



Mujeres en Empleo Informal:  
Globalizando y Organizando

# Diez años desde que conseguimos el C189: las trabajadoras del hogar se transforman en un movimiento imparable

*“El C189 es nuestro logro. Nadie lo consiguió en nuestro lugar. Lo conseguimos y ahora tenemos que utilizarlo y resguardarlo.”*



# C189

---

## Agradecimientos

La presente publicación fue elaborada por Georgia Montague-Nelson y Celia Mather.

Las autoras expresan su agradecimiento a todas las personas que participaron y compartieron sus vivencias para elaborar esta guía, así como a quienes guiaron y comentaron los borradores, en particular a Adriana Gabriela Paz, Fernanda Valienti, Fish Ip, Lara Nuwayhid, Vicky Kanyoka, Roula Seghaier, ElizabethTang (FITH), Karin Pape (FITH/WIEGO), Sofía Treviño (FITH/WIEGO) y Jane Barrett (WIEGO).

Asimismo, se disculpan con las numerosas personas cuyo valioso conocimiento no tuvieron oportunidad de incorporar por falta de tiempo.

## Acerca de las autoras

**Georgia Montague-Nelson** es investigadora y escritora con experiencia en igualdad de género y derechos humanos. Actualmente forma parte del *Global Labour Institute* de Manchester, un instituto que emprende actividades de educación e investigación de la mano del movimiento sindical; se especializa en el trabajo organizativo y de representación de las personas que trabajan en la economía informal. Anteriormente colaboró de cerca con las áreas dedicadas a la mujer y las desigualdades de las federaciones sindicales internacionales; y, con distintos sindicatos, ha realizado investigaciones participativas y formaciones acerca de género.

**Celia Mather** ha escrito acerca de los derechos laborales en la economía mundial desde principios de la década de 1980. Fue la redactora de las conferencias, europea (2005) y mundial (2006), de organizaciones de trabajadoras del hogar; y posteriormente –durante el proceso que condujo a la obtención, en 2011, del Convenio C189 de la OIT– apoyó a la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (anteriormente, RITH) mediante la elaboración de folletos, boletines informativos, documentos normativos, presentaciones y discursos.

**Fecha de publicación:** junio 2021

**Número ISBN:** 978-92-95106-18-5

**Sírvase citar este documento como:** Georgia Montague-Nelson y Celia Mather, “Diez años desde que conseguimos el C189: las trabajadoras del hogar se transforman en un movimiento imparable”, WIEGO, FITH, 2021.

Editado por WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando), una entidad de responsabilidad limitada sin ánimo de lucro, registrada en Reino Unido con n.º 6273538 (asociación) y n.º 1143510 (beneficencia); y por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH).

### WIEGO Limited

521 Royal Exchange  
Manchester, M2 7EN  
Royaume-Uni  
[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

### International Domestic Workers Federation Limited

Unit 13, 13/F, Kwai Cheong Centre,  
50 Kwai Cheong Road,  
Kwai Chung, N.T., Hong Kong  
[www.idwfed.org](http://www.idwfed.org)

**Dirección:** Taluah Girard

**Edición:** Karen McCabe

**Dirección y edición de traducciones:** Renata Farias y Agustín Vélez

**Diseño y maquetación:** Julian Luckham

**Fotografía de portada:** Perfiles de trabajadoras del hogar alrededor del mundo. (I-D) Cynthia Mkovane, crédito de la foto: Jonathan Torgovnik, Getty Images Reportage | Raquel Martínez, crédito de la foto: César Parra | Rosa Vilca Yallico, crédito de la foto: Juan Arredondo, Getty Images Reportage | Stella Nkosi, crédito de la foto: Jonathan Torgovnik, Getty Images Reportage.

Derechos de autor © WIEGO. Este documento puede reproducirse con fines educativos, organizativos y de políticas públicas, siempre que la fuente se cite debidamente.

---

---

**“El C189 es nuestro logro. Nadie lo consiguió en nuestro lugar.  
Lo conseguimos y ahora tenemos que utilizarlo y resguardarlo.”**

“En verdad nos entusiasman todas las ratificaciones que hemos logrado, pero todavía queda mucho por hacer para pasar de lo escrito a los hechos, para asegurar que todas las personas trabajadoras del hogar se beneficien del conjunto de cláusulas. Tenemos que hacer del C189 un instrumento accesible a fin de que todas las trabajadoras del hogar puedan utilizarlo para luchar por sus derechos.

