



112a Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Punto VI de la agenda: Trabajo decente y la economía del cuidado
(junio de 2024)

Documento de posicionamiento de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

Las trabajadoras del hogar y la economía del cuidado

1. Aspectos y componentes clave de la economía del cuidado

El cuidado es el fundamento que sostiene la vida: es necesario para que los seres humanos, las sociedades y las economías funcionen. La FITH apoya la definición de cuidado incorporada en el informe de la OIT¹ sobre Trabajo Decente y la Economía del Cuidado, que establece que el **trabajo de cuidados es crucial para el futuro del trabajo decente, y que consiste tanto en trabajo remunerado como no remunerado e incluye el cuidado directo e indirecto.**

El trabajo de cuidados se realiza a lo largo de todo el ciclo de la vida, garantizando la sustentabilidad y la calidad de vida. El cuidado es el lazo entre los procesos de producción y reproducción, dado que el trabajo de cuidados constituye la columna vertebral que hace posible cualquier otro trabajo remunerado. A pesar de su vital importancia, el lugar central del cuidado en la provisión del bienestar ha permanecido invisible en la economía dominante.

La actual organización social del cuidado refleja profundas desigualdades que tienen sus raíces en la esclavitud, la propiedad y la privación de derechos de los pueblos del Sur Global. Estas desigualdades se expresan a través de estatus sociales y económicos diferenciados, así como de posiciones de poder que suelen utilizarse para explotar laboralmente a niñas y mujeres racializadas, mujeres migrantes y mujeres empleadas en condiciones informales. La organización desigual del cuidado es tanto una causa como un resultado de la pobreza y las desigualdades estructurales, con efectos en los derechos y el bienestar de quienes proveen y reciben cuidados.

Es necesario llegar a un entendimiento común sobre la economía del cuidado a fin de crear un entorno político favorable que promueva el trabajo decente para los trabajadores de los sectores del cuidado y los trabajadores con responsabilidades familiares, la igualdad de género, y la justicia social y económica. Se requiere un abordaje integrado que reconozca al cuidado como un bien público –y no como una responsabilidad de las mujeres– y un derecho humano². En esta línea, respaldamos el marco de las 5R de la OIT, que concibe el cuidado desde un enfoque basado en derechos y sensible a las cuestiones de género como base para el desarrollo de políticas públicas que fomenten la participación ciudadana, promuevan la formalización del empleo y aseguren condiciones de trabajo decentes en la economía del cuidado.

¹ OIT *Trabajo decente y la economía del cuidado*:

<https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/el-trabajo-decente-y-la-economia-del-cuidado>

² *La centralidad del cuidado y el apoyo desde una perspectiva de derechos humanos*: <https://idwfed.org/wp-content/uploads/2024/04/HCHR-draft-5-APR-ESP-v.1.pdf>

La necesidad de cuidados ha ido en aumento, la disponibilidad de trabajadores no remunerados para satisfacer las necesidades de cuidado de los hogares ha disminuido, y hay una creciente necesidad de servicios públicos de cuidado de calidad. Las trabajadoras del hogar (TH) proveen servicios y bienes que son socialmente necesarios para el mantenimiento de los hogares y el bienestar de las familias, generalmente a través de actividades de cuidado directas (atención de personas) o indirectas (como limpieza, cocina y otras tareas que garantizan un entorno de vida saludable y seguro). Ante la creciente carga de cuidados que recae en las familias (especialmente en las mujeres y niñas), una parte crítica de esa carga de cuidados se terceriza en las trabajadoras del hogar. Son las trabajadoras del hogar quienes permiten que otras personas se incorporen al mercado laboral y contribuyan al crecimiento económico.

Las trabajadoras del hogar son un pilar clave de la economía del cuidado: sólo las empleadas directamente por hogares privados representan el 25% de la fuerza laboral del cuidado. En todo el mundo, hay 75,6 millones de TH que tienen 15 años o más³.

