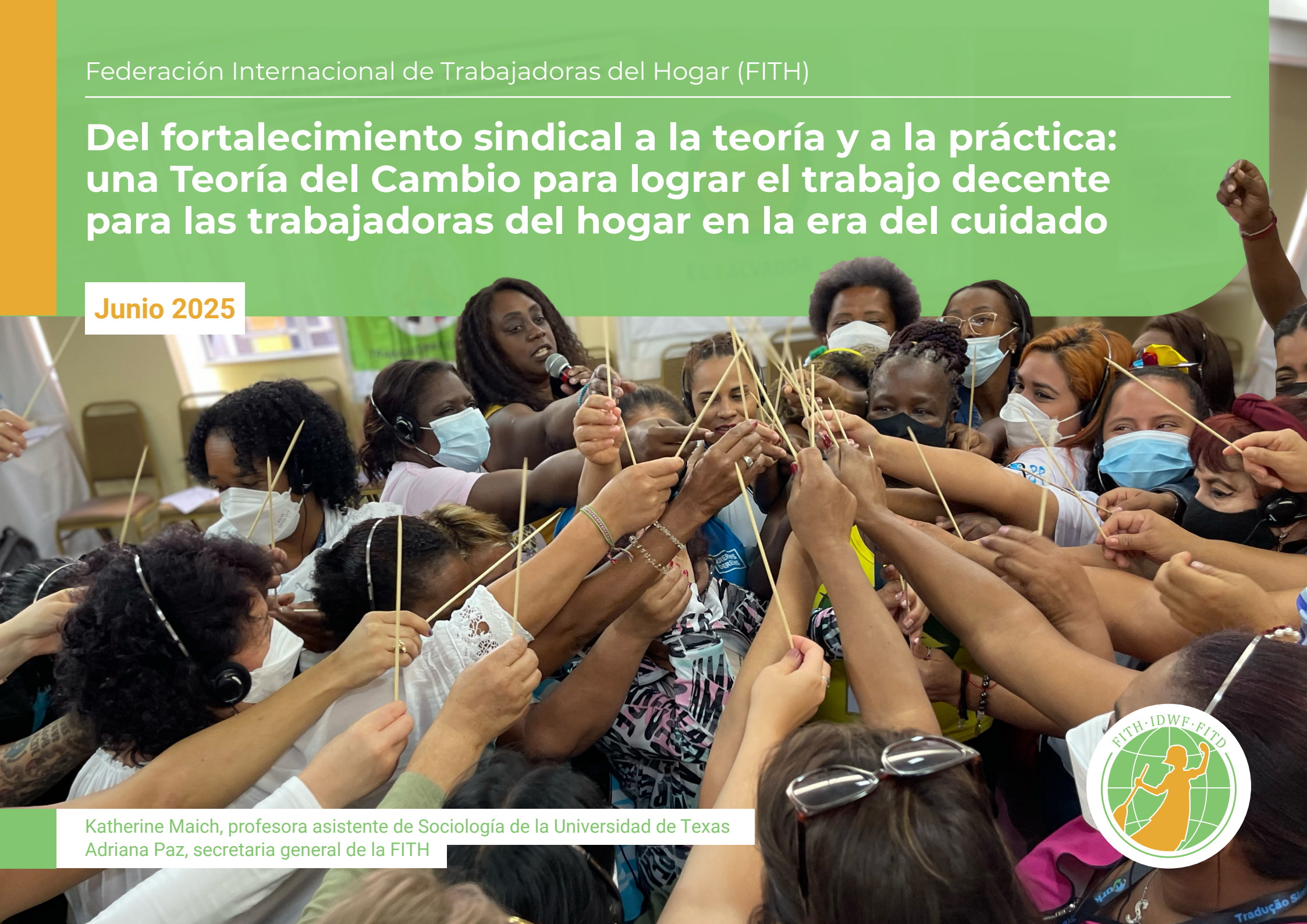
Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)

Del fortalecimiento sindical a la teoría y a la práctica: una Teoría del Cambio para lograr el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la era del cuidado

Junio 2025



Katherine Maich, profesora asistente de Sociología de la Universidad de Texas
Adriana Paz, secretaria general de la FITH

“Cuando nos preguntan, ¿qué es lo que quieren las trabajadoras del hogar? La respuesta es simple: queremos lo que ustedes tienen - derechos, como cualquier otra persona trabajadora”.

— Myrtle Witbooi, 2021

El proceso detrás de la Teoría del Cambio de la FITH

De abajo hacia arriba, de Este a Oeste y de Norte a Sur, “Del fortalecimiento sindical a la teoría y a la práctica: una Teoría del Cambio para lograr el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la era del cuidado” es el resultado de un proceso de consulta global con los 94 sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar afiliados a la FITH en 69 países de Asia, África, Europa, América del Norte, América Latina, el Caribe y la región de Medio Oriente y África del Norte.

Entre febrero y marzo de 2025, llevamos a cabo un proceso colectivo de reflexión, diálogo y consulta mediante reuniones virtuales regionales y subregionales. En estos encuentros, nuestras afiliadas analizaron en profundidad las conquistas y los desafíos del movimiento. Nos preguntamos: ¿Qué tipo de cambios han sido posibles y en qué circunstancias? ¿Qué estrategias nos permitieron avanzar a pesar de las exclusiones sistémicas y, en muchos casos, de la negación de derechos fundamentales como la libertad de asociación y la negociación colectiva?

Miramos hacia atrás, para reflexionar sobre nuestra historia de lucha y el camino que recorrimos para pasar de estar en los márgenes del movimiento sindical organizado a convertirnos en una Federación Sindical Global reconocida en tan solo doce años. Miramos hacia adentro, para evaluar nuestras estrategias, tácticas y lecciones aprendidas. Y miramos hacia afuera, para comprender la nueva etapa que empezamos a transitar: una etapa en la que podemos proponer, intervenir y contribuir a definir cómo se logra el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la “era del cuidado”.

Si bien los principales desafíos y aspiraciones de nuestro movimiento siguen siendo los mismos, lo que ha cambiado es el contexto. En este nuevo escenario, podemos ver las oportunidades que han surgido tras décadas de lucha, comenzando por las acciones que iniciamos en 2005 por la adopción de un convenio de la OIT. El histórico Convenio N.º 189 de la OIT, aprobado en 2011, fue el primero en reconocer el trabajo doméstico como trabajo real, abriendo la puerta a una agenda laboral feminista que posiciona al cuidado como pilar fundamental del desarrollo social y económico.

Tras la Discusión General sobre el Trabajo decente y la Economía del cuidado celebrada durante la 112.ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2024, identificamos riesgos y posibilidades emergentes, así como una nueva oportunidad para hacer del trabajo decente para las trabajadoras del hogar una realidad en la economía del cuidado.

Finalizamos este proceso en abril de 2025, con un retiro de tres días en San Pablo, Brasil, que reunió a todo el equipo de la FITH y al liderazgo del Comité Ejecutivo, y contó con el apoyo de nuestros aliados, socios y asesores.

Agradecimientos

Este ejercicio de reflexión, construcción de visión y aprendizaje a partir de nuestras propias experiencias y acciones no habría sido posible sin el apoyo de la Fundación Ford. Un agradecimiento especial a la compañera Ghada Abdel Tawab, Oficial Principal de Programas del programa Future of Work(ers), quien comprendió y abrazó nuestra visión.

Estamos profundamente agradecidas con las compañeras Elizabeth Frantz, Claire Hobden, Anna Olsen, Larraitz Lexartza y Rebecca Napier-Moore de la Oficina de la OIT, cuya experiencia técnica, sabiduría y orientación fueron esenciales para nutrir, desafiar y enriquecer nuestro análisis y nuestras conversaciones.

También agradecemos a Laine Romero Alston, Jennifer Chun, Katherine Maich y Robin Runge, cuyas mentes lúcidas y estratégicas contribuyeron a mejorar nuestra comprensión de las intersecciones y las estrategias multidimensionales.

Nada puede lograrse sin el marco adecuado, la metodología adecuada y la facilitación adecuada. Tuvimos la fortuna de contar con Alexis de Simone y Pari Farmani del Solidarity Center, y con Sofía Treviño de WIEGO, quienes facilitaron las tres jornadas de trabajo conjunto.

Por último, nuestro reconocimiento a Katherine Maich y Gustavo García, que se encargaron de tomar notas y lograron capturar magistralmente todas nuestras ideas y ejercicios de mapeo mental. Katherine Maich asumió el desafío de reunir ese trabajo en el documento que hoy les presentamos.

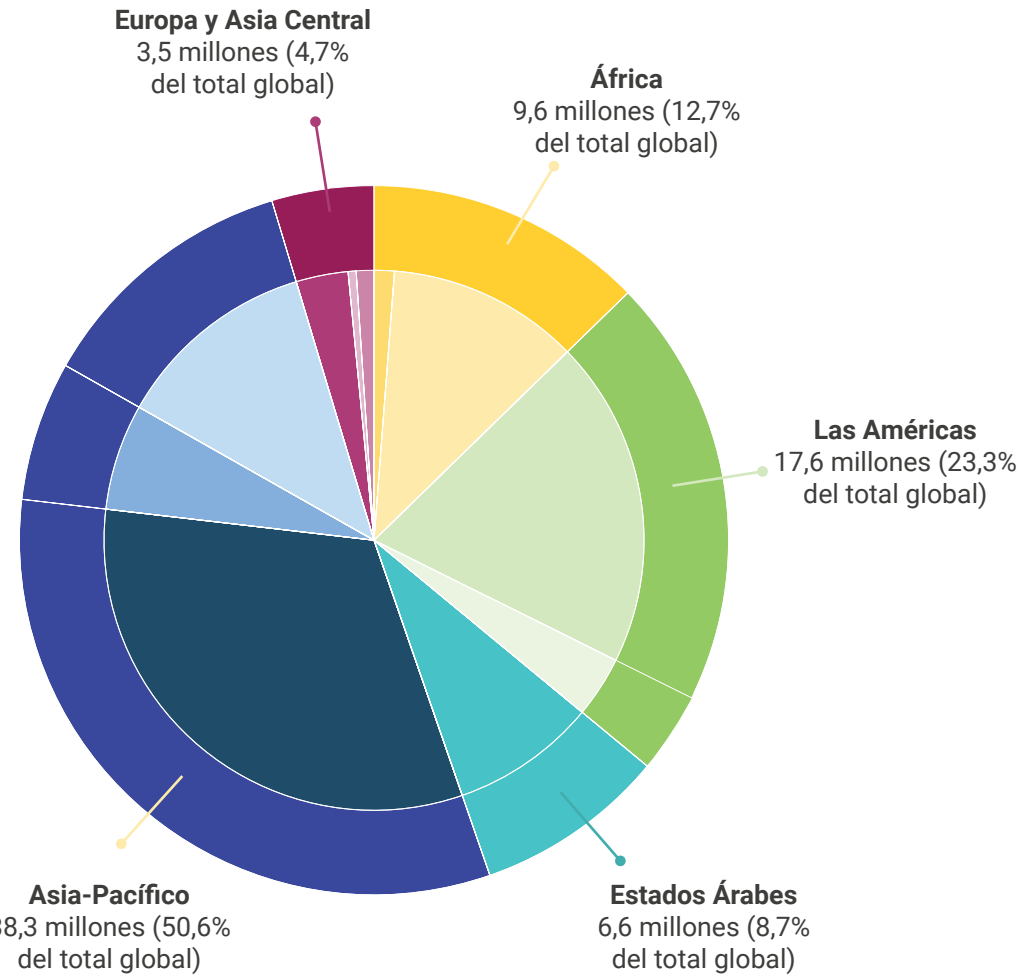
FITH, San Pablo, Brasil, 2025

Parte 1. Introducción y contexto

El **trabajo doméstico** puede definirse como la labor de limpiar, cocinar, mantener y cuidar el hogar de otra persona y se caracteriza de manera particular por un conjunto de relaciones laborales que se dan en un lugar específico: el hogar. El trabajo doméstico, en términos sencillos, designa el trabajo realizado en o para un hogar o varios hogares. Una trabajadora del hogar es aquella persona que realiza trabajo doméstico en el marco de una relación laboral y a modo de ocupación profesional. Las trabajadoras del hogar pueden ser empleadas directamente por un hogar o a través de un proveedor de servicios (público o privado), e incluyen a las personas trabajadoras del cuidado que brindan servicios de cuidado tanto directo como indirecto (o ambos) en los hogares (C189, OIT).

La característica definitoria del trabajo doméstico es, por consiguiente, que el hogar configura el lugar de trabajo y que se desarrolla dentro de una relación laboral (es decir, por un salario y no de manera autónoma). El trabajo doméstico o del hogar entonces no se define por la tarea que se desempeña, sino por el lugar de trabajo en sí: el hogar. El hecho de que el trabajo doméstico se realice en la esfera privada del hogar es lo que lo distingue de otros trabajos, ya que los marcos jurídicos que regulan el hogar suelen priorizar la propiedad privada y el derecho a la privacidad por sobre los derechos de quienes trabajan dentro del hogar. Las trabajadoras del hogar están ocultas dentro de espacios privados y con frecuencia realizan su trabajo en condiciones laborales y de empleo informales, debido a una cobertura insuficiente o inadecuada de las leyes laborales y de la seguridad social, lo que contribuye a que se produzcan abusos por parte de los empleadores a puertas cerradas. Debido a que el trabajo doméstico se realiza dentro del hogar, suele no considerarse un “trabajo real” en términos de protección legal y social, beneficios y reconocimiento. Sin embargo, incluso en países que cuentan con protección laboral legal para las trabajadoras del hogar —ya sea a través de la legislación nacional, la ratificación del Convenio 189 de la OIT y sus correspondientes reformas laborales, o una combinación de ambas— persiste una brecha entre lo que dice la ley y lo que sucede en la práctica.