De igual forma, hemos hecho historia con nuestra federación: liderada por mujeres, se expande con rapidez y logra avances importantes a favor de algunas de las personas trabajadoras más marginadas. Agradecemos profundamente a todas las organizaciones que nos respaldan, especialmente WIEGO y UITA.

La COVID-19 puso en pausa muchas de nuestras actividades, pero quedó claro que hemos entrado a un mundo digital donde, ahora más que nunca, las trabajadoras del hogar se comunican y colaboran de nuevas formas. Dicen: ‘Mi teléfono no es de quien me emplea, es mi libertad’.

Nos quedan muchos más proyectos por realizar y, por ello, debemos seguir apoyándonos mutuamente, mantener la fuerza y perseverar.”

**Myrtle Witbooi, presidenta  
de la Federación Internacional de Trabajadoras del hogar (FITH)**



*Myrtle Witbooi, presidenta de la  
Federación Internacional de Trabajadoras  
del Hogar (FITH). Foto: FITH.*



---

## “Vemos muchas oportunidades, pero también desafíos.”

“El movimiento mundial de las trabajadoras del hogar es imparable. Los diez años transcurridos desde que se consiguió el Convenio 189 de la OIT han atestiguado la rapidez con que incrementaron su organización y visibilidad a pesar de las dificultades. Empoderadas por el C189, diariamente se afilian a un sindicato en algún lugar del mundo para exigir sus legítimos derechos.

Fundada por 47 organizaciones de trabajadoras del hogar en 2013, la FITH ha ido creciendo hasta representar actualmente a más de 590 000 trabajadoras de 81 organizaciones afiliadas en 63 países. Como federación mundial de sindicatos, liderada esencialmente por mujeres de muchas nacionalidades y colores, nos enorgullece impulsar este movimiento junto con las trabajadoras del hogar del mundo. También les agradecemos a nuestras alianzas, cuyo apoyo y solidaridad, financiero o de otra índole, han sido vitales.

Cuando consideramos los próximos diez años, vemos muchas oportunidades, pero también desafíos. Las trabajadoras del hogar siguen sin tener derechos ni libertades en demasiados lugares. Necesitamos más ratificaciones del C189 y cambios jurídicos efectivos. La COVID-19 ha devastado los medios de subsistencia y las organizaciones de muchas trabajadoras del hogar. El lado positivo es que estamos aún más convencidas de que un movimiento mundial fuerte nos proporcionará la mejor protección para enfrentar cualquier crisis futura.

Sin ser de ninguna manera un historial exhaustivo de nuestros logros y desafíos, este informe busca aportar algunas reflexiones e historias claves para visibilizar este movimiento mundial de trabajadoras del hogar. Esperamos que inspire a muchas de ellas y a sus aliados para celebrar sus logros y seguir adelante hasta que todas las trabajadoras del hogar sean plenamente libres en cualquier lugar del mundo.”

**Elizabeth Tang, secretaria general  
de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)**



*Elizabeth Tang, secretaria general de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). Foto: Sofía Treviño.*



---

# Índice

---

<b>1. Acerca del C189</b>	<b>1</b>
1.1 ¿Qué dice el C189?	2
1.2 ¿Cómo se consiguió?	2
1.3 La lucha por la ratificación y la implementación	3
<b>2. Las trabajadoras del hogar se organizan cada vez mejor</b>	<b>7</b>
2.1 De una red a una federación	7
2.2 Lo que la FITH aporta a sus afiliadas	9
2.3 La colaboración fortalece la solidaridad mundial	11
2.4 Más y mejores organizaciones	13
2.5 Y consiguiendo todavía más mejoras jurídicas	16
<b>3. Los desafíos que todavía enfrentamos</b>	<b>20</b>
3.1 Reformas jurídicas e implementación insuficientes	21
3.2 Organizando y construyendo para el futuro	24
<b>Anexo A: Ratificaciones del C189: Convenio n°189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar, 2011</b>	<b>36</b>

---



*Trabajadoras del hogar en la sede de la OIT (Ginebra, Suiza, junio de 2011). Foto: Sofía Treviño.*

## 1. Acerca del C189

El 16 de junio de 2011 fue un hito en la vida de las 70 millones de trabajadoras del hogar de todo el mundo, que por fin consiguieron ser reconocidas como trabajadoras con los mismos derechos básicos que todas las demás personas trabajadoras. Para establecerlos, la Organización Internacional del Trabajo – el organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de los derechos laborales – aprobó un nuevo convenio, el C189: *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*.