Las trabajadoras del hogar tienen una larga historia de organización y movilización para lograr el reconocimiento del trabajo de cuidados –realizado en los hogares– como trabajo y de sus derechos como trabajadoras. Este legado sustenta la conceptualización actual del trabajo de cuidados como trabajo, también establecida en el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras del hogar. Promover el trabajo decente para las TH debe estar en el centro de las agendas y políticas relativas a la economía del cuidado.

2. Brechas en la cobertura del trabajo decente y el acceso de las trabajadoras del hogar a los servicios de cuidado

La naturaleza subvalorada del trabajo de cuidados también tiene implicancias para las trabajadoras del cuidado remuneradas. A pesar de la importante contribución de las TH a la economía del cuidado, las sociedades continúan asignándole poco valor social y económico al trabajo doméstico; por lo general, se lo considera no calificado y una extensión del trabajo de cuidados no remunerado proporcionado por las mujeres. En comparación con la mayoría de los otros trabajadores remunerados, las TH tienen salarios más bajos, menos beneficios y menos protección legal o social. Muy pocas TH cuentan con contratos de trabajo. Tampoco suelen tener licencia por maternidad, cobertura de salud y beneficios jubilatorios. Las políticas y esquemas migratorios temporarios conducen a la supresión estructural de los derechos laborales de las TH. La desvalorización y la falta de reconocimiento de las TH deben cambiar para reflejar su rol invaluable en el sostenimiento de los hogares, las economías y las sociedades, y permitirles el ejercicio de sus derechos humanos.

Ciertas categorías de TH enfrentan mayores desventajas. Las TH “sin retiro” experimentan mayor asilamiento, menor privacidad y movilidad limitada, trabajan más horas y perciben gran parte de su salario en especies (como comida y alojamiento). Las condiciones de vida suelen ser precarias. También son más vulnerables al abuso físico/sexual por parte de sus empleadores en comparación con las TH “con retiro”. Muchas TH sufren múltiples formas de discriminación debido a su género, raza, etnia, clase, estatus migratorio y otras características individuales que se superponen y “entrecruzan”. Las brechas en materia de protección y ejercicio de derechos son más pronunciadas para estos grupos.

a. Exclusión legal

Las TH enfrentan altos niveles de discriminación por ley. En varios países, los hogares no son reconocidos como lugares de trabajo y las TH no son reconocidas como trabajadoras. A nivel mundial, el 36,1% de las TH están excluidas de la legislación laboral nacional y el 50,1% no tienen derecho legal a la seguridad social. Casi la mitad de las TH se encuentran excluidas de las disposiciones específicas que limitan las horas de trabajo semanales (48,9%). Casi la mitad (46%) no tienen derecho al salario mínimo. Una gran parte de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico están

³ OIT. (2024, marzo), *De la crisis mundial del cuidado a unos cuidados de calidad en el hogar: Argumento para incluir a las trabajadoras del hogar en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales*:

<https://www.ilo.org/es/publications/de-la-crisis-mundial-de-los-cuidados-unos-cuidados-de-calidad-en-el-hogar>

excluidas de los beneficios de la licencia por maternidad (46,5%) y de las prestaciones monetarias por maternidad (47,6%), y son aún más las que se ven excluidas en la práctica debido a su estatus informal⁴.

b. Falta de implementación e implementación insuficiente

Además de la exclusión legal, existen múltiples barreras que obstaculizan la implementación de la ley y su cumplimiento. Solo algunas TH gozan de derechos y protección en la práctica: 81,2% de las TH (61,4 millones) permanecen en condiciones informales de empleo.

c. Falta de reconocimiento de competencias

A pesar de que las TH realizan una gran variedad de tareas calificadas en los hogares, el trabajo doméstico suele ser considerado como un trabajo “no calificado” (una excusa para la remuneración insuficiente y la falta de condiciones de trabajo decentes). Un estudio llevado a cabo por la OIT en 2023 comparó las tareas desempeñadas por las TH en los hogares con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y descubrió que casi todas las TH desempeñan sus labores con un nivel de calificación medio (nivel 2), muy por encima del nivel de “no calificadas”.⁵

d. Trabajo doméstico infantil

7,1 millones de niños/as de entre 5 y 17 años desempeñan trabajo infantil dentro del sector del trabajo doméstico. Esto incluye a 4,1 millones de niños/as de entre 5 y 11 años, a 1,1 millones de niños/as de entre 12 y 14 años, y a 2 millones de niños/as de entre 15 y 17 años. Todos ellos son altamente vulnerables al abuso físico, sexual y psicológico, así como a otras formas de abuso, acoso y violencia⁶.

