son aquellos donde la libertad de asociación está permitida en la ley y en la práctica. Los espacios de diálogo social institucionalizados entre trabajadores, empleadores y gobiernos son clave para promover los derechos y las protecciones.
- **En nombre de los 75,6 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo**, la FITH agradece a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos por la oportunidad de ofrecer información, hechos y reflexiones para ayudar a la Oficina con la esperanza de que la ACNUDH contribuya en el desarrollo de estándares en la materia.
- **Confiamos en el importante trabajo que la ACNUDH puede realizar para seguir desarrollando esta línea** y seguimos dispuestos a participar y brindar más aportes en este asunto.

“El trabajo doméstico es un trabajo de cuidados y desempeña un papel crucial en la reproducción y el sustento de la vida, por lo que establece las condiciones previas y las bases para el funcionamiento de las economías y sociedades nacionales.”

8. Abreviaturas

ADWN	Red de Trabajadores Domésticos en África
ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
BLA	Acuerdo Bilateral
COIDA	Ley de Indemnización por Heridas o Enfermedades Laborales
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
EAU	Emiratos árabes Unidos
EFFAT	Federación Europea de Sindicatos de Comida, Agricultura y Turismo
EO	Orden Ejecutiva
FITH	Federación Internacional de las Trabajadoras del Hogar
GBV	Violencia de Género
GCC	Consejo de Cooperación del Golfo
ILO	International Labour Organization
IOM	Organización Internacional para las Migraciones

ISCO	Clasificación Standard Internacional de las Ocupaciones
MDW	Trabajadores Domésticos Emigrantes
MOUs	Memorando de Entendimiento
OHCHR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Las Naciones Unidas
OSH	Seguridad y salud ocupacional
PRT	Pekerja Rumah Tangga
SOCESO	Organización de la Seguridad Social
TD	Trabajadoras Domésticas o Trabajadores del Hogar
TKW	Tenaga Kerja Wanita
UE	La Unión Europea
WIEGO	Mujeres en Empleo Informal Globalizando y Organizando

9. Referencias

- ASEAN. (2021). *ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy*. <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/10/8.-Final-ASEAN-Comprehensive-Framework-on-Care-Economy.-20-Oct-2021.pdf>
- CONLACTRAHO. (2021, September 27). CONLACTRAHO. <https://conlactraho.org/>
- EFFAT. (2021, June). *Domestic Workers in Europe: Getting the recognition Recognition they Deserve* . <https://effat.org/wp-content/uploads/2021/06/EFFAT-Domestic-Workers-in-Europe-June-2021-PRINT-high-res.pdf>
- IDWF. (2018a, January). *REPORT ON IDWF SURVEY ON GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST DOMESTIC WORKERS, Asia* . IDWFED. https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/report_on_idwf_survey_on_gender_based_violence_against_domestic_workers_asia_en.pdf
- IDWF. (2018b, June). *Platform of Demands: Violence and harassment against women and men in the world of work*. IDWFED. https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/international_labour_conference_107th_session_en.pdf
- IDWF. (2019, April). *Gender-Based Violence in Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean: Experiences, Voices, Actions and Recommendations of Workers' Organizations to Eliminate It* . IDWFED. https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/gender_based_violence_in_paid_domestic_work_in_latin_america_and_the_caribbean.pdf
- IDWF. (2020a). *A job at any cost: Experiences of african women migrant domestic workers in the Middle East*. IDWFED. https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/experiences_of_african_migrant_domestic_workers_in_the_middle_east_en.pdf
- IDWF. (2020b, April). *Gender-based violence and harassment against Domestic Workers : case stories from Asia*. IDWFED. https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/gender_based_violence_and_harassment_against_domestic_workers_en.pdf
- IDWF. (2022). *About Us*. <https://idwfed.org/about-us/>
- IDWF. (2023, March). *Nothing but Strength: Domestic Workers Organize against Gender-Based Violence*. IDWFED. <https://idwfed.org/wp-content/uploads/2023/03/EN-IDWF-GBV-Report-Nothing-but-strength-screen.pdf>
- ILO, Walk Free, & IOM. (2022, September). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854795.pdf
- ILO. (2015a). *Domestic workers organize – but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_345704.pdf
- ILO. (2015b). *Migrant Domestic Workers Across the World: global and regional estimates*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_490162.pdf
- ILO. (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf

- ILO. (2021b). *Extending social security to domestic workers: Lessons from international experience* . https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=uzXb-susbS59DvejstaYMs6PCc2O-EMNpThfdG7UxAnKkfOzZ9S_Y!-765179005?id=16985
- ILO. (2021c). *Making decent work a reality for domestic workers in the Middle East: Progress and prospects ten years after the adoption of the ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_831916.pdf
- ILO. (2021d). *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf
- ILO. (2023a). *Skilled to care, forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf
- ILO. (2023b). *The road to decent work for domestic workers*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883181.pdf
- ILO. (2024, March). *From global care crisis to quality care at home: The case for including domestic workers in care policies and ensuring their rights at work* . https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_916326.pdf
- Marchetti, S. (2018, July 9). *The global governance of paid domestic work*. *Global Dialogue, Magazine of International Sociology Association*. <https://globaldialogue.isa-sociology.org/articles/the-global-governance-of-paid-domestic-work>
- Phnom Penh Post. (2023, June). *Skilled, essential but undervalued. it's time to solve the domestic work paradox* | *phnom penh post*. <https://www.phnompenhpost.com/opinion/skilled-essential-undervalued-its-time-solve-domestic-work-paradox>
- ReliefWeb. (2021, December 25). *Migrant workers' rights and women's rights – women migrant domestic workers in Lebanon: A gender perspective - lebanon*. <https://reliefweb.int/report/lebanon/migrant-workers-rights-and-women-s-rights-women-migrant-domestic-workers-lebanon>
- Shah, S., & Bhattacharya, R. (2024, January 24). *As Asia changes and ages, domestic workers are in demand – but who will stand up for their rights?*. *Oxfam Views & Voices*. <https://views-voices.oxfam.org.uk/2024/01/as-asia-ages-domestic-workers-demand-rights/>
- Solidarity Center. (2023, March). *Mapping Domestic Work and Discrimination in Africa: A Study of Global and African Regional Norms, with case studies on Ethiopia, Kenya, Nigeria, Malawi, Ghana, South Africa, Uganda, Mauritius and Lesotho*. <https://www.solidarity-center.org/wp-content/uploads/2023/10/REPORT-Mapping-Domestic-Work-and-Discrimination-in-Africa.pdf>
- WIEGO. (n.d.). *Domestic Workers*. <https://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers>

Resolución Del Consejo De Los Derechos Humanos 54/6 Sobre

LA CENTRALIDAD DE LOS CUIDADOS Y EL APOYO

Desde Una Perspectiva Humana

Federación Internacional De Las
Trabajadoras Del Hogar
Abril 2024 / Maria Elena Valenzuela

**ENTREGA
POR ESCRITO**