Distribución global de las trabajadoras del hogar y porcentajes por región:



- **África del Norte**
  1,2 % del total global de trabajadoras del hogar | 0,9 millones
- **África Subsahariana**
  11,5 % del total global de trabajadoras del hogar | 8,7 millones
- **América Latina y el Caribe**
  19,6 % del total global de trabajadoras del hogar | 14,8 millones
- **América del Norte**
  3,7 % del total global de trabajadoras del hogar | 2,8 millones
- **Estados Árabes**
  8,7 % del total global de trabajadoras del hogar | 6,6 millones
- **Asia Oriental**
  32,1 % del total global de trabajadoras del hogar | 24,3 millones
- **Sudeste Asiático y Asia-Pacífico**
  6,4 % del total global de trabajadoras del hogar | 4,8 millones
- **Asia Meridional**
  12,1 % del total global de trabajadoras del hogar | 9,2 millones
- **Europa del Norte, del Sur y Occidental**
  3,1 % del total global de trabajadoras del hogar | 2,4 millones
- **Europa del Este**
  0,5 % del total global de trabajadoras del hogar | 0,4 millones
- **Asia Central y Occidental**
  1,1 % del total global de trabajadoras del hogar | 0,8 millones

» ¿Quiénes son las trabajadoras del hogar? ¿Dónde están?

- Se estima que 13.430.000 trabajadoras del hogar se desempeñan en el Norte Global, mientras que el 82 %, es decir 62.200.000 trabajadoras del hogar, trabajan en el Sur Global y en las economías emergentes, alcanzando un total estimado de 75,6 millones de trabajadoras del hogar.[1]
- Más de la mitad de la población mundial de trabajadoras del hogar se concentra en dos regiones: Asia Oriental y el Sudeste Asiático responden por el 36 %, mientras que América Latina y el Caribe representan el 19 %.
- El 76 % de las personas trabajadoras del hogar son mujeres; aunque esa cifra llega al 91 % en algunas regiones como América Latina.
- 17,2 millones de niños realizan trabajo doméstico remunerado o no remunerado en el hogar de un tercero o de un empleador.
- Las trabajadoras del hogar pertenecen a un grupo etario mayor en comparación con otros trabajadores, aunque el trabajo infantil continúa siendo un grave problema, ya que muchas jóvenes y niñas se desempeñan como trabajadoras del hogar aun cuando los códigos laborales locales técnicamente lo prohíban.[2]
- El 65,1 % de los niños que realizan trabajo doméstico se encuentran por debajo de los 14 años de edad: 7,4 millones tienen entre 5 y 11 años, y 3,8 millones tienen entre 12 y 14 años.
- El trabajo doméstico infantil está presente en todas las regiones del mundo.[3]
- Las trabajadoras del hogar migrantes también están expuestas a trabajo forzoso y trata de personas / trata laboral. Según información recabada por la National Domestic Worker Alliance – NDWA (Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar) y la Domestic Violence National Hotline – DVNH (Línea directa nacional contra la violencia doméstica), se identificaron los siguientes cinco métodos de control en los miles de casos denunciados de trata de trabajadoras del hogar: 1) Financiero (apropiación o retención del salario); 2) Fraude / Falsa descripción del puesto de trabajo; 3) Jornadas laborales excesivamente largas; 4) Abuso emocional o verbal / Manipulación; 5) Denegación de necesidades o deseos.[4]

1 Bonnet, F., Carré, F., Chen, M., & Vanek, J. (2021). Home-Based Workers in the World: A Statistical Profile. *Nota estadística de WIEGO, 27.*

2 Wolfe, Julia, Jori Kandra, Lora Engdahl, and Heidi Shierholz. 2020. "Domestic Workers Chartbook." Economic Policy (Instituto de Política Económica). Institute. https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-a-comprehensive-look-at-the-demographics-wages-benefits-and-poverty-rates-of-the-professionals-who-care-for-our-family-members-and-clean-our-homes/

3 https://www.ilo.org/international-programme-elimination-child-labour-ipec/sectors-and-topics/child-labour-and-domestic-work

4 *Human Trafficking at Home*. Ficha técnica sobre trabajadoras del hogar. Proyecto Polaris. https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2019/07/Domestic_Worker_Fact_Sheet.pdf

» Las trabajadoras del hogar y la economía del cuidado

Las personas trabajadoras del hogar son cruciales en la economía del cuidado, ya que ellas —en su mayoría mujeres y muchas de ellas mujeres de color— proveen al menos el 25 % de los cuidados a nivel mundial, porcentaje que suele ser más alto a nivel regional. Se estima que en un futuro cercano 2.300 millones de personas necesitarán cuidados, y las trabajadoras del hogar que proveen cuidados están desproporcionadamente expuestas al riesgo de sufrir violencia y acoso por razón de género. Muchas enfrentan violencia sexual, acoso y discriminación en el trabajo, a puertas cerradas y en espacios privados. Este trabajo suele estar mal remunerado y, en algunos casos, ni siquiera es remunerado, y muy frecuentemente involucra situaciones de esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil, así como abuso de índole verbal, física, psicológica y sexual. La mayoría de las sociedades continúa asignando un bajo valor social y económico al trabajo doméstico, ya que a menudo se lo considera un trabajo no calificado y una extensión del trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres.

> “Las trabajadoras del hogar son pilares del trabajo de cuidados, y no se puede concebir el uno sin el otro”.
>
> — Afiliada de África Oriental / Anglófona

¿Por qué el trabajo doméstico es poco valorado y no reconocido? Los sistemas de opresión entrelazados, arraigados en el colonialismo, el patriarcado y la esclavitud, conspiran en contra de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, a pesar de enfrentar estos desafíos estructurales, la falta de recursos y un financiamiento muy limitado, las trabajadoras del hogar han superado numerosos obstáculos y se han organizado para formar sindicatos locales, asociaciones de trabajadoras y redes regionales en todo el mundo. Las trabajadoras del hogar tienen una larga tradición de organización sindical y movilización para que se reconozca el trabajo de cuidados —realizado para los hogares— como trabajo, y para que se reconozcan sus derechos como trabajadoras. Este legado ha sido clave para la actual conceptualización del trabajo de cuidados como trabajo, que también está consagrada en el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Promover el trabajo decente para las trabajadoras del hogar debe ser un eje central de las agendas y políticas relativas a la economía del cuidado.

Mi madre trabajaba en la cocina[5]: Herramientas para la construcción de poder y el reconocimiento global como trabajadoras

Las trabajadoras del hogar están constantemente luchando y avanzando, lo que demuestra la gran capacidad de incidencia basada en el poder simbólico que se genera cuando las propias trabajadoras hablan por sí mismas directamente con aquellos que están en posición de cambiar sus condiciones laborales, logrando enormes avances legislativos en los últimos 15 años. Una de las herramientas más poderosas que utilizan es el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, a través del cual han impulsado importantes cambios normativos. El Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos fue adoptado en 2011. En su discurso de ese año, el entonces director general de la OIT, lo describió como “un gran paso para la humanidad y un pequeño paso para la OIT”. Desde ese momento, 39 países han ratificado el C189 y la Recomendación 201, marcando avances significativos hacia la igualdad de género, la justicia racial, la justicia migratoria, la inclusión de las trabajadoras del hogar, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El C189 establece que las trabajadoras del hogar deben tener condiciones de trabajo no menos favorables que aquellas que se aplican normalmente a otras categorías de trabajadores. También define derechos básicos, condiciones de empleo, jornada laboral, remuneración, condiciones relativas a la salud y seguridad en el trabajo, estándares sobre trabajo infantil y lineamientos sobre migración y seguridad social (incluyendo disposiciones sobre maternidad) para las trabajadoras del hogar.

Las trabajadoras del hogar tienen profundas raíces ligadas a historias de exclusión, explotación, desplazamiento y segregación racial, y han construido una identidad como trabajadoras -desde un enfoque integral centrado en las personas-, merecedoras de dignidad y respeto. A través de su federación sindical global, las trabajadoras del hogar movilizan esperanza, ponen el acento en la dignidad y construyen poder simbólico y relacional, logrando así cambios progresivos y avances importantes para el movimiento.

Las trabajadoras del hogar también utilizan otras formas de poder en su lucha continua para lograr reconocimiento como *trabajadoras reales* y dignidad en el trabajo. En el año 2013, crearon la primera y única federación sindical global de trabajadoras del hogar, una poderosa organización dirigida por mujeres líderes de

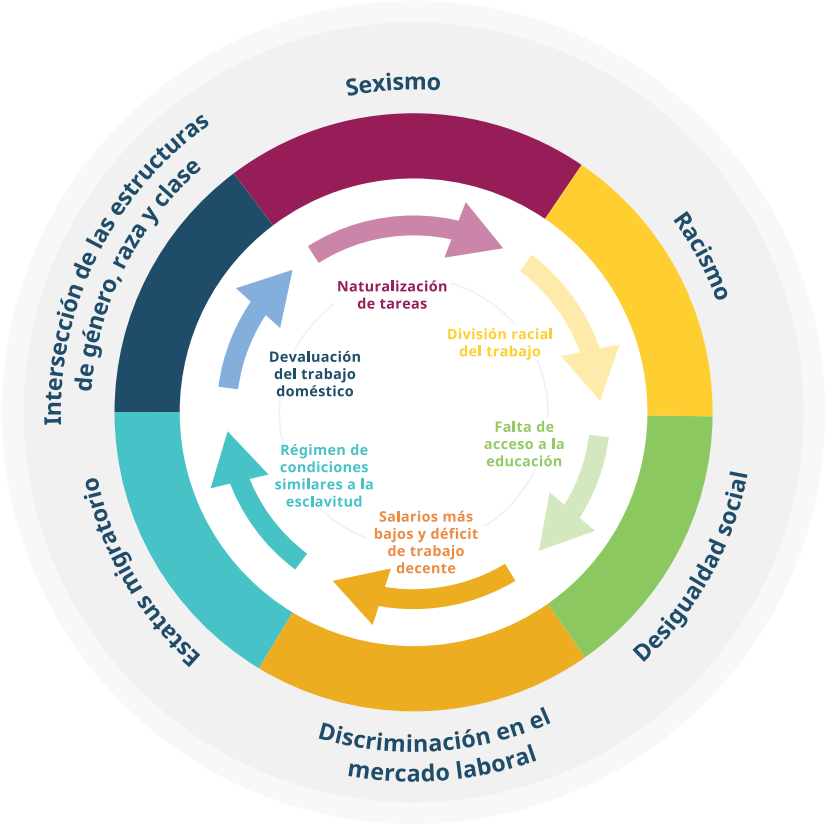
5 *Canción del movimiento de trabajadoras del hogar de Sudáfrica*.

las trabajadoras del hogar de todo el mundo. La FITH se constituyó formalmente en el congreso fundacional celebrado en octubre de 2013 en Montevideo, Uruguay, cuando la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN, por su sigla en inglés) se convirtió en una federación global con 48 afiliadas. Desde entonces, ha crecido significativamente, hasta alcanzar 93 afiliadas en los últimos 12 años, con una membrecía de más de 669.000 personas trabajadoras del hogar. Como muestra de su poder de representatividad, la FITH tiene una estructura basada en la afiliación, elige a sus delegados y líderes, promueve campañas impulsadas por las propias trabajadoras y aboga por la adopción de legislación relativa a las trabajadoras del hogar. En octubre de 2024, la FITH se convirtió en miembro del Council of Global Unions – CGU (Consejo de Sindicatos Globales), lo que constituye un hito importante para la FITH y para el movimiento laboral en su totalidad.

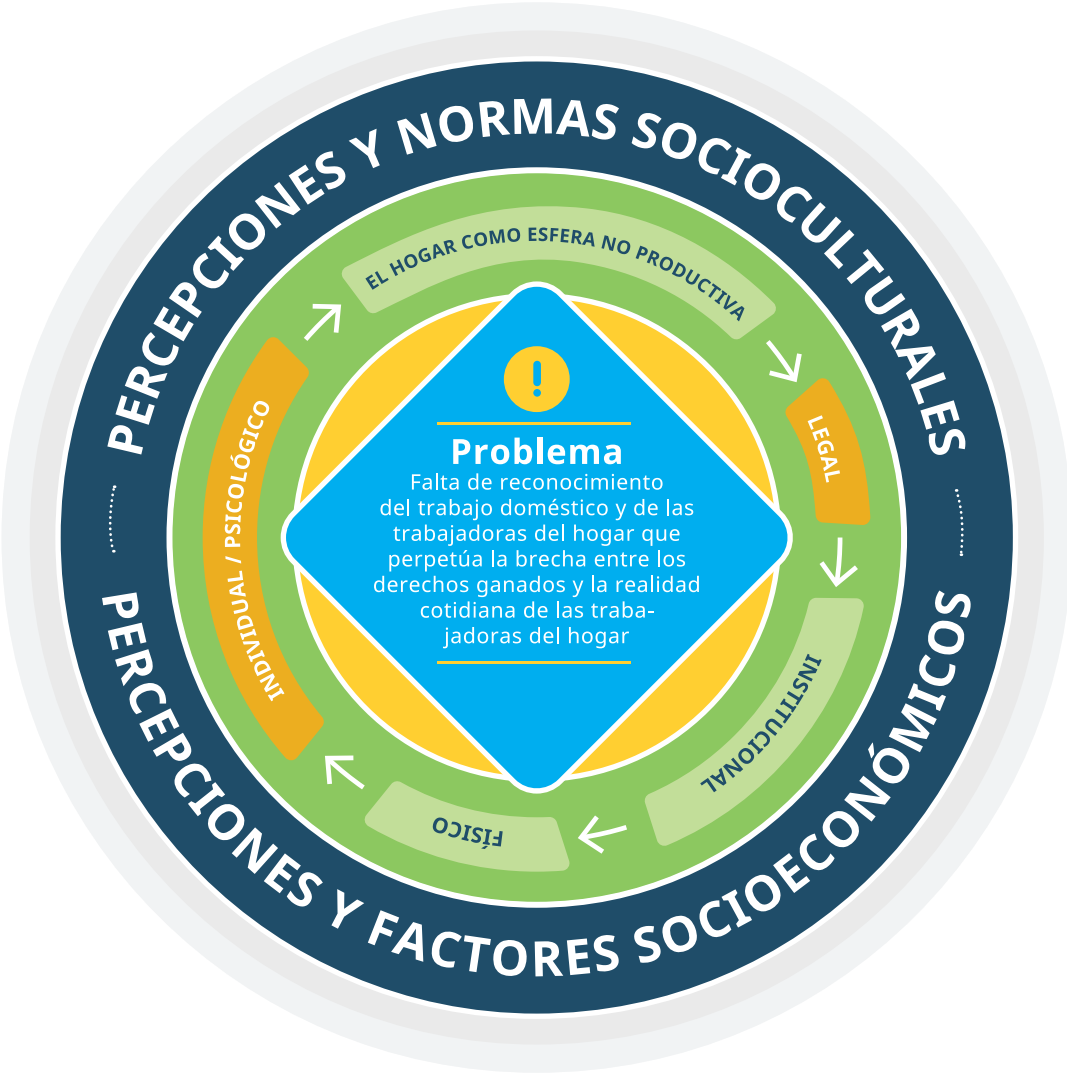
Parte II. Conceptualizando los problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar

Las trabajadoras del hogar enfrentan múltiples limitaciones y barreras significativas en su vida laboral cotidiana. El siguiente gráfico ilustra las diversas dimensiones de los desafíos que dificultan su acceso al trabajo decente, a condiciones laborales dignas y a mejores medios de vida como mujeres negras, indígenas, de clase baja, de castas de menor estatus social y migrantes, muchas de ellas madres solteras y principal sostén económico de su hogar.