e. Trabajo forzoso

El trabajo doméstico se encuentra entre los cinco sectores que concentran la mayor proporción de adultos en condiciones de trabajo forzoso y uno de los principales sectores donde se registra la presencia de niños/as en condiciones de trabajo forzoso. Las trabajadoras del hogar son las más vulnerables y explotadas debido a la naturaleza aislada del trabajo que realizan y su estrecha relación con la trata de personas. La cantidad de migrantes en el grupo de personas bajo condiciones de trabajo forzoso es muy superior a la cantidad de migrantes en la fuerza laboral en general. Las TH migrantes son más proclives al trabajo forzoso, particularmente en los países donde no están protegidas por ley o no pueden ejercer sus derechos, o donde los canales migratorios regulares están restringidos por ley o en la práctica. Es mucho más frecuente encontrar mujeres realizando trabajo forzoso dentro del trabajo doméstico que hombres, y que estas sean coaccionadas mediante la falta de pago de salarios y el abuso de su condición de vulnerabilidad. Los indicadores de involuntariedad incluyen no poder renunciar a sus trabajos, tener que permanecer en el puesto de trabajo por más tiempo del acordado y verse obligadas a trabajar horas extra sin remuneración, entre otros⁷.

⁴ OIT. (2021). Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. (No. 189): <https://www.ilo.org/es/publications/hacer-del-trabajo-domestico-un-trabajo-decente-avances-y-perspectivas-una>

⁵ OIT (2023). ¿Calificadas para cuidar y forzadas a trabajar? Reconocimiento de los perfiles calificados de las trabajadoras domésticas migrantes en ASEAN en medio del trabajo forzoso y la explotación [traducción no oficial]: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf

⁶ OIT. (2021). Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. (No. 189): <https://www.ilo.org/es/publications/hacer-del-trabajo-domestico-un-trabajo-decente-avances-y-perspectivas-una>

⁷ OIT, Walk Free y OIM. (2022, septiembre). Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajos forzados y matrimonios: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-walk-free-y-la-oim-publicaran-las-ultimas-estimaciones-mundiales>

f. Migración

La creciente demanda de cuidados en muchos países ha llevado a una dependencia de las trabajadoras del hogar migrantes para cubrir las brechas en materia de cuidados. Las trabajadoras del hogar migrantes (THM) suelen ser contratadas bajo condiciones que las trabajadoras locales no están dispuestas a aceptar. A pesar de que su trabajo en el exterior les permite mantener a sus familias, las THM generalmente carecen de condiciones básicas que les garanticen una migración segura, el respeto de sus derechos humanos y el trabajo decente. Las condiciones de trabajo y los derechos laborales de las THM no suelen estar regulados por leyes nacionales, sino por acuerdos bilaterales (AB) y memorandos de entendimiento (MDE) entre los países de origen y destino, lo que resulta en niveles de protección discriminatorios. Las políticas y los esquemas migratorios temporarios conducen a la supresión estructural de los derechos laborales de las THM. En algunos países, las políticas migratorias discriminan a las TH, obligándolas a recurrir a canales irregulares de migración que aumentan los riesgos de abuso y explotación.

g. Violencia en el trabajo

Como consecuencia de las múltiples formas de discriminación a las que están sujetas, las TH a menudo son víctimas de violencia y acoso en el lugar de trabajo: abuso económico, psicológico, sexual y verbal, así como falta de acceso a una alimentación adecuada. Un estudio de la FITH⁸ revela que **ocho de cada diez TH sufren alguna forma de acoso y discriminación en el trabajo.**

h. Libertad de asociación: desafíos para las organizaciones de TH

En algunos países, a las TH no se les permite organizarse ni afiliarse a sindicatos (quedan fuera del alcance de la ley debido a la definición de “trabajador”, “lugar de trabajo” o incluso “empleador”). Generalmente, se excluye a las THM. Mas allá de los desafíos legales, las TH enfrentan obstáculos prácticos para el ejercicio de sus derechos de voz y representación. La naturaleza de la relación empleada-empleador y la falta de una contraparte (una organización de empleadores) hace difícil que las TH puedan negociar convenios colectivos de trabajo con sus empleadores.