Las trabajadoras del hogar no son “ayudantes” ni “sirvientas” y, por supuesto, como cualquier otra persona, nunca deberían ser esclavas. Son trabajadoras que contribuyen enormemente a nuestras vidas y a la economía mundial; son ellas quienes cuidan de nuestros seres queridos (en la niñez, la enfermedad, la vejez) y de nuestros hogares y mascotas, lo que nos permite salir a trabajar y también a socializar. Merecen nuestro respeto y tienen derecho a una vida laboral segura y remunerada.

Haber logrado el C189 y la Recomendación conexas n° 201 supuso una intensa labor pues se tuvo que convencer a los gobiernos representados, al sector empresarial e incluso a algunos sindicatos de que aceptar este Convenio era lo correcto. Por eso, cuando se conoció el resultado de la votación final, se produjo una gran celebración en el Salón Plenario de las Naciones Unidas en Ginebra.

### 16 de junio – Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

Cada 16 de junio, día en que la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el C189 en 2011, celebramos este logro histórico con el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar. Alrededor del mundo, se organizan actos con el principal objetivo de seguir presionando para que más gobiernos lo ratifiquen y pongan en práctica.



Las trabajadoras del hogar celebran el Día Internacional de las Trabajadoras del hogar cada 16 de junio. Créditos de las fotos (comenzando por la parte superior, en el sentido del reloj): Sofía Treviño (UITA en Ginebra, Suiza, en 2019), Assétou Traoré-Dabiré (Burkina Faso en 2017), GKS (Gurgaon, India, en 2018), Mariela Acuña (Kuwait en 2018).



## 1.1 ¿Qué dice el C189?

El C189 afirma que las trabajadoras del hogar cuentan con los mismos derechos fundamentales que todas las personas trabajadoras:

- la libertad de asociación y la negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Les indica a los gobiernos que deben establecer, por ejemplo, una misma edad mínima de empleo para las trabajadoras del hogar que para toda persona trabajadora en general; y asegurarse de que estén protegidas contra toda forma de abuso, acoso y violencia. Deberán también garantizarles lo siguiente (lista no exhaustiva):

- la misma cantidad de horas normales de trabajo, compensación de horas extraordinarias, períodos de descanso (incluido uno semanal de por lo menos 24 horas) y vacaciones anuales pagadas, como otras personas trabajadoras;
- el alcance de la legislación de salario mínimo;
- el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable;
- la protección efectiva contra la explotación por agencias de empleo privadas;
- el acceso a la información sobre sus condiciones de empleo, de preferencia mediante contratos escritos;
- la libertad para acordar con sus empleadoras y empleadores si residirán o no en el hogar para el que trabajan; y
- el acceso a los juzgados, tribunales laborales o a otros mecanismos de resolución de conflictos.

### Lo que dice la Recomendación R201

La Recomendación conexas (R201) guía a los gobiernos en cuanto a cómo apoyar el empleo decente de las trabajadoras del hogar: no se trata de lo que “deben” hacer, sino lo que “podrían” (y deberían) hacer.

Incluye aspectos como la promoción de modelos de contratos de trabajo, los programas de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la difusión de información entre las trabajadoras del hogar migrantes.



#### Para más información

“**Convenio 189 - Preguntas y respuestas**”, ficha descriptiva, OIT, agosto de 2011: [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_164520/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_164520/lang--en/index.htm) Disponible en español, filipino, francés, indonesio, inglés y portugués.

“**Herramientas para el C189 de la OIT – el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**”, WIEGO, octubre de 2018 [en inglés]: <https://www.wiego.org/resources/DWToolkit>

## 1.2 ¿Cómo se alcanzó el C189?

Llevó unos cinco años de intensa organización de parte de las trabajadoras del hogar de todo el mundo y de quienes las apoyan.

De hecho, recién en 2006 distintas organizaciones de trabajadoras del hogar de todo el mundo se reunieron por primera vez en una conferencia internacional, celebrada en Ámsterdam, organizada por la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV, por su sigla en neerlandés). Participó una amplia gama de grupos y asociaciones de apoyo, así como algunos sindicatos de trabajadoras del hogar establecidos oficialmente. Durante la conferencia, intercambiaron experiencias de éxito y de fracaso, y su profunda frustración por la falta de respeto generalizada e incluso los abusos que padecen, pese al trabajo fundamental que efectúan.

En esta conferencia se tomó la decisión de luchar por un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) específico para los derechos de las trabajadoras del hogar; y de utilizarlo para crear y reforzar más organizaciones de trabajadoras del hogar tanto en el ámbito local como internacional. También estuvieron presentes responsables de algunos sindicatos nacionales e internacionales, junto con redes de apoyo a mujeres, personas trabajadoras y migrantes, personal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y personas académicas. Esto sentó las bases de una colaboración que resultó esencial para forjar un movimiento internacional de trabajadoras del hogar y la obtención del Convenio.