» El trabajo doméstico en las intersecciones de clase, raza, género, etnicidad y migración



» Los desafíos que enfrentan las trabajadoras del hogar



Cuadro 1: Cinco factores clave que dificultan el acceso al trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la práctica y en su vida cotidiana

Factores	
Legal	» Exclusión parcial o total de las trabajadoras del hogar de las leyes laborales y de la seguridad social: exclusión explícita basada en que el trabajo doméstico no es reconocido como trabajo; cobertura por parte de las leyes laborales y de la seguridad social, pero exclusión de disposiciones específicas; disposiciones que limitan el ámbito de aplicación de la ley (por ejemplo, Brasil y la norma de los tres días/diaristas: exclusión basada en que el hogar no se reconoce como lugar de trabajo o no cumple con los criterios mínimos para ser considerado una "unidad económica"). » Niveles de protección inadecuados (derechos por debajo de los de otros trabajadores, como un salario mínimo más bajo o una jornada laboral mínima más extensa). » Clasificación errónea del trabajo doméstico como trabajo por cuenta propia/autónomo, y no como trabajo que se realiza en el marco de una relación de empleo. » Leyes que no se aplican a las personas migrantes o a las migrantes en situación irregular.
Institucional	» Capacidad limitada de las instituciones gubernamentales para implementar leyes y políticas. » Fondos limitados para la implementación. » Algunas instituciones, como los tribunales o entes de inspección laboral, no tienen competencia para intervenir en casos de abuso en el trabajo doméstico. » Sistemas de seguridad social que no fueron diseñados pensando en el sector del trabajo doméstico (por ejemplo, trabajadoras con múltiples empleadores y costo de las contribuciones demasiado alto).
Individual / Psicológico	» Falta de conciencia por parte de las trabajadoras del hogar de que son trabajadoras. » Falta de conciencia por parte de los hogares empleadores de que son empleadores. » Falta de conciencia y bajo nivel de conocimiento sobre derechos y responsabilidades. » Poco conocimiento sobre cómo acceder a los derechos o ejercer las responsabilidades. » Miedo/desconfianza entre las partes y hacia las autoridades encargadas de hacer cumplir la normativa. » Alfabetización digital. » Baja autoeficacia y autoconfianza de las trabajadoras del hogar (a menudo, producto de condiciones estructurales, como la falta de acceso a la justicia, el miedo a perder el empleo o la vulnerabilidad económica, más que de una falta de autoconfianza propiamente dicha).
Físico	» Aislamiento geográfico de los hogares de las trabajadoras del hogar en relación con los hogares de sus empleadores, las oficinas de las instituciones públicas (incluidas las de la seguridad social y los tribunales), los servicios de cuidado, las instituciones financieras, etc. » Falta de acceso a herramientas digitales. » Infraestructura o transporte público deficientes de los que dependen las trabajadoras del hogar, entre otros.
El hogar como esfera privada "no productiva"	» Históricamente, se ha considerado erróneamente "natural" que las mujeres realicen trabajo doméstico como parte de su deber de proveer cuidados. » El hogar no ha sido considerado desde el punto de vista legal y económico, lo que implica que no se lo reconozca como unidad de consumo y de reproducción social de la fuerza laboral. » El hogar es el lugar donde se produce valor y, por lo tanto, las relaciones laborales que allí se desarrollan deben estar cubiertas por legislación que garantice la igualdad de derechos. » El concepto de trabajo, definido desde una perspectiva capitalista y patriarcal, se centra en la producción de bienes y servicios para el mercado y deja de lado el trabajo doméstico, de crianza y de cuidados, a pesar de ser fundamental para la sostenibilidad de la vida y de la fuerza laboral.
Normas, percepciones y factores socioculturales y socioeconómicos (estos factores sustentan todo lo anterior: son, al mismo tiempo, la causa y la consecuencia)	» Percepción de que el trabajo doméstico no es un trabajo real, realizado en el marco de una relación de empleo. » Percepción de que el hogar no constituye una unidad económica. » Percepción de que el trabajo doméstico forma parte, necesariamente y por naturaleza, de la economía informal ("difícil de regular"). » Sistemas de opresión interconectados: raza, clase, género, condición migratoria. » Deseo de los empleadores de actuar como lo hacen otros empleadores, perpetuando el statu quo de empleo informal y condiciones laborales precarias. » Desigualdades (las trabajadoras del hogar provienen de contextos de pobreza multigeneracional o de comunidades marginalizadas, en contraste con sus empleadores más acomodados) que las fuerzan a aceptar condiciones laborales indignas, abusos y situaciones de violencia y acoso. » Narrativas y estereotipos (las trabajadoras del hogar van a quitarte el marido, robar tus pertenencias, mentir, etc.).

Los anteriores son algunos de los factores vinculados a la discriminación histórica arraigada en la época colonial y los regímenes esclavistas —y no a aspectos de índole económica— que han llevado a la exclusión de las trabajadoras del hogar de la protección y el ejercicio de los derechos que les corresponden como trabajadoras asalariadas. Estas formas de discriminación histórica (asociadas al patriarcado, en muchas regiones al colonialismo, y agravadas por formas interseccionales de exclusión por motivos de raza, género, etnia, clase y casta) se encuentran en la raíz de los grandes déficits de trabajo decente, del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de los altos niveles de informalidad en el trabajo doméstico remunerado. Las relaciones profundamente desiguales que existen en el ámbito del hogar entre empleadores y trabajadoras del hogar están mediadas y deben entenderse a través de estos sistemas de opresión interconectados, que están estrechamente relacionados con la falta de reconocimiento (tanto a nivel normativo como en la práctica y por parte de los empleadores) de la existencia de una relación de empleo y de los derechos que esta conlleva.

El hecho de que el hogar *no* sea reconocido como un lugar de trabajo o como una unidad económica que genera valor monetario ha sido utilizado para justificar la explotación sistemática y la falta de reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, incluso en el mejor de los escenarios, cuando existe un marco legal de protección. Aun en los casos en que se aprobó legislación específica para las trabajadoras del hogar, algunas leyes se referían a ellas como "ayuda doméstica", "empleada de confianza" o "parte de la familia", camuflando así la relación de empleo y reforzando su precariedad. Este prejuicio se ha mantenido, a pesar de que las trabajadoras del hogar hayan sido reconocidas legalmente como una categoría laboral, pues con frecuencia se les han concedido derechos limitados, perpetuando la percepción de que el trabajo doméstico remunerado es inferior a otras ocupaciones.

El trabajo doméstico permite la reproducción diaria de las personas trabajadoras (las alimenta y genera condiciones para una vida cotidiana higiénica y saludable) y reproduce generacionalmente la fuerza de trabajo, ya que cuida de los futuros trabajadores. El trabajo realizado por una trabajadora del hogar libera tiempo para los adultos del hogar, permitiéndoles desempeñarse en mejores condiciones y percibir mejores salarios en el mercado laboral. También permite que los padres pasen más tiempo de calidad con sus hijos mientras las trabajadoras del hogar se encargan del cuidado y el mantenimiento del hogar.

Las trabajadoras del hogar han comprendido muy bien estas dimensiones superpuestas y transversales de su realidad y, por consiguiente, han sabido adoptar estrategias profundas y multidimensionales para conquistar derechos y ganar reconocimiento, caracterizadas por ser innovadoras y creativas, así como inclusivas y expansivas, dado que ellas también forman parte de otros movimientos sociales que luchan contra el racismo, la xenofobia, la homofobia y la misoginia.

> **"Cuando las trabajadoras del hogar vamos a trabajar, nos preguntan sobre nuestra casta. Cuando donamos sangre, nadie pregunta de dónde viene la sangre".**
>
> — Trabajadora de GKS, organización afiliada de Asia del Sur

Parte III. Historia y principios organizativos

La organización de base de las trabajadoras del hogar es una lucha histórica que antecede a las formas de organización que hoy conocemos. Es uno de los primeros movimientos en organizar lo "no organizado" o "inorganizable".[6] Históricamente, las trabajadoras del hogar no han sido consideradas como trabajadoras, ya que su labor no es concebida como un trabajo propiamente dicho, sino como una extensión del rol tradicional de las mujeres y relegada al ámbito del hogar. El sector siempre ha sido privado de las herramientas tradicionales de lucha utilizadas por otras categorías de trabajadores, como el derecho a la huelga, la negociación colectiva y otras formas de acción organizada.

¿Cómo logró este grupo de trabajadoras no "reales", durante tanto tiempo consideradas "inorganizables", organizarse exitosamente y convertirse en una fuerte federación global capaz de introducir una agenda laboral feminista en la "gran casa del trabajo" — la Organización Internacional del Trabajo—, empezando por el Convenio 189 (Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos), siguiendo por el C190 (Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo) y llegando a la discusión general sobre Economía del Cuidado y Trabajo Decente?

El principal objetivo de la FITH es construir una organización global fuerte, democrática y unida de trabajadoras del hogar para proteger y promover sus derechos en todas partes. Las trabajadoras del hogar han impulsado y desarrollado una forma de organizar lo "inorganizable", construyendo un movimiento que ha ganado derechos clave, visibilidad y reconocimiento.

Premisas organizativas de las TH

- El trabajo doméstico es **TRABAJO** y las **TH** son **TRABAJADORAS**
- Merece derechos laborales y protección social
- Las **TH** son parte **ESENCIAL** de la clase trabajadora, no "mujeres pobres" (sindicatos)
- Es necesario formalizar las relaciones laborales y restaurar la dignidad y el equilibrio de poder en las relaciones desiguales entre empleadores y trabajadoras (no se trata de amos y esclavas)

6 Jiang, Zhe, and Mark Korcynski. (2016). *"When the "Unorganizable" Organize: The Collective Mobilization of Migrant Domestic Workers in London."* Human Relations 1-26.

Uno de los desafíos para la organización sindical de las trabajadoras del hogar está relacionado con la naturaleza fragmentada del empleo: diferentes empleadores individuales contratan a una sola trabajadora, o a lo sumo a unas pocas, lo que limita la posibilidad de que las trabajadoras compartan el lugar de trabajo. Sin embargo, aun con lugares de trabajo atomizados y espacialmente separados, las trabajadoras del hogar históricamente han organizado acciones colectivas, que van desde marchas, manifestaciones y concentraciones, hasta huelgas de hambre.[7] De hecho, la exclusión normativa en muchos países ha moldeado la manera en que las trabajadoras del hogar ejercen su poder colectivo como trabajadoras a través de estrategias creativas y multifacéticas en diversos contextos políticos.

Estos son algunos ejemplos de esas formas de organización y conexión entre las trabajadoras del hogar:

> **Los sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar se movilizaron y abogaron por la inclusión de "nuevas cláusulas en el Contrato Estándar de las trabajadoras del hogar migrantes en Hong Kong sobre la seguridad en la limpieza de ventanas orientadas hacia el exterior".**

> **"En la región de MENA en particular, no se ve a las trabajadoras del hogar caminando por las calles. Están encerradas en viviendas muy bien estructuradas. A veces, incluso parece que en algunas zonas no hay trabajadoras del hogar. Pero si reproduces cierta música -música culturalmente relevante-, las trabajadoras del hogar comienzan a aparecer y asomarse por las ventanas. Y así te enteras de que en ese barrio hay un grupo de trabajadoras del hogar migrantes. Entonces, una de las áreas en las que tenemos que poner el foco es en la comprensión del bagaje histórico de esas trabajadoras del hogar".**
>
> — Ben Braga, organizador de la FITH en la región de MENA

7 Boris, E. y Nadasen, P. (2008). *Domestic Workers Organize!* WorkingUSA, 11(4), 413-437.

El siguiente gráfico muestra cómo las trabajadoras del hogar han hecho posible lo impensable, y lo han convertido en realidad. Presentados por la Secretaria General de la FITH, Adriana Paz, estos cuatro pilares —poder de autorrepresentación política y construcción de una narrativa propia; modelos de organización creativos; alianzas estratégicas innovadoras; organización y construcción de un movimiento transnacional— demuestran el poder, la resiliencia y la determinación de las trabajadoras del hogar para alcanzar su metas: derechos decentes, reconocimiento y visibilidad como trabajadoras reales.