3. Medidas efectivas hacia una economía del cuidado sustentable y eficiente

- El Convenio 189 de la OIT establece estándares mínimos para el trabajo decente de las TH. A mayo 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 y 1 en Asia⁹. Que tan pocos países hayan ratificado el convenio de las TH en la mayoría de las regiones refleja lo desafiante que es reformar el sector. El C189 debe reconocerse como un pilar central de cualquier política nacional de cuidados.
- **El trabajo del hogar es trabajo de cuidados** y desempeña un rol crucial en la reproducción y el sustento de la vida, estableciendo así las precondiciones y bases para el funcionamiento de las economías y las sociedades nacionales¹⁰. **Las TH deben ser reconocidas plena y explícitamente como trabajadoras, como parte de la fuerza laboral de los cuidados y como proveedoras de cuidados, cubiertas por los códigos laborales nacionales y protegidas en igualdad de condiciones** con respecto a los trabajadores de otros sectores. Debe

⁸ FITH. (2018b, junio). Plataforma de demandas: violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo: https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/international_labour_conference_107th_session_en.pdf

⁹ Estos países son: América Latina y El Caribe: Argentina, Antigua y Barbuda, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Granada, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay; África: Guinea, Madagascar, Mauricio, Namibia, Sierra Leone, and Sudáfrica; Europa: Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia, Malta, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza; Asia: Filipinas

¹⁰ OIT. (2024, marzo). De la crisis mundial del cuidado a unos cuidados de calidad en el hogar: Argumento para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales: <https://www.ilo.org/es/publications/de-la-crisis-mundial-de-los-cuidados-unos-cuidados-de-calidad-en-el-hogar>

garantizarse el trabajo decente para las TH, así como su acceso a los mecanismos de denuncia y su derecho a organizarse. Deben erradicarse las prácticas y marcos regulatorios discriminatorios que a menudo enfrentan.

- **Deben priorizarse las vías hacia la formalización de las TH, así como reconocerse, valorarse y remunerarse de manera justa sus competencias -adquiridas a través de la capacitación o la experiencia.** Debe proporcionárseles acceso a capacitación para la adquisición de competencias vinculadas con oportunidades de empleo formal.
- **El cuidado debe ser considerado como un derecho humano:** el derecho al autocuidado, así como el derecho a recibir y proveer cuidados deben ejercerse en condiciones que garanticen el trabajo decente, a fin de que los proveedores y los beneficiarios de cuidados puedan gozar plenamente del derecho al cuidado. Deben garantizarse los derechos laborales y la protección social de las TH. Como trabajadoras con responsabilidades familiares, las TH deben gozar de acceso efectivo a los beneficios y medidas vinculados a la protección social, lo que incluye protección por maternidad y el conjunto completo de derechos y mecanismos que garanticen su derecho al cuidado y a los servicios de cuidado.
- El cuidado debe ser reconocido como un **bien público**, cimentado sobre los principios de la solidaridad, la equidad, la universalidad y el liderazgo del Estado. Se necesitan mayores inversiones públicas en cuidados con un enfoque basado en derechos, a fin de garantizar el trabajo decente para las TH y su acceso al cuidado.
- La escasez de mano de obra en el sector del cuidado debe abordarse a través de esquemas basados en derechos y de políticas de cuidado y migración coherentes que reconozcan el derecho de las THM a gozar de los mismos derechos que otros trabajadores y del trabajo decente.
- **Los canales migratorios basados en derechos** deben empoderar y proteger a las trabajadoras del hogar a través de permisos de trabajo abiertos y cubiertos por las regulaciones laborales y de protección social, ofreciéndoles el estatus de residencia permanente en el país de destino y vías que faciliten la reunificación familiar. Los acuerdos bilaterales deben basarse en los estándares establecidos en el C189: las THM deben tener acceso a derechos laborales fundamentales (libertad de asociación, no discriminación, SST, salarios justos, acceso a los mecanismos de justicia y protección contra la VBG y el acoso), protección social, portabilidad de los beneficios de la seguridad social y reconocimiento formal de competencias con el fin de establecer las condiciones laborales, incluido el salario¹¹. Las políticas migratorias deben desarrollarse con perspectiva de género, asegurando que las TH gocen de una migración libre, segura y con derechos.
- Las trabajadoras del hogar tienen una larga trayectoria de organización sindical y acción colectiva. La fundación de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) en Montevideo, en el año 2013, evidenció la expansión internacional del movimiento de trabajadores del hogar, construido a partir de la conexión entre organizaciones nacionales y regionales compuestas (exclusivamente) por trabajadoras del hogar. La FITH representa a más de 670.000 trabajadoras del hogar a través de 88 afiliadas en 68 países de todo el mundo. La FITH es el resultado de la larga historia de movilización de las trabajadoras del hogar en defensa de sus derechos. **La fundación de una federación internacional de trabajadoras del hogar es una señal de la fuerza creciente del movimiento y representa un momento clave para evaluar el avance de las trabajadoras que por tanto tiempo han sido excluidas de las protecciones laborales básicas.** La FITH ha jugado un papel vital en el desarrollo de las capacidades de organizaciones incipientes de trabajadores del hogar en todo el mundo. Esto incluye la fundación de sindicatos de trabajadoras del hogar en varios países.
- **Los espacios de diálogo social institucionalizados entre trabajadoras, empleadores y gobiernos son esenciales para avanzar en la conquista de derechos y protecciones.** Debe alentarse a los empleadores de las TH a crear sus propias organizaciones como condición previa para ampliar el diálogo social.