¿De qué manera las TH hicieron posible lo impensable? Una mirada de adentro hacia afuera

Poder de autorrepresentación política y construcción de una narrativa propia

- "No queremos que sean profesionales quienes hablen por nosotras"
- Se evita el riesgo de ser consideradas víctimas y destinatarias de caridad como consecuencia del apoyo recibido por organizaciones no conformadas por TH.

Modelos de organización

- Modelo sindical (se reconfigura la identidad de clase para reconocer la importancia del trabajo de cuidados marcado por el género).
- Modelo asociativo (se moviliza en torno al carácter transnacional de la raza y el género; promueve nuevas formas de acción política articuladas en torno a la identidad migrante).
- Sindicalismo comunitario (arraigado en las luchas de los movimientos sociales).

Alianzas estratégicas

- Basadas en la clase (el movimiento sindical a través de los comités de mujeres de los sindicatos).
- Basadas en el género (ONG feministas, desde las de izquierda hasta las católicas).
- Basadas en la raza y la etnicidad.
- Con académicos/intelectuales.
- Ocasionalmente, con movimientos de izquierda / partidos de trabajadores.

Construcción y organización de un movimiento transnacional

- 1988: Confederación regional de trabajadoras del hogar – CONLACTRAHO.
- 2013: Federación internacional – FITH.

Historia de la FITH: Una breve línea de tiempo

2005

» En una reunión regional en Montevideo, CONLACTRAHO y la CSA hicieron un llamado a la OIT para que adoptara un convenio sobre el trabajo doméstico. La histórica Declaración de Montevideo sentó las bases para el proceso de establecimiento de normas que comenzó en 2008.

2006

- Se lleva a cabo en Ámsterdam el primer encuentro internacional de organizaciones de trabajadoras del hogar, sindicatos, la OIT y organizaciones de apoyo.
- Las trabajadoras del hogar deciden formar un grupo de trabajo y comenzar a organizarse en solidaridad por el reconocimiento global de las trabajadoras del hogar.

2007

- La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA) acoge a la naciente red global de organizaciones de trabajadoras del hogar y ofrece un apoyo incondicional, incluyendo la movilización de recursos.
- Se desarrolla una identidad común y una estrategia de comunicación.

2008

- El Consejo de Administración de la OIT acuerda incluir el tema "Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos" en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) para 2010 y 2011, como un punto en la agenda de establecimiento de normas.
- Representantes de trabajadoras del hogar y aliadas se reúnen en Ginebra para planear una campaña global por un convenio de la OIT.
- La UITA, junto con Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), aseguran financiamiento para impulsar y sostener el movimiento.

2009

- Se lanza oficialmente la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN) durante la CIT. Representantes de las trabajadoras del hogar de varias regiones comienzan a adquirir experiencia en el proceso de la CIT.
- Miembros fundadores de IDWN provienen de África, Asia, América del Norte, América Latina y el Caribe.

2010

- Las trabajadoras del hogar de todas las regiones participan en talleres para desarrollar una ***Plataforma de Demandas***.
- En junio, representantes de IDWN presentan sus demandas en la CIT durante la primera discusión. El Comité Tripartito sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar llama a un Convenio complementado por una Recomendación.
- La IDWN lanza una campaña global con apoyo de la UITA, WIEGO, la CSI y otras aliadas.

2011

- El 16 de junio, la OIT adopta el Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, con amplia mayoría.
- IDWN lanza una campaña para la ratificación del C189 y declara el 16 de junio como el **Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar**.

2012

- Con financiamiento del Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos, IDWN, la UITA y WIEGO expanden sus esfuerzos de fortalecimiento de capacidades a organizaciones nacionales y regionales. Se establece un equipo de liderazgo, incluyendo una Secretaria General y Coordinadoras Regionales en Asia, África, Europa y América Latina.
- IDWN alcanza 22 afiliadas que representan a 123,000 trabajadoras del hogar.
- ** **Uruguay es el primer país en ratificar el C189.**

2013

- En octubre, se funda formalmente la **Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)** en su primer Congreso en Montevideo, Uruguay.
- Se adopta la Constitución y se elige el primer Comité Ejecutivo.
- La FITH representa 282,737 trabajadoras del hogar a través de 48 organizaciones afiliadas en 39 países.
- **Ratificaciones del C189**: Bolivia, Ecuador, Alemania, Guyana, Italia, Nicaragua, Paraguay y Sudáfrica.

2014

- La FITH representa a 330,000 trabajadoras del hogar a través de 54 organizaciones afiliadas en 44 países.
- **Ratificaciones del C189**: Argentina, Colombia, Costa Rica, Irlanda, y Suiza.

2015

- La FITH crece y representa **350,000 trabajadoras del hogar en 46 países**. Recibe el **Premio *Silver Rose*** de SOLIDAR por sus logros.
- **Ratificaciones del C189**: Bélgica, Chile, República Dominicana, Finlandia, Panamá y Portugal.

2016

- La FITH, en colaboración con la OIT, lanza la campaña **"Mi Hogar Justo"** para promover el cumplimiento de los estándares del C189 por parte de empleadores.
- La membresía supera las 4**80,000 trabajadoras del hogar**, representadas por 6**0 organizaciones afiliadas en 48 países**.
- **Ratificaciones del C189**: Jamaica.

2017

- Las trabajadoras del hogar de todas las regiones participan en talleres para desarrollar una ***Plataforma de Demandas*** en preparación para las discusiones de la CIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2018–2019).
- **Ratificación del C189**: Guinea.

2018

- En noviembre, la FITH celebra su **Segundo Congreso** en Ciudad del Cabo, Sudáfrica.
- La FITH alcanza más de **500,000 miembros** a través de **69 afiliadas en 56 países**.
- **Ratificaciones del C189**: Brasil, Perú y Granada.

2019

- En junio, la CIT adopta el **Convenio 190** sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Gracias a la incidencia de la FITH, los hogares privados son reconocidos explícitamente como lugares de trabajo.
- Comienzan campañas globales y regionales por la ratificación del C190.
- En noviembre, la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) incluye formalmente el trabajo del hogar como un sector.
- **Ratificaciones del C189**: Madagascar y Suecia.

2020

- La pandemia de COVID-19 afecta gravemente a las trabajadoras del hogar. La FITH establece un **fondo de solidaridad** para brindar apoyo urgente a sus afiliadas y sus miembros.
- **Ratificaciones del C189**: México y Namibia.

2021

- La FITH continúa su campaña global. **Oriente Medio (Kuwait y Jordania)** se representa por primera vez en el Comité Ejecutivo.
- En junio se celebran los **10 años del C189 a nivel global**.
- **Ratificaciones del C189**: Antigua y Barbuda, Malta, Noruega y Sierra Leona.

2022

- La FITH representa a más de **616,000 trabajadoras del hogar** a través de **84 afiliadas en 65 países**.

2023

- El 29 de enero, la FITH celebra su **3er Congreso (en línea)** para enmendar su Constitución y facilitar el registro en Ginebra.
- El **4to Congreso** se lleva a cabo del 2 al 5 de octubre en Bélgica. El Comité Ejecutivo se expande para incluir la **región MENA** y se añade una nueva posición de **Segunda Vicepresidencia**.
- **Ratificaciones del C189**: España.

2024

- La FITH es **miembro oficial del Consejo de Sindicatos Globales.**
- La FITH nombra a su primera Secretaria General Adjunta, en seguimiento a las Resoluciones del Congreso para apoyar el crecimiento de la Federación y su plan de sucesión organizacional.
- La FITH representa a **665,000 trabajadoras del hogar** a través de **88 afiliadas en 68 países**.
- **Ratificación del C189**: Barbados.

2025

- La FITH alcanza **670,000 miembros** a través de **94 afiliadas en 70 países**.
- **Ratificaciones del C189**: Angola y Costa de Marfil.

Crecimiento Organizacional entre Congresos

2013

Membresía:

- 282,737 MIEMBROS
- 48 AFILIADAS
- 39 PAÍSES

- **1er Congreso – Montevideo, Uruguay | 26–28 de octubre de 2013**
- **Cargos directivos electos:**
  - Presidenta: Myrtle Witbooi (Sudáfrica)
  - Vicepresidenta: Ernestina Ochoa (Perú)
  - Secretaria General: Elizabeth Tang (Hong Kong)
- El Congreso Fundacional adopta la **Constitución**.
- **Secretariado**: Secretaria General, 4 Coordinadoras Regionales *(África, Asia, Europa, América Latina)*, 2 apoyos técnicos (UITA y WIEGO).

2014

- La FITH es reconocida como Grupo Especial dentro de la estructura de la UITA, la cual brinda una base institucional para iniciar su desarrollo formal.

2015

- La FITH inicia su proceso de registro en Hong Kong. Se establece un Secretariado con personal para gestionar la coordinación global y la administración financiera.
- Fortalece su capacidad de recaudación de fondos y comienza a asegurar financiamiento estructural y por proyectos, marcando un paso clave en el desarrollo de sistemas, estructuras democráticas y políticas.
- **Secretariado**: Secretaria General, Coordinadora de Proyectos, Facilitadora de Redes, Oficial de Comunicaciones, 5 Coordinadoras Regionales *(se agrega América del Norte)*, y 4 personas en el equipo administrativo.

2016

- Registro oficial como organización benéfica con un secretariado funcional en Hong Kong RAE.
- Se desarrolla el primer **Plan Estratégico Quinquenal (2016–2020)**, hito clave para establecer objetivos y fortalecer estructuras, afiliadas, estrategias y la misión de la Federación.
- La sostenibilidad financiera mejora con alianzas con 11 financiadores y aliados.
- Se expande el equipo para incluir una Coordinadora Regional para MENA y una Oficial para Asia-Pacífico.

2017

- Se consolidan sistemas administrativos, de gestión de proyectos y financieros.
- La sostenibilidad financiera continúa mejorando a través de alianzas con la OIT, agencias de desarrollo y federaciones sindicales internacionales.
- Se activan plenamente los canales de redes sociales y herramientas de comunicación.
- En MENA, la FITH gana reconocimiento como voz clave sobre migración laboral y trabajo del hogar.
- Se integra una Oficial de Recaudación de Fondos al equipo.

Programas de fortalecimiento de capacidades

Campañas

2018

Membresía:

- 500,000 MIEMBROS
- 69 AFILIADAS
- 55 PAÍSES

- **2º Congreso – Ciudad del Cabo, Sudáfrica | 16–19 de noviembre de 2018**
- **Cargos directivos electos:**
  - Presidenta: Myrtle Witbooi (Sudáfrica)
  - Vicepresidenta: Carmen Britez (Argentina)
  - Secretaria General: Elizabeth Tang (Hong Kong)
- Se aprueban **18 resoluciones** sobre el desarrollo de la Federación, VBG, economía del cuidado, migración, medio ambiente, sostenibilidad, entre otras.
- **Secretariado**: Secretaria General, Gerente de Proyecto, Oficial de Comunicaciones, Facilitadora de Redes, Oficial de Recaudación de Fondos, 8 integrantes de equipos regionales, 4 personas de operaciones.

2019

- La sostenibilidad financiera crece, con 20 donantes y aliados clave mostrando interés en apoyo a largo plazo.
- Se implementan sistemas de informes en todas las regiones.
- Durante la reunión ejecutiva en Hong Kong, representantes del personal presentan una moción para formar un sindicato — iniciativa aprobada como paso clave en el fortalecimiento de políticas de RRHH.
- El secretariado continúa expandiéndose con nuevas contrataciones: 2 oficiales en Asia, 2 en MENA y 2 en América Latina.

2020

- Ante la Ley de Seguridad Nacional en Hong Kong, la FITH inicia su registro en Ginebra con apoyo de la UITA y comienza la apertura de una nueva cuenta bancaria para diversificar la gestión financiera.
- Lanza su segundo **Plan Estratégico Quinquenal (2020–2025)**, construido con participación activa de afiliadas y liderazgos, basado en demandas y resoluciones.
- Lanza el **Fondo de Sostenibilidad** para fortalecer la estabilidad financiera, movilizar donaciones y aumentar reservas.
- El Secretariado contrata a una Coordinadora de Programa Estratégico y una Asesora de Comunicaciones.
- La COVID-19 es declarada pandemia global, afectando profundamente los medios de vida de las trabajadoras del hogar en todo el mundo.

2021 - 2022

- La oficina y el registro en Ginebra se vuelven plenamente funcionales.
- Con los viajes suspendidos, la FITH redirige recursos para apoyar a afiliadas, desarrollar herramientas y lanzar campañas posicionando a las trabajadoras del hogar como esenciales en la primera línea.
- A pesar de los desafíos de la pandemia, la membresía de la FITH crece un 6%.

2023

Membresía:

- **660,000** MIEMBROS
- **88** AFILIADAS
- **68** PAÍSES

- **4º Congreso – De Haan, Bélgica | 2–5 de octubre de 2023**
- **Cargos directivos electos:**
  - Presidenta: Carmen Britez (Argentina)
  - Vicepresidentes: Toindepi Dhure (Zimbabue) y June Barrett (EE.UU.)
  - Secretaria General: Adriana Paz Ramírez (Bolivia)
- Se aprueban **14 resoluciones** que establecen un mandato y prioridades claras para los próximos cinco años.
- **Secretariado**: Secretaria General, Coordinadora de Programa Estratégico, 12 integrantes de equipos regionales, 5 personas en operaciones, 3 Oficiales de Proyectos, 3 Oficiales de Comunicación.

2024

- Consolidación del equipo de administración, finanzas y operaciones.
- La gestión financiera y administrativa se fortalecen y se guían por políticas y procedimientos claros.
- Se estandarizan los sistemas de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (MEL), con plantillas comunes para presupuestos e informes.
- Desarrollo de un Manual Interno de Operaciones que abarca políticas, procedimientos y flujos de trabajo en RRHH, administración, adquisiciones y gestión de proyectos.
- Lanzamiento del programa SPARC: una iniciativa de desarrollo organizacional para el equipo y liderazgo de la FITH.

2025

- Lanzamiento de la Teoría del Cambio de la FITH.

Premios de la FITH

Parte IV. Nuestras metas: Cómo han avanzado las trabajadoras del hogar, de ser "inorganizables" a constituir una federación sindical global

Guiada por sus metas y centrada en ellas, la FITH ha cosechado numerosos logros y conquistas clave que le permitieron consolidarse como una federación sindical global exitosa, demostrando una gran capacidad de adaptación y transformación a lo largo de su proceso de crecimiento. La FITH ha logrado avances relevantes en materia de *representación*, siendo la primera y única federación sindical global de trabajadoras del hogar; una poderosa organización dirigida por mujeres líderes de las trabajadoras del hogar de todo el mundo.

También se han logrado importantes victorias *legislativas* con la adopción del Convenio 189 y su ratificación por parte de 39 países. En los últimos veinte años, se ha producido un cambio significativo en relación a la protección legal, ya que muchos gobiernos adoptaron leyes para garantizar la igualdad de derechos para las trabajadoras del hogar. América Latina ha liderado este cambio: actualmente, 18 países de la región cuentan con legislación que establece la igualdad de derechos para las trabajadoras del hogar[8]. Gracias a sus acciones de incidencia, las trabajadoras del hogar están haciendo de América Latina una región que protege sus derechos. Uruguay fue pionero en lo que respecta a la protección legal de las trabajadoras del hogar, garantizando su acceso a la seguridad social ya desde 1942 (Goldsmith, 2013). Además, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) se fundó en Uruguay en 1988, apenas tres años después del retorno del país a la democracia. En 2012, Uruguay se convirtió en el primer país en ratificar el C189. Uruguay también se destaca porque fue allí, en 1995, donde se formó la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay para representar a los empleadores.[9] La Liga busca reconocer el trabajo que hacen las mujeres como amas de casa y, desde 2008, ha representado a los empleadores de trabajadoras del hogar en los Consejos de Salarios tripartitos, lo que cobra particular relevancia teniendo en cuenta que casi el diez por ciento de los hogares del país emplea a una trabajadora del hogar.

Finalmente, se han logrado conquistas clave en términos de *visibilidad*. La FITH aplica metodologías antiopresivas orientadas a desmantelar la violencia de género y las múltiples e interseccionales formas de discriminación, así como a promover los derechos de las mujeres y de las personas trabajadoras. La FITH fue la primera federación sindical global en celebrar y reconocer a las personas trabajadoras trans como trabajadoras, miembros y líderes dentro de la organización y en sus países de origen. SITRADOTRANS, por ejemplo, es un sindicato de trabajadoras del hogar trans fundado en Nicaragua que aboga por los derechos de las personas trabajadoras del hogar trans y la ratificación del C189.

Ser una Federación Sindical Global ha marcado una gran diferencia en la vida cotidiana de las trabajadoras del hogar afiliadas.

8 https://idwfed.org/news/latin-america-news/mission-from-idwf-to-honduras-for-the-ratification-of- c189/#:~:text=In%20Latin%20America%2C%20the%20continent,with%20those%20of%20other%20workers

9 Esta organización es parte de la Unión Intercontinental de Amas de Casa y Consumidores (UNICA), la Confederación Iberoamericana de Amas de Casa (CIAC) y la Federación de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del MERCOSUR (Goldsmith 8:2013).

> **“La FITH ha hecho mucho por los sindicatos aquí en Taiwán. Gracias a nuestra afiliación a la FITH, especialmente cuando se trata de orientarnos, nuestros miembros pueden decir que no se trata únicamente de DCU, ni solo de operar en Taiwán. También contamos con aliados en otros países”.**
>
> — Emma, DCU

> **“A través de la colaboración de la FITH con EFFAT (Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo), las trabajadoras del hogar han dejado de estar al margen de los debates laborales en Europa: ahora son reconocidas como parte fundamental de la fuerza de trabajo, con demandas y soluciones específicas”.**
>
> — Una afiliada de Europa.

La FITH establece en su Constitución que su meta principal es “Ayudar a construir organizaciones de trabajadoras/es domésticos/del hogar fuertes, democráticos y responsables, que protejan los derechos de las trabajadoras/es domésticos/del hogar en todo el mundo”. Sobre la base de ese compromiso, hemos definido algunas metas intermedias e hitos en distintos niveles: individual, organizacional y normativo/institucional, así como a nivel macro-socioeconómico.

Nuestra meta

"Proteger, defender y ampliar los derechos de las TH en todas partes" (Constitución de la FITH)

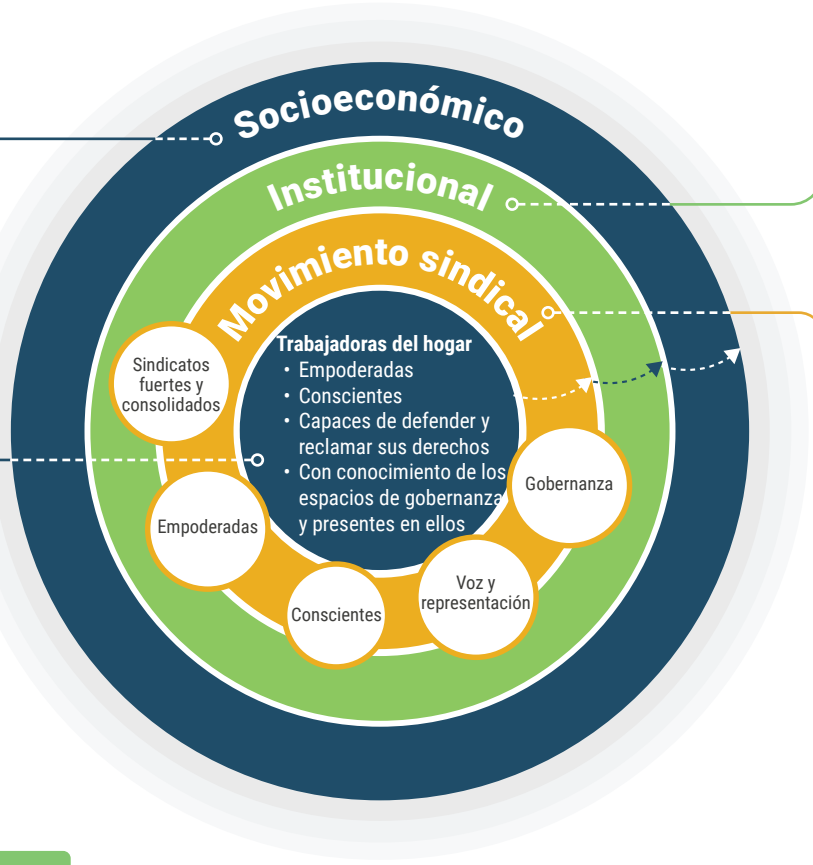
Niveles

Nivel social

- Percepción social y reconocimiento de que el trabajo doméstico es trabajo
- Reconocimiento de que el trabajo doméstico (trabajo de cuidados) es esencial para nuestras sociedades y economías
- Cultura de cumplimiento de la ley a nivel de los hogares y de la sociedad

Nivel individual

- Dignificadas y empoderadas
- Con conocimiento de sus derechos y de los mecanismos de cumplimiento de la ley
- Capaces de defender sus derechos y hacer uso de los mecanismos de cumplimiento
- Con habilidades para negociar con los empleadores los términos de su relación laboral
- Con autoestima y autoconfianza; resilientes para desenvolverse y abogar por sus derechos



Nivel Normativo / Institucional

- Adopción de legislación
- Reformas de legislación inadecuada
- Reformas constitucionales
- Diseño de marcos para la implementación
- Mecanismos y regulaciones para la reforma legal y el cumplimiento
- Espacios de diálogo social institucionalizados y fortalecidos

Organizaciones fuertes y consolidadas

- Estructuras de gobernanza democráticas lideradas por TH → **poder simbólico**
- Conectadas e incluidas en sindicatos nacionales y otros movimientos que luchan por la justicia social, migratoria, racial, de género y económica → **relational power**
- Organizaciones resilientes y sostenibles en el tiempo
- Base de miembros sólida y activa
- Líderes con habilidades técnicas y políticas adecuadas

*** Los recuadros exteriores presentan hitos y metas intermedias**

Como muestra el gráfico, la meta principal de la FITH es proteger, defender y ampliar los derechos de las trabajadoras del hogar en todas partes. Esto comienza por el plano individual, ya que queremos que cada trabajadora del hogar disfrute del trabajo decente de manera concreta y cotidiana; es decir, que existan leyes adecuadas y que se implementen, que las instituciones tengan la capacidad de aplicar y promover el cumplimiento de esas leyes, y que las trabajadoras del hogar cuenten con el conocimiento y la capacidad para defender sus derechos en el lugar de trabajo.

Esto posiciona a la trabajadora del hogar como una persona empoderada, consciente y capaz de hacer valer y defender sus derechos.

Las capas que rodean a este núcleo muestran los factores institucionales y socioeconómicos que deben estar presentes para que una trabajadora del hogar empoderada pueda ejercer esa capacidad de acción. Las leyes deben adoptarse e implementarse; las instituciones deben contar con el mandato y los recursos necesarios para aplicar y promover el cumplimiento de esas leyes; las trabajadoras del hogar deben estar organizadas en sindicatos; y la sociedad debe valorar el trabajo doméstico como trabajo. Todo esto permite construir un nuevo contrato social que sitúe el cuidado en el centro de nuestras sociedades y economías.

Si adoptamos este enfoque, entonces la meta final se concreta en el plano individual (a gran escala), y existen hitos o metas intermedias que contribuyen a alcanzar ese resultado final.

Meta: Hacer del trabajo decente una realidad para todas las trabajadoras del hogar

Metas intermedias / hitos:

Esos objetivos intermedios están dentro del ámbito de acción de la FITH, como lograr la aprobación de leyes. Por ejemplo:

1. A nivel normativo / institucional:
    - Cobertura de todas las trabajadoras del hogar (incluidas todas las migrantes) por las leyes laborales y de la seguridad social.
    - Nivel adecuado de derechos.
    - Implementación de los derechos.
    - Las trabajadoras del hogar pueden (tienen acceso y capacidad para) participar en el diálogo social, incluyendo la negociación colectiva.
    - Las trabajadoras del hogar están organizadas en sindicatos.
    - Las trabajadoras del hogar están conectadas entre sí y con redes de apoyo social.
2. A nivel social:
    - Percepción social de que el trabajo doméstico es trabajo real; reconocimiento del valor del trabajo doméstico (y de todo el trabajo de cuidados) como algo central para nuestras sociedades y economías.
3. A nivel individual:
    - Las trabajadoras del hogar cuentan con información y conocimientos sobre sus derechos.
    - Las trabajadoras del hogar saben cómo defender sus derechos (conocen los mecanismos y espacios de acceso a la justicia).
    - Las trabajadoras del hogar saben cómo negociar los términos de su relación laboral.
    - Las trabajadoras del hogar tienen autoconfianza, autoeficacia y herramientas de resiliencia.
4. Para proteger y promover los derechos de las trabajadoras del hogar en todas partes.
5. Nuestra meta es influir, moldear e impulsar cambios en esferas multidimensionales con el objetivo final de: a) mejorar las condiciones laborales, logrando condiciones de trabajo decentes según lo establecido en el C189 de la OIT; b) mejorar las condiciones de vida y restaurar la dignidad y el respeto.
    i) A nivel legislativo: adopción de nuevas leyes (como el C189, leyes sobre el trabajo doméstico, cartas/declaraciones de derechos, etc.); y reformas legislativas, ya sea reformas a las leyes laborales (como en Tailandia y México) o reformas constitucionales (como en Brasil y México).
    ii) Influir y participar en el diseño técnico de políticas públicas fundamentales, como las relativas a la seguridad social y el salario mínimo, y de las reglamentaciones necesarias para garantizar la implementación efectiva de las leyes.
    iii) A nivel político: articulación de derechos, respeto y reconocimiento para el sector, lo que también se manifiesta en el poder relacional/institucional y en los espacios de diálogo social.
    iv) Cambio cultural/de narrativas para desafiar y combatir el racismo, el patriarcado, la discriminación, el acoso y otras formas de violencia, así como la cultura de incumplimiento de la ley.

Aun en situaciones difíciles y tiempos de desesperanza, las trabajadoras del hogar responden organizándose de manera creativa e innovadora. Habiéndose organizado durante décadas antes de que sus derechos estuvieran garantizados por ley o contaran con protección en condiciones de igualdad, y proviniendo de los sectores más excluidos de la sociedad, las trabajadoras del hogar tienen mucha experiencia en la construcción de poder y organizaciones desde la clandestinidad, la evaluación y mitigación de riesgos, y la formación de alianzas estratégicas para crear espacios de incidencia, reconocimiento social y trabajo decente en contextos de represión. En los últimos años, el crecimiento de la organización sindical en la región del Golfo y de las campañas de incidencia bajo gobiernos regresivos de derecha en las Américas y en Asia ilustran la creatividad y la astucia política de las trabajadoras del hogar para no abandonar su lucha por iguales derechos y trabajo decente incluso en los entornos más adversos.

La FITH y sus afiliadas han respondido a desastres climáticos, la pandemia del COVID-19 y otras crisis de inestabilidad mundial buscando satisfacer las necesidades de las trabajadoras del hogar y sus comunidades y ayudándolas a acceder a ayuda humanitaria. La iniciativa de la FITH de compartir recursos de emergencia aun con organizaciones hermanas aliadas que no están afiliadas a la federación han consolidado su liderazgo global y demostrado lo que la auténtica solidaridad liderada por la clase trabajadora es capaz de lograr en términos de supervivencia y resiliencia frente a las crisis. El hecho de que los sindicatos de trabajadoras del hogar hayan incrementado su membresía durante la pandemia del COVID-19, mientras el movimiento sindical global se contraía, pone de manifiesto el éxito de las formas alternativas de organización de nuestro movimiento.