¹¹ OIT (2023). ¿Calificadas para cuidar y forzadas a trabajar? Reconocimiento de los perfiles calificados de las trabajadoras domésticas migrantes en ASEAN en medio del trabajo forzoso y la explotación [traducción no oficial]: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf

- Las regiones y los países que han podido avanzar y garantizar los derechos laborales y la protección social son aquellos en donde la libertad de asociación está permitida por ley y en la práctica. Las trabajadoras del hogar son aliadas clave que deben ser consultadas para el diseño de cualquier reforma legal o medidas relacionadas con su situación y las políticas de cuidado¹².

4. Acciones relacionadas con la Oficina de la OIT

La FITH desea solicitar el siguiente apoyo:

- Deberían hacerse mayores esfuerzos tendientes a asegurar la ratificación y efectiva implementación del Convenio 189 a fin de abordar los déficits de trabajo decente entre las TH. La FITH desea solicitar a la Oficina de la OIT que incremente las campañas promocionales y la asistencia técnica para los Estados Miembro que todavía no hayan ratificado el C189, así como el apoyo técnico y el asesoramiento sobre la aplicación del C189 para aquellos Estados Miembro que ya lo hayan ratificado.
- La OIT debería brindar apoyo técnico, orientación y capacitación a sus constituyentes tripartitos, a fin de fortalecer la capacidad de los mecanismos de diálogo social para abordar los déficits de trabajo decente que afectan a las TH y garantizar efectivamente su voz y representación.
- La FITH desea solicitar a la OIT que proporcione orientación y capacitación política a sus constituyentes tripartitos sobre el desarrollo de los marcos normativos de políticas nacionales, hojas de ruta y planes de acción sobre la economía del cuidado que promuevan la incorporación del trabajo decente para las TH y su derecho al cuidado como un componente central de las políticas nacionales de cuidados¹³.
- La OIT ha hecho contribuciones clave para el desarrollo de un trabajo integral sobre la economía del cuidado, proporcionando aportes valiosos para promover el trabajo decente para las TH. Apoyamos la continuidad de la investigación y la producción de datos de la OIT en esta área y sus aportes al proceso necesario para lograr un entendimiento común tripartito sobre la economía del cuidado, basado en el marco de las 5R de la OIT.