Las trabajadoras del hogar siempre han tenido que buscar la manera de organizarse desde el aislamiento, construyendo conexión y solidaridad sin contar con el beneficio de la proximidad física y la libertad de movimiento. Utilizan estrategias de contacto y acercamiento que demuestran su compromiso de acompañar a quienes están en situación de vulnerabilidad o atraviesan momentos difíciles en tiempos de crisis, y extienden ese apoyo incluso a organizaciones no afiliadas como la CONLACTRAHO. Demostrar ese nivel de solidaridad en momentos de crisis extrema refleja la confianza y la credibilidad de la FITH y sus afiliadas.

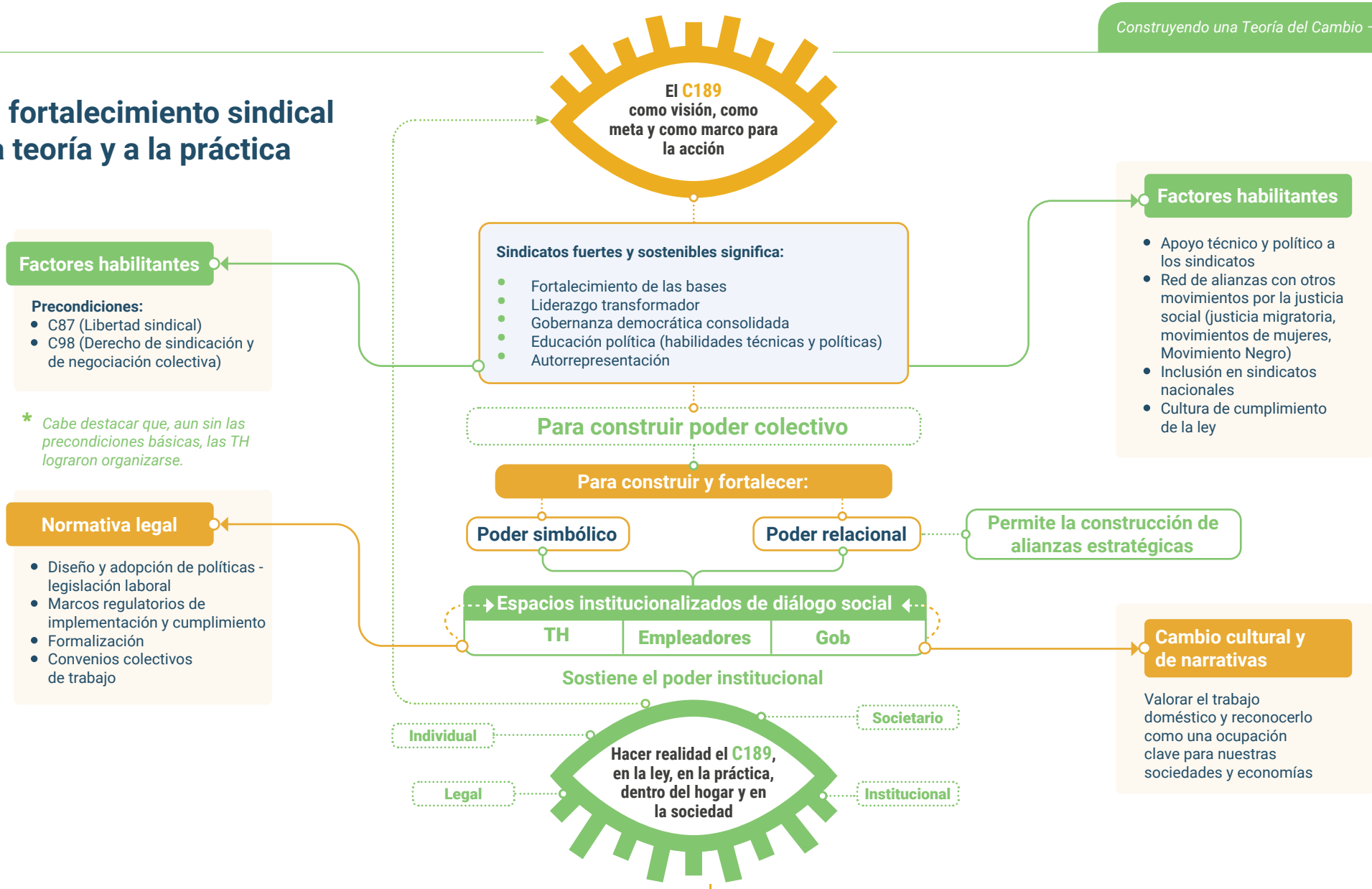
Parte V. Teoría del cambio de la FITH: del fortalecimiento sindical a la teoría y a la práctica

Considerando estos logros, ¿cómo han conseguido las trabajadoras del hogar conquistas concretas en términos de representación y hacia la formalización y protección legal? ¿Cómo avanzar y seguir generando cambios en el contexto político y socioeconómico actual? ¿Cuál es, según las propias trabajadoras del hogar, el camino a seguir para lograr el pleno reconocimiento de sus derechos y su dignidad? ¿De qué maneras las trabajadoras del hogar pueden nutrirse de los orígenes de su movimiento y de las conquistas históricas que marcaron su trayectoria para trazar la ruta hacia la concreción del trabajo decente?

A fin de reflexionar sobre estas preguntas, encontrar respuestas colectivas y definir los pasos a seguir, la FITH ha desarrollado el marco conceptual de su propia *teoría del cambio*. Este trabajo es el resultado de un proceso de varios meses que incluyó debates virtuales y presenciales a nivel global, grupos focales participativos, lluvia de ideas, encuestas y desarrollo colaborativo de conceptos teóricos, culminando con un taller de tres días realizado a fines de abril en San Pablo, Brasil. Teniendo en cuenta los primeros esfuerzos organizativos que hicieron posible la construcción de nuestra estructura como federación sindical global, así como la infinidad de desafíos que plantea la economía global, la FITH articula, en este documento, un marco conceptual para la acción dirigido a la propia FITH, los oficiales técnicos de la OIT, los gobiernos, la filantropía y los aliados del movimiento sindical y de mujeres, que aborda temas relevantes para el movimiento, tanto en el plano teórico como en el práctico.

Reconociendo y valorando nuestra larga historia de luchas y conquistas, esta teoría del cambio aborda tanto los logros sustantivos del movimiento de trabajadoras del hogar como los desafíos urgentes que enfrentan en la era del cuidado. ¿Qué diferencia ha marcado nuestro movimiento en las vidas de las trabajadoras del hogar y sus organizaciones? ¿Y cómo puede seguir construyendo fuerza y eficacia hacia el futuro?

Del fortalecimiento sindical a la teoría y a la práctica



- Como demuestra el gráfico, los **factores habilitantes** para la organización sindical de cualquier tipo de trabajadores parten de dos precondiciones: el C87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y el C98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Sin embargo, cabe destacar que, aun sin estas precondiciones, las trabajadoras del hogar, y especialmente las trabajadoras del hogar migrantes, han sido (y son) capaces de organizarse. En algunos países donde la libertad de asociación está permitida para la mayoría de los sectores, las trabajadoras del hogar han sido excluidas de este derecho en los códigos laborales, como es el caso de los Estados Unidos, donde las personas trabajadoras agrícolas y del hogar fueron exceptuadas del derecho a organizarse como legado del régimen esclavista. En países de Medio Oriente, donde al menos el 83 % de las trabajadoras del hogar son migrantes, estas no tienen permitido organizarse ni sindicalizarse.

- El segundo conjunto de factores habilitantes para la organización sindical de cualquier tipo de trabajadores, que son el apoyo técnico y político, y la inclusión en el movimiento sindical organizado en su conjunto, no siempre fue garantizado y ejercido por los sindicatos de trabajadoras del hogar. Estos han tenido que abrirse camino y ganar aceptación y legitimidad en las centrales sindicales, proceso que todavía está en curso en algunos casos. Por último, se requiere una cultura de cumplimiento de la ley en lo que respecta al reconocimiento y la valorización del trabajo doméstico como trabajo. No obstante, aun en países donde existe un marco legal, no se cumple la legislación que protege a las trabajadoras del hogar debido a una infinidad de razones mencionadas anteriormente y explicadas a continuación en este documento.

- Estos dos grupos de factores habilitantes hacen posible el desarrollo de organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar fuertes, consolidados y sostenibles. Para nuestro movimiento, esto implica promover el **desarrollo de las bases**, es decir, organizar e incrementar constantemente las bases mediante la expansión y el crecimiento de la membresía, así como impulsar la consolidación de los sindicatos (por ejemplo, a través del registro formal del sindicato, la adopción de su estatuto, etc.). También involucra un esfuerzo intencional e intenso en lo que respecta al **desarrollo de capacidades** de los miembros, como el desarrollo de habilidades políticas y técnicas para que las líderes puedan defender sus derechos, así como proponer y negociar los aspectos clave de sus condiciones laborales.

- Un modelo de **liderazgo transformador** centrado en el cuidado y la sanación del trauma personal y colectivo, la amplificación y la renovación, promoviendo el surgimiento de nuevas líderes. La premisa feminista de que *"lo personal es político"* se pone en práctica en la organización sindical de las trabajadoras del hogar cuando se trata de restaurar el sentido de dignidad, valor y orgullo como forma de revertir las consecuencias tangibles de los sistemas de opresión y exclusión que empujaron a las trabajadoras del hogar fuera de los márgenes. "Para movilizar la esperanza y la dignidad para luchar por nuestros derechos, primero debemos sanar" (Ketty Carrillo, trabajadora del hogar de Perú, participante de la escuela de la FITH LUNA: Liderazgo, Unidad, reNovación y Amplificación).[10]

- Esto también implica fortalecer y sanar la identidad de las trabajadoras del hogar (raza, clase, género, casta, etnicidad, condición migratoria, etc.) a fin de aumentar y potenciar el ***poder simbólico*** del movimiento.

- De este modo, los sindicatos fuertes y consolidados están en condiciones de aprovechar su ***poder simbólico*** y utilizar su ***poder relacional*** para acceder a los ***espacios de diálogo social*** donde se construye el ***poder institucional***.

- El acceso a los **espacios institucionalizados de diálogo social** —que deben ser promovidos y sostenidos por la voluntad política de funcionarios gubernamentales, ministerios de trabajo, institutos de seguridad social, etc.—, en virtud de su poder simbólico y relacional, permite impulsar cambios a nivel legal/normativo y también a nivel cultural/narrativo para fomentar una cultura de cumplimiento de la ley y de valorización del trabajo doméstico como pilar de las sociedades y las economías.

- Esto, a su vez, da lugar al proceso de hacer realidad el C189, tanto en la teoría como en la práctica, a nivel individual, legal, societario y organizacional.

- Por último, para seguir profundizando y alimentando un cambio sistemático, el movimiento de trabajadoras del hogar interviene en *áreas estratégicas de debate y disputa que moldean y son moldeadas por el trabajo organizativo que se realiza en el terreno.* Estas áreas son, fundamentalmente, la economía del cuidado, la migración (migración segura y reclutamiento justo), la VBG y el acoso (abordados con un enfoque interseccional para combatir las distintas formas de violencia, discriminación y acoso) y las desigualdades económicas, raciales y sociales.

10 https://es.idwfed.org/capacity-building/latin-america-capacity-building/leadership-unity-renovation-and-amplification-luna/?_gl=1*1abdjvb*_ga*NTc2NzYyMDIzLjE3NDg2NjYwMzM.*_ga_5Y910C7L2M*czE3NTQxODc2NDUkbzEyJGcwJHQxNzU0MTg3NjQ1JGo2MCRsMCRoMA..

Parte VI. Áreas estratégicas de debate y controversia

» **Economía del cuidado**

El trabajo de cuidados es una infraestructura crítica, tan vital para el funcionamiento de la vida económica como lo son las telecomunicaciones, los puentes y rutas, los hospitales y los cuerpos de bomberos. Nuestra meta hacia el futuro es lograr el pleno reconocimiento de los derechos y la dignidad de las trabajadoras del hogar, tanto en la ley como en la práctica, en la era del cuidado. Las necesidades de cuidado no harán más que aumentar a medida que envejezca la población mundial. Para el año 2035, se necesitarán 300 millones de puestos de trabajo para cubrir las crecientes necesidades globales de cuidado y hacer frente a la denominada *crisis* de *los cuidados* que ya afecta a varios países.[11] Por eso, es de vital importancia incluir a las trabajadoras del hogar como proveedoras de cuidados, ya que constituyen el mayor sector dentro de la economía del cuidado. Las trabajadoras del hogar suelen ocupar el lugar más bajo en la jerarquía del trabajo de cuidados: por lo general, son excluidas de los sistemas de seguridad social y tienen menos acceso a los servicios de cuidado. Pero cuando el cuidado es provisto por el sector público, la formalización tiende a aumentar.

> **Reconocer a las trabajadoras del hogar como cuidadoras e incluirlas como proveedoras de cuidados en las políticas nacionales de cuidado y los sistemas de seguridad social, y garantizar que también tengan acceso a los derechos laborales y de seguridad social, así como a los servicios de cuidado, puede contribuir a garantizar una oferta suficiente de trabajadoras del hogar cualificadas para satisfacer las necesidades de cuidado del futuro, garantizando al mismo tiempo un trabajo decente para las trabajadoras del hogar.[12]**

11 https://www.ilo.org/publications/global-care-crisis-quality-care-home-case-including-domestic-workers-care

12 https://www.ilo.org/publications/global-care-crisis-quality-care-home-case-including-domestic-workers-care

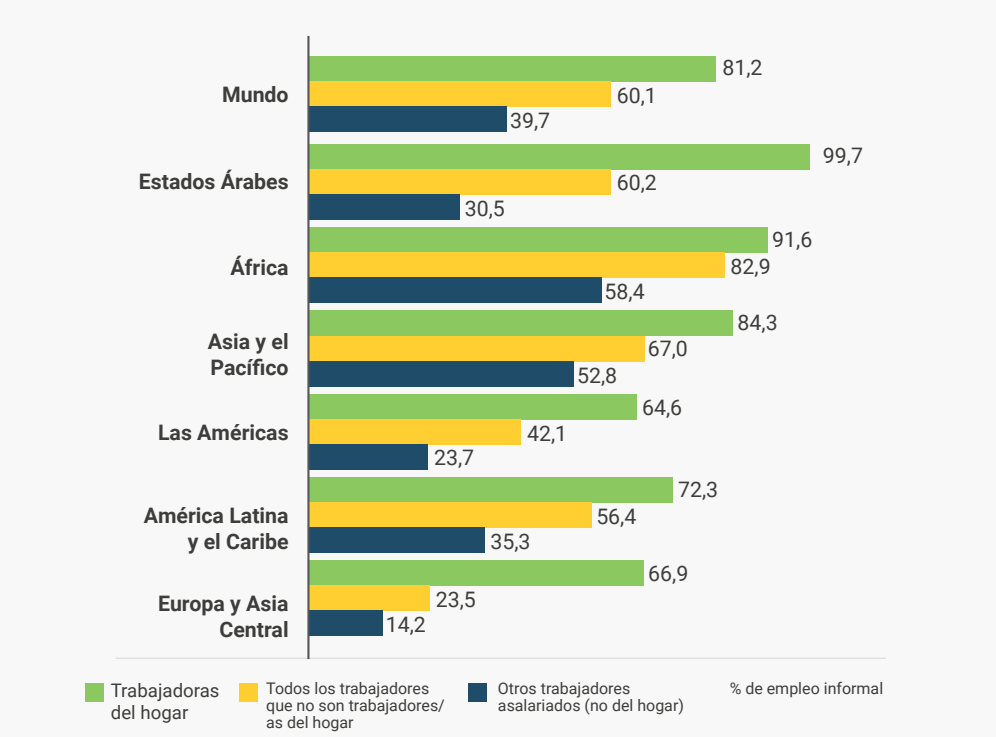
> “Hay muchas trabajadoras del hogar que cocinan, cuidan niños y conducen vehículos. Podríamos contar con un plan de capacitación que contemple esas habilidades y una certificación que reconozca esta realidad”.
>
> — Una afiliada de CHODAWU, Kenia

> “El trabajo doméstico se realiza en los hogares, y el trabajo de cuidados se refiere específicamente al cuidado de niños, adultos mayores y personas que no pueden valerse por sí mismas en su vida cotidiana. Notamos que el 25 % de las trabajadoras del hogar realizan trabajo de cuidados sin darse cuenta o sin que se les pague por ello”.
>
> - Francisco Sambo, SYNED, Mozambique.

Informalidad (intervención sobre la reconceptualización de la profesionalización y la capacitación como estrategia para superar la informalidad y lograr el trabajo decente)

Las trabajadoras del hogar deben avanzar hacia la formalización. El grado en que acceden al empleo formal y al trabajo decente depende en gran medida de los siguientes factores interrelacionados: “(i) la organización y el financiamiento de los cuidados; (ii) las formas de contratación (contratación directa por hogares particulares versus contratación a través de/por proveedores de servicios); y (iii) el resultante nivel de cobertura por parte de las leyes laborales y de seguridad social”.[13]

Trabajadoras del hogar en condiciones de empleo informal comparadas con trabajadores de otros sectores, por región (porcentajes)[14]



13 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_916326.pdf

14 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_802553.pdf

El reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo real sigue siendo un problema para las trabajadoras del hogar. Esta falta de concientización perpetúa la brecha entre los derechos ganados y la realidad cotidiana de las trabajadoras. A pesar de los avances logrados en los últimos 15 años, las trabajadoras del hogar todavía suelen ser excluidas de las leyes laborales y de la seguridad social. Incluso cuando están cubiertas, sus derechos muchas veces no se aplican en la práctica, generalmente porque los empleadores no cumplen con sus obligaciones legales, forzando a las trabajadoras a realizar su trabajo en condiciones informales. Muchas personas que contratan trabajadoras del hogar no se consideran a sí mismas como empleadoras y no se informan sobre la normativa vigente, y mucho menos respetan los derechos laborales de sus empleadas.[15] Numerosas leyes nacionales y subnacionales no reconocen el hogar como lugar de trabajo, lo que implica que las trabajadoras del hogar no son consideradas trabajadoras "reales" con derechos laborales. Las leyes tampoco suelen reconocer el derecho de las trabajadoras del hogar a la libertad de asociación y la negociación colectiva, a pesar de que estos derechos están consagrados en los convenios fundamentales de la OIT, los cuales se aplican a todas las personas trabajadoras, incluidas las trabajadoras del hogar, como lo reafirma el Convenio 189 de la OIT.[16] Además, la exclusión de las trabajadoras del hogar del derecho a la negociación colectiva se debe a que los hogares no son reconocidos como lugares de trabajo o no cumplen con el número mínimo de personas empleadas que exige la legislación para que se apliquen ciertos derechos laborales. Los empleadores suelen pagar en efectivo y por fuera del sistema formal, sumado a que muchos gobiernos no llevan registro de las relaciones laborales en el trabajo doméstico, lo que da lugar a que los empleadores no realicen aportes a los sistemas de seguridad social y priven a las trabajadoras de jubilación, licencia por enfermedad y beneficios por maternidad, entre otras prestaciones de la protección social también garantizadas en el Convenio 189.[17] Algunos Estados no permiten que las organizaciones de trabajadoras del hogar aboguen por el cambio de políticas, mientras que otros marginan a estas organizaciones y no toman en cuenta las voces de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, el trabajo doméstico es trabajo y merece ser reconocido como tal. De hecho, el trabajo doméstico es el trabajo que hace posibles todos los demás trabajos y, por lo tanto, las trabajadoras del hogar desempeñan un papel vital en la economía global.

Las trabajadoras del hogar deben hacer frente a la falta de garantías en el lugar de trabajo, la exclusión del derecho a la negociación colectiva y la escasa regulación en lo que respecta a condiciones laborales, protección del empleo, estándares salariales y acceso a recursos legales. Durante mucho tiempo, las trabajadoras del hogar han sido erróneamente consideradas trabajadoras informales, pero no lo son, si bien a menudo enfrenten condiciones laborales estructuralmente informales. Esta concepción errónea ha llevado a una clasificación técnica incorrecta de las trabajadoras del hogar y a una falta de reconocimiento adecuado de la naturaleza de su trabajo y sus condiciones laborales. A pesar de no haber sido incorporado a los marcos normativos convencionales de muchos países, el C189 provee el marco jurídico internacional más sólido para el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo formal y merecedor de las mismas protecciones que otros sectores. Los sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar continúan movilizándose para promover la formalización y el reconocimiento de su trabajo a nivel nacional, y han venido organizándose en sindicatos liderados por las propias trabajadoras desde la década de 1930 en algunos países. No hay duda de que las trabajadoras del hogar están lejos de ser trabajadoras informales.

El C189 de la OIT funciona como un instrumento de formalización para las trabajadoras del hogar, ya que establece: 1) que deben ser cubiertas por todas las leyes laborales y de la seguridad social; 2) que deben garantizárseles niveles adecuados de protección, al menos equivalentes a los que rigen para el resto de los trabajadores; 3) que esas leyes deben aplicarse en la práctica. Estos tres criterios deben cumplirse para que se considere que las trabajadoras del hogar están en una situación de empleo plenamente formal. Pero lo que verdaderamente sustenta todo el marco normativo es el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo realizado dentro de una *relación de empleo*, en la que existe una persona empleadora y una empleada, lo que constituye, por definición, una relación de subordinación. Esto significa que las leyes laborales y de la seguridad social deben tratar a las trabajadoras del hogar como al resto de las personas empleadas (y no como a trabajadoras autónomas o por cuenta propia). Desde esta perspectiva, entendemos que la formalización se ubica dentro del siguiente espectro: la informalidad plena implica la exclusión total de las leyes laborales y de la seguridad social, mientras que la formalidad plena implica que se cumplan los tres criterios mencionados anteriormente. Sin embargo, las trabajadoras del hogar se encuentran en una situación intermedia: o están parcialmente cubiertas por las leyes o solo disfrutan de algunos de sus derechos en la práctica. En este sentido, el camino hacia el trabajo decente para las trabajadoras del hogar debe conducir a la formalización plena.

15 Maich, Katherine. (2020). *"Of Home and Whom: Embeddedness of Law in the Regulation of Difference." Political Power and Social Theory* 37: 184-210.

16 McBride, Justin, Chris Tilly, Rina Agarwala, Jennifer Chun, Georgina Rojas, Ben Scully, Sarah Swider, Nik Theodore. (2021). *"Organizing Informal Workers to Win: Lessons from Informal Domestic and Construction Workers in Six Countries."* https://Irle.Ucla.Edu/Publication/Organizing-Informal-Workers-To-Win-Lessons-From-Informal-Domestic-And- Construction-Workers-In-Six-Countries/

17 Blackett, Adelle. (2020). *Domestic workers and informality: Challenging invisibility, regulating inclusion*. In *The Informal Economy Revisited* (pp. 110-115). Routledge.

» Trabajo en plataformas digitales

Los desafíos para el sector son numerosos, especialmente en el actual contexto socioeconómico y político global. Uno de los ámbitos emergentes que afectan al trabajo doméstico es el trabajo en plataformas digitales. Algunas investigaciones preliminares muestran cómo las plataformas digitales ejercen control sobre las personas trabajadoras bajo demanda mediante la gestión algorítmica del proceso laboral. Otros estudios han demostrado que la gestión algorítmica y la transición hacia las plataformas suelen generar en las personas trabajadoras una sensación de vulnerabilidad y estigmatización, en lugar de hacerlas sentir emprendedoras, independientes y empoderadas. No obstante, a la luz de estos hallazgos y en un escenario digital que cambia constantemente, cabe preguntarse si las plataformas podrían tener, en la práctica, un impacto diferente: ¿podrían ofrecer, en cambio, vías que conduzcan a la estabilidad y que promuevan la protección laboral de las trabajadoras del hogar? Pese al creciente interés que han despertado, las plataformas digitales basadas en algoritmos no parecen ser un mecanismo efectivo para que las trabajadoras del hogar ejerzan su poder colectivo y accedan a sus derechos.

Una investigación reciente ha analizado la gestión algorítmica del trabajo doméstico en plataformas que ofrecen servicios de cuidado y ha notado que estas plataformas "transfieren riesgos y beneficios a las personas trabajadoras de distintas maneras", incluso perjudicando a aquellas que no cuentan con habilidades digitales competitivas y "trasladando ineficiencias y costos ocultos directamente a las trabajadoras".[18]

Aún no hay evidencia suficiente de que las plataformas puedan servir como medio para que las trabajadoras del hogar ejerzan su poder colectivo ni de que realmente promuevan un control democrático por parte de las trabajadoras sobre sus salarios, sus condiciones laborales y la selección de empleadores. Asimismo, dentro del trabajo en plataformas se observa una creciente aceptación de que las trabajadoras del hogar son intercambiables, lo que significa que no importa quién realice el trabajo, ya que las trabajadoras son fungibles, descartables y fáciles de reemplazar. Una investigación preliminar sobre plataformas digitales de trabajadoras del hogar en Sudáfrica demuestra la naturaleza no democrática de la gestión algorítmica del trabajo doméstico, ya que el sistema de calificaciones por parte de los clientes ejerce una presión adicional sobre las trabajadoras y no les otorga ningún tipo de control sobre su jornada laboral.[19] Además, en la modalidad de trabajo en plataformas se han detectado mayores riesgos de que la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo se exacerben y ni siquiera sean abordados.

Existen algunos ejemplos relevantes de cómo las trabajadoras del hogar están innovando para ejercer su poder colectivo en ámbitos laborales mediados por algoritmos. Por ejemplo, las trabajadoras del hogar de Etiopía han implementado el programa "Plataformas digitales para la intermediación laboral" (2025), que incluye servicios de intermediación laboral en línea para conectar a las trabajadoras del hogar con empleadores verificados, reduciendo así el riesgo de explotación.

Otros hallazgos de ONU Mujeres muestran impactos positivos del trabajo mediado por plataformas en el Sudeste Asiático.[20] Kuwait, por su parte, está utilizando cada vez más las plataformas digitales para rastrear contratos y pagos de salarios, así como para registrar quejas, como por ejemplo a través de la aplicación del Ministerio del Interior de Kuwait. En Estados Unidos, la NDWA se asoció en 2021 con la plataforma Handy para crear un programa piloto dirigido a las trabajadoras del hogar en Indiana, Kentucky y Florida, que garantiza un salario mínimo de USD 15 por hora, tiempo libre remunerado y seguro en caso de accidentes de trabajo, y que será administrado por la NDWA a través de su programa de beneficios transferibles.[21] Si bien el programa todavía está en fase de prueba, es un paso importante para asegurar que las trabajadoras sean tratadas como trabajadoras "reales", con acceso a seguros y beneficios mucho más amplios que los que suelen ofrecerse a quienes trabajan en plataformas de manera tradicional.

» Migración: organización transnacional multilingüe y multirracial de las trabajadoras del hogar migrantes

Las trabajadoras del hogar migran tanto internacionalmente como dentro de sus propios países, construyendo lo que se conoce como "cadenas globales de cuidados", que están atravesadas por dinámicas raciales y de género, y cambian a lo largo del tiempo.[22] Las trabajadoras del hogar migrantes (THM) suelen enfrentar desafíos

18 Ticona, J., Mateescu, A., & Rosenblat, A. (2018). *Beyond disruption: How tech shapes labor across domestic work and ridehailing*. *Data & Society.* https://datasociety.net/wpcontent/uploads/2018/06/Data_Society_Beyond_Disruption_FINAL.pdf

19 Sibiya, Wandile and David du Toit. (2022) *Sweeping up decent work: paid domestic work and digital platforms in South Africa, Gender & Development*, 30:3, 637-654, DOI: 10.1080/13552074.2022.2126199.