Durante su IV Congreso (2023), la FITH adoptó una **Resolución Compuesta sobre los Trabajadores/as del Hogar y la Economía del Cuidado**¹⁴.

¹² El Compromiso de Buenos Aires, adoptado por los Estados Miembro de América Latina y el Caribe, acordó “Apoyar activamente la participación de organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas de cuidado”: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ef02df9-68a1-4d75-a707-f753a31405ae/content>

¹³ La hoja de ruta de la OIT “Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común”, adoptado por distintos Estados Miembro de América Latina, brinda una guía para alcanzar el trabajo decente en el sector de los cuidados, particularmente para las trabajadoras del hogar: <https://www.ilo.org/es/publications/hacer-del-trabajo-domestico-un-trabajo-decente-invertir-en-cuidado-una>

¹⁴ Resoluciones de la FITH adoptadas en el 4to Congreso (octubre de 2023): <https://idwfed.org/wp-content/uploads/2024/05/IDWF-Resolutions-2023-SP-V.2.pdf>

Trabajadores/as del hogar como cuidadores/as y con derecho a recibir apoyo para el cuidado de niños y adultos mayores

Basada en las resoluciones propuestas por el Congreso de la FITH en 2018, el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Jamaica en 2018, las afiliadas de la FITH en Asia y las Américas en 2023.

Reconociendo:

Que se está llevando a cabo un debate a nivel global sobre el valor social y económico del cuidado y que 75,6 millones de trabajadores/as del hogar (que representan aproximadamente el 25 % de la fuerza laboral mundial del cuidado, proporcionando cuidados directos e indirectos a familias/hogares privados) constituyen un porcentaje importante de los trabajadores/as remunerados del cuidado en numerosos contextos diferentes.

Que, en el debate global sobre el cuidado, organizaciones internacionales como la OIT y la ONU han considerado el cuidado como un derecho – “**el derecho al cuidado**” – como premisa fundamental para la sustentabilidad de las sociedades y las economías nacionales, especialmente en tiempos pospandémicos.

Destacando:

Que la pandemia del COVID-19 ha puesto de manifiesto el valor social y económico de los cuidados. Mientras todas las actividades económicas se paralizaron, el trabajo del cuidado nunca se detuvo y fue esencial para salvar vidas y mantener el funcionamiento de los hogares. A pesar de ello, las condiciones laborales de los trabajadores/as del hogar se han deteriorado (confinamientos, despidos, recortes en la jornada laboral, reducción de salarios y cancelación de las contribuciones a la seguridad social). Además, las trabajadoras del hogar se han visto sujetas a situaciones de acoso y violencia de género.

Que la demanda de cuidados para personas dependientes (niños/as, adultos mayores, personas con discapacidad y personas con enfermedades) requiere una fuerza laboral en crecimiento que esté adecuadamente capacitada para proporcionar los cuidados necesarios.

Que un número significativo de trabajadores/as del hogar en todo el mundo son trabajadores/as migrantes (según la OIT, uno/a de cada cinco trabajadores/as del hogar a nivel global), lo que constituye “cadenas globales de cuidados”. Los trabajadores/as del hogar migrantes trabajan en un país legalmente o lo hacen sin contar con la documentación pertinente. Si están empleados/as de manera informal, son doblemente “ilegales” debido a su estatus migratorio y a su empleo informal.

Que, si bien las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral, las responsabilidades de cuidado no se han redistribuido en los hogares, lo que significa que las mujeres tienen una carga de trabajo diaria excesiva, siendo las más pobres y racializadas las más perjudicadas.

Que el derecho al cuidado infantil es reconocido en el Convenio 102 de la OIT sobre Seguridad Social, el Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad y el Convenio de la OIT sobre Trabajo Decente para los/as Trabajadores/as del Hogar, que establecen estándares laborales clave.

Que los trabajadores/as del hogar adultos/as mayores enfrentan condiciones de vida altamente vulnerables, debido a que han trabajado en condiciones laborales precarias y sin acceso a la seguridad social, por lo que no tienen acceso a prestaciones previsionales o perciben jubilaciones/pensiones extremadamente bajas, quedando en su mayoría excluidos/as de la atención médica gratuita y de cualquier otro tipo de protección o servicios de cuidado. Muchos de ellos/as viven en condiciones precarias.