20 https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/wee-care-stat-brief-digitally-enabled-care-economy- in-sea_18.09.pdf

21 Andrias, Kate, and Benjamin Sachs. 2021. *"NDWA-Handy Pilot: Major Gains for Workers Long Excluded from Labor Laws Protections."* OnLabor.

22 Ehrenreich, Barbara and Arlie Hochschild (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (Illustrated, reprint ed.). New York City.: Macmillan.

vinculados a su estatus legal, barreras migratorias, dependencia del empleador, falta de seguridad y protección, trabajo forzoso y miedo a la deportación. Por eso, otra área clave de debate estratégico y organización es la migración, ya que las trabajadoras del hogar migrantes frecuentemente sufren abusos por parte de sus empleadores que traspasan fronteras y zonas horarias, al encontrarse lejos de sus países de origen, separadas de sus familias y desconectadas de sus redes de contención social.

A nivel mundial, una de cada cinco trabajadoras del hogar es migrante; y en países con un alto PIB y una fuerte dependencia del trabajo migrante, ese porcentaje puede llegar al 80 %. En la etapa pospandémica, se ha registrado un aumento significativo en el número de THM debido a que los gobiernos de los países de origen recurren a las remesas de las THM como una solución rápida frente a la crisis económica y financiera. A pesar del gran tamaño de este grupo demográfico y de su contribución tanto a los países de origen como de destino, las trabajadoras del hogar migrantes no cuentan con protección social y suelen no ser reconocidas como trabajadoras reales. Además de estar expuestas a condiciones de trabajo precarias, como largas horas de trabajo, escaso descanso, falta de tiempo libre, VBG y acoso, y otras formas de abuso, las trabajadoras del hogar migrantes enfrentan desafíos relativos a su condición migratoria en general.

En el contexto asiático, la organización de las THM suele comenzar con la creación de espacios seguros donde las trabajadoras pueden compartir experiencias de su vida cotidiana con otras compañeras migrantes. Esto es particularmente importante para que las THM puedan vincularse a través de una cultura y un idioma comunes, así como de los desafíos de su situación laboral en otro país. En 2010, la FITH facilitó la creación de la Hong Kong Federation of Asian Domestic Workers Unions - FADWU (Federación de Sindicatos de Trabajadoras del Hogar Asiáticas de Hong Kong), compuesta por sindicatos tanto de trabajadoras del hogar locales como migrantes de distintas nacionalidades que operaban en Hong Kong. Gracias al apoyo colaborativo y la coordinación del Asian Migrant Centre - AMC (Centro de Migrantes de Asia) y de la Hong Kong Confederation of Trade Unions - HKCTU (Confederación de Sindicatos de Hong Kong), FADWU logró convertirse en la primera federación de sindicatos de trabajadoras del hogar registrada en Hong Kong. Antes de la fundación de FADWU, las trabajadoras del hogar migrantes ya habían creado sindicatos sobre la base de sus respectivas nacionalidades, incluyendo sindicatos de trabajadoras filipinas, indonesias, nepalesas, indias y tailandesas. FADWU se organiza para brindar capacitación a las THM y llevar adelante campañas contra las políticas que penalizan los cambios de empleo y contra las tarifas excesivas de las agencias.

En general, el estatus migratorio suele funcionar como un mecanismo de control, ya que la situación legal de las trabajadoras del hogar está ligada a sus empleadores a través de sistemas de patrocinio de visas, lo cual les impone grandes barreras para ejercer sus derechos o cambiar de empleador cuando enfrentan condiciones precarias. Además, las trabajadoras del hogar migrantes suelen experimentar un mayor nivel de aislamiento. Las barreras idiomáticas, la falta de información sobre las leyes locales y la separación de sus redes de apoyo pueden reducir su capacidad de pedir ayuda u organizarse colectivamente para lograr mejores condiciones. A pesar de estos desafíos, la migración ha contribuido a visibilizar los problemas de las trabajadoras del hogar en los espacios de debate internacionales. Esto representa una oportunidad para presionar a los gobiernos nacionales para que adopten e implementen mejores mecanismos de protección como parte de su gobernanza de la migración.

Por ejemplo, en Uganda, las trabajadoras del hogar han negociado acuerdos laborales bilaterales con países del Golfo a fin de mejorar las protecciones de las trabajadoras del hogar migrantes que trabajan en el exterior. Además, han promovido la adopción de una capacitación obligatoria previa a la partida a través de la cual se brinda información a las trabajadoras del hogar migrantes sobre sus derechos y protecciones legales.

Otro ejemplo importante es que, si bien el sistema *kafala* sigue vigente en el Líbano, los acuerdos bilaterales promueven cada vez más el derecho de las trabajadoras del hogar a conservar sus pasaportes y a rescindir el contrato sin el consentimiento del empleador cuando enfrentan condiciones abusivas.

» C190/VBG y acoso

La violencia y el acoso por razón de género afecta a las trabajadoras del hogar en todas las regiones del mundo. La violencia que experimentan no solo se basa en el género, sino también en la intersección de factores como raza, casta, clase, etnicidad, etc. Por lo tanto, las trabajadoras del hogar consideran que el género es inseparable de su raza, clase, etnicidad y casta, y están frecuentemente expuestas a la VBG y el acoso en el lugar de trabajo. Los resultados de las encuestas realizadas por la FITH confirmaron que los actos de VBG y acoso que experimentan las trabajadoras del hogar son cometidos por hombres, mujeres, miembros directos del hogar empleador y sus familiares, así como por intermediarios de agencias de contratación/empleo.

Para la FITH, el Convenio 190 de la OIT (sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo) es la segunda herramienta más poderosa, junto con el C189, para luchar por la libertad y la liberación colectiva. Por eso, la sanación del trauma ocupa un lugar central en los esfuerzos de movilización y organización sindical.

Existen varios desafíos para cambiar efectivamente esta situación de opresión. A pesar del hecho de que las trabajadoras del hogar se movilizan por la ratificación del C190 exponiendo sus cuerpos y sus historias personales para generar conciencia y educar a los responsables de diseñar políticas y al público en general, sus campañas y acciones de incidencia se traducen en políticas públicas sobre VBG y acoso que resultan insuficientes. Estas políticas suelen no abordar adecuadamente la grave situación de violencia, acoso y discriminación que sufren las trabajadoras del hogar en el lugar de trabajo en el marco de sus relaciones de empleo. Un importante ejemplo positivo de un marco legal que sí aborda adecuadamente la VBG y el acoso es el de Argentina, donde existe un organismo específico dedicado a las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico que se encarga de atender este tipo de situaciones.

» Justicia racial y trabajo forzoso (resoluciones de la FITH)

El 4.º Congreso de la FITH adoptó resoluciones relativas a las trabajadoras del hogar migrantes y el trabajo forzoso basadas en las propuestas presentadas por afiliadas de distintas regiones: “Priorizar la organización sindical de los trabajadores/as del hogar migrantes en los países de destino”, presentada por las afiliadas de la FITH en Asia; “Resolución para combatir la trata de personas y ampliar los derechos de los trabajadores/as del hogar migrantes en la región de Medio Oriente y África del Norte”, presentada por las afiliadas de la FITH en la región de MENA; y “Resolución sobre el fortalecimiento sindical y la organización de los trabajadores/as del hogar en Europa”, presentada por las afiliadas de la FITH en Europa. Las THM cada vez son más vulnerables a los abusos y al trabajo forzoso debido a la existencia del sistema

kafala o de patrocinio, la explotación por parte de agencias de empleo privadas y la falta de mecanismos de denuncia y reparación.

En particular, las trabajadoras del hogar migrantes en la región de Medio Oriente y África del Norte (MENA) son vulnerables a graves abusos en materia de derechos humanos y laborales. Las trabajadoras migrantes dependen de agencias e intermediarios para obtener información y emprender el proceso de migración, lo que puede dar lugar a desinformación, explotación y trata de personas.

Basándose en la "Resolución compuesta sobre derechos humanos" propuesta por las afiliadas de las Américas (América del Norte, el Caribe y América Latina) y adoptada en el 3.° Congreso de la FITH,[23] la FITH aplica un enfoque de interseccionalidad según el cual factores como la raza, la etnicidad, la nacionalidad, el género, la clase y la casta se combinan para propiciar situaciones discriminatorias de abuso en el lugar de trabajo que afectan a todas las trabajadoras del hogar y, en especial, a las trabajadoras del hogar migrantes. La FITH reconoce esta discriminación y, por ello, lucha por la justicia racial a nivel individual, legal e institucional.

Parte VII. El futuro del trabajo está ligado al futuro del cuidado

Las trabajadoras del hogar desempeñan un papel central en la economía del cuidado y en la actual era del cuidado, un momento crucial en el que las necesidades globales del cuidado van en aumento y seguirán dependiendo de las trabajadoras del hogar. El cuidado es la base sobre la que se sustenta la vida: es necesario para que los seres humanos, las sociedades y las economías funcionen. La FITH respalda la definición de "cuidado" adoptada en el informe de la OIT sobre Trabajo Decente y Economía del Cuidado, que establece que el trabajo de cuidados es crucial para el futuro del trabajo decente, que incluye tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, y que comprende tanto el cuidado directo como el indirecto. El trabajo de cuidados se provee a lo largo de todo el ciclo de vida, garantizando la sustentabilidad y la calidad de la vida. El cuidado es el eslabón que une los procesos de producción y reproducción, ya que el trabajo de cuidados constituye la columna vertebral que hace posibles todos los demás trabajos remunerados. A pesar de su vital importancia, el lugar central que ocupa el cuidado en la provisión de 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 las personas del Sur Global. Estas desigualdades se manifiestan a través de estatus sociales y económicos diferenciados y posiciones de poder que a menudo se utilizan para explotar el trabajo de mujeres y niñas racializadas, mujeres migrantes y mujeres que trabajan en entornos informales. La organización desigual del cuidado es tanto una causa como una consecuencia de la pobreza y de las desigualdades estructurales, con implicancias para los derechos y el bienestar de quienes proveen y reciben cuidados.

La FITH continuará abordando estas barreras y promoviendo el desarrollo de capacidades y el financiamiento del trabajo orientado a fortalecer el movimiento a través de iniciativas destinadas a:

- Construir organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar fuertes, unidos, democráticos y sostenibles, así como fortalecer la federación global (creación y consolidación de sindicatos, desarrollo de capacidades, fortalecimiento de las bases, etc.).
- Seguir organizando a las trabajadoras del hogar que desempeñan su labor bajo diferentes modalidades, como la provisión de cuidados a través de plataformas.

23 https://idwfed.org/wp- content/uploads/2022/07/resolutions_adopted_by_the_second_IDWF_congress_2018_cape_town_south_africa_en.p df

- Impulsar campañas de incidencia para promover reformas legales y mecanismos de implementación y cumplimiento efectivos en materia de derechos de las trabajadoras del hogar, derechos de las personas migrantes, derechos de las mujeres y cuestiones relacionadas con la raza, la etnicidad, la clase y el género.
- Ganar apoyo público y transformar el modo en que la sociedad percibe el trabajo doméstico, a fin de mejorar las condiciones laborales y conquistar nuevos derechos.
- Garantizar la representación política de las trabajadoras del hogar: las trabajadoras del hogar debemos estar presentes y tener voz en todos los espacios de debate relacionados con nuestro trabajo, nuestras necesida des de cuidado y nuestras vidas.
- Construir alianzas y promover la inclusión de las voces de las trabajadoras del hogar dentro de sindicatos y organizaciones de otros sectores, especialmente aquellos que representen a o estén relacionados con las trabajadoras migrantes, las mujeres y las personas trabajadoras en empleo informal. Para resolver el problema de fondo de las relaciones de poder injustas, necesitamos construir un movimiento amplio y diverso.

La FITH y sus afiliadas siguen creciendo en número y en capacidad, expandiendo nuestra presencia e impacto a nivel global. El hecho de difundir campañas exitosas por la ratificación del C189 y la aprobación de legislación nacional para su implementación, así como por la adopción de políticas públicas para combatir la discriminación, la violencia y el acoso ha sido clave para promover la solidaridad entre las afiliadas de la FITH, quienes están construyendo activamente un sólido movimiento global de trabajadoras del hogar. Ampliar la cobertura de la legislación laboral, apoyando el fortalecimiento y la sustentabilidad de los sindicatos de trabajadoras del hogar — lo que incluye los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva para las trabajadoras del hogar— aumentaría las protecciones laborales en el empleo. En ese camino, miramos hacia nuestros orígenes y nuestras décadas de organización global para crear una teoría del cambio multidimensional que nos permita trazar una ruta en pos de condiciones de trabajo decentes, derechos y dignidad, lo que a su vez profundizará la democracia participativa para promover y hacer realidad la justicia social, migratoria, económica y racial. Como nos recuerda la Secretaria General de la FITH, Adriana Paz: “Cuando las mujeres que están en la base de la pirámide socioeconómica se levantan para exigir el reconocimiento de sus derechos, las mujeres que se encuentran más arriba en la pirámide también ganan; por eso, la organización de las trabajadoras del hogar debe ser apoyada y fortalecida”.

FITH·IDWF·FITD

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)

Sobre Nosotros

Somos una Federación mundial basada en la afiliación de organizaciones de trabajadoras del hogar. Una trabajadora del hogar es cualquier persona que se dedica al trabajo doméstico dentro de una relación laboral. Desde su creación como red en 2006 (la Federación se formó oficialmente en 2013), la FITH se ha convertido en una defensora clave de los derechos de las trabajadoras del hogar a nivel mundial. Creemos que el trabajo doméstico es trabajo, y que todas las trabajadoras del hogar merecen disfrutar de los mismos derechos que todos los demás trabajadores.

idwfed.org

@IDWFED