Que los trabajadores/as del hogar no sólo son proveedores/as de servicios de cuidado, sino que también realizan trabajo de cuidado no remunerado para sus familias y comunidades y, por lo tanto, ellos/as y sus familias también tienen necesidades de cuidado que deben ser atendidas por las sociedades y los gobiernos.

Considerando:

Que, en el actual debate y narrativa global sobre el cuidado, rara vez se reconoce la presencia, la contribución y la carga de trabajo de cuidados que recae sobre los trabajadores/as del hogar.

Que las iniciativas relativas al cuidado llevadas a cabo por parte de las afiliadas de la FITH están actualmente aisladas unas de otras y centradas en los contextos nacionales.

Que pocos gobiernos han desarrollado políticas y programas integrales de cuidados que garanticen el derecho al cuidado para todos, los derechos de las personas proveedoras de cuidados, la corresponsabilidad del Estado y los cambios culturales necesarios. Los trabajadores/as del hogar deberían ser incluidos/as en sistemas integrales que reconozcan sus derechos como proveedores/as de cuidados y, a su vez, proporcionen cuidados a todos los trabajadores/as del hogar que los necesiten.

POR LO TANTO, SE RESUELVE QUE LA FITH:

Refuerce sus alianzas estratégicas con la sindicatos globales y la Alianza Global por los Cuidados (GAC) y **forme alianzas estratégicas adicionales** con otros sindicatos, federaciones, asociaciones de trabajadores/as del cuidado y coaliciones que trabajen en el cuidado cuando sea necesario, con el objetivo de integrar a los trabajadores/as del hogar en la agenda global del “cuidado”, asegurando que se reconozcan sus derechos como trabajadores/as del cuidado.

Participe en reuniones estratégicas clave con organismos y departamentos gubernamentales, agencias de la ONU (incluida la OIT), la sociedad civil y el sector privado, para amplificar las voces de los trabajadores/as del hogar y afirmar nuestra presencia en todas las plataformas sobre la economía del cuidado.

Desarrolle una campaña global y coordinada sobre el cuidado que se focalice en el sector informal y los trabajadores/as del hogar y se base en las 5R (Reconocer, Reducir, Redistribuir, Recompensar y Representar) como iniciativa mundial en torno a la economía del cuidado.

Para lograr el objetivo de que los gobiernos reconozcan a todos los Trabajadores/as del Hogar como Trabajadores/as del Cuidado e implementen soluciones para proporcionar cuidados adecuados a las personas dependientes, garantizando que el trabajo del cuidado sea seguro, decente y bien remunerado, incluyendo la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores/as. Esto incluye:

- Incluir a los trabajadores/as del hogar en un sistema integral de cuidados como proveedores/as y receptores/as de cuidados.
- Apoyar las iniciativas y los esfuerzos de incidencia de nuestras afiliadas orientados a garantizar la provisión de servicios públicos asequibles y de calidad para el cuidado de niños/as como parte de los sistemas nacionales de protección social -donde aún no existan- y abogar para que se desarrollen y se implementen dichas políticas.
- Promover y garantizar que el acceso de las trabajadoras del hogar a los beneficios de la licencia por maternidad forme parte de los regímenes nacionales de protección social y se aplique en la práctica.
- Asegurar el acceso de los trabajadores/as del hogar adultos/as mayores a las prestaciones por jubilación, así como a servicios de atención médica y programas de cuidado gratuitos, y promover políticas destinadas a eliminar todas las formas de discriminación que afectan la continuidad laboral de los trabajadores/as del hogar adultos/as mayores.
- Abordar adecuadamente la situación habitacional de los trabajadores/as del hogar jubilados/as.
- Impulsar la implementación de programas y medidas de protección especiales para los trabajadores/as del hogar migrantes (incluidos los trabajadores/as migrantes indocumentados/as).
- Promover la ratificación e implementación del Convenio 189 de la OIT para garantizar una base de protección social y laboral mínima para todos los trabajadores/as del hogar.