En los años siguientes, la UITA (la federación sindical internacional de personas que trabajan en la alimentación y sectores afines) y WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando) lideraron el apoyo para que un Comité Interino de Gestión supervisara el desarrollo de lo que inicialmente se conoció como la Red Internacional de Trabajadores del Hogar (RITH) y que finalmente se convirtió en la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, la FITH. Buscaron la financiación necesaria, iniciaron la recopilación de datos, difundieron noticias a través de sus organizaciones miembro y aliadas, medios de comunicación social, etc.

La Confederación Sindical Internacional (CSI), uno de los socios clave, actúa como secretaria del Grupo de Trabajadores de la OIT que representa a las personas trabajadoras y sus organizaciones ante dicho organismo. El apoyo de la CSI fue vital para que los sindicatos formales respaldaran el Convenio.

Como las personas en empleo informal de la mayoría de los países del mundo, las trabajadoras del hogar y sus organizaciones no conocían los procedimientos formales típicos de un organismo normativo como la OIT. Muchas nunca habían participado en negociaciones colectivas con su gobierno, mucho menos con sus empleadoras o empleadores. Muchas ni siquiera eran reconocidas como tales por los sindicatos de sus países. Así que hubo que llevar a cabo muchos preparativos, formación y apoyo para que sus representantes pudieran estar presentes y hacerse escuchar en las negociaciones, e incluso garantizar que pudiesen participar, en los hechos, de la votación decisiva. Y así se hizo historia.

En la actualidad, podría resultar extraña la necesidad de contar con el C189 y la R201, pero lo cierto es que, antes de su aprobación, las trabajadoras del hogar quedaban manifiestamente excluidas de la legislación laboral y de la protección social laboral en muchos países. Era por tanto necesario un convenio de alcance mundial que impidiese a los gobiernos tratar a las trabajadoras del hogar como "ayudantes" o "sirvientas" informales.



#### Para más información

**“¡Sí, lo hicimos!” Cómo las trabajadoras del hogar obtuvieron sus derechos y reconocimiento a nivel internacional**, Celia Mather, WIEGO, octubre de 2013: [https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Mather\\_Yes%20we%20did%20it%21\\_Spanish\\_2013.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it%21_Spanish_2013.pdf)



**“C189: sabiduría convencional”**, video de la Prof. Jennifer N. Fish y Producciones Sisi Sojourner, 2012: <https://vimeo.com/76353904>

## 1.3 Luchando por la ratificación y la implementación

### ¿Qué es una ratificación?

Es cuando un gobierno acepta incorporar el contenido de un convenio internacional a su legislación nacional. A partir de ese momento, está legalmente obligado a respetar y a aplicar esos derechos y a informar de sus progresos al organismo internacional correspondiente, en este caso la OIT.

**Treinta y dos países han ratificado el C189** desde que se aprobó hace diez años. Uruguay fue el primero y más recientemente se sumaron Namibia y México, en 2020, y Malta en 2021.

#### Ratificaciones por región:

América Latina:	13
Europa:	9
África:	5
Caribe:	4
Asia-Pacífico:	1
Norteamérica:	0
Medio Oriente:	0

Consulte la lista completa de países que han ratificado el C189 en el anexo A.

Conseguir treinta y dos ratificaciones en diez años es, de hecho, un gran logro. En la historia de las ratificaciones, es relativamente rápido, y esto es testimonio de los enormes esfuerzos de las trabajadoras del hogar y de quienes las apoyan en todo el mundo.

### Argentina nos muestra el camino

**Argentina** fue uno de los primeros países en ratificar el C189; lo hizo en 2014, mientras introducía modificaciones en su legislación.

En abril de 2013 se aprobó una ley (Ley n° 26.844/13), que obligó a las empleadoras y empleadores a dar de alta a las trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social. Esto les dio a las trabajadoras del hogar el derecho a planes de jubilación, días de vacaciones, licencias y un salario mínimo. La Ley también dio origen a una comisión tripartita (formada por representantes de las trabajadoras, las personas empleadoras y los gobiernos) con la responsabilidad de establecer los salarios y condiciones laborales.

En 2015, se iniciaron negociaciones tripartitas no solo con la participación de los sindicatos más importantes, como es costumbre en Argentina, sino que se adoptó un enfoque más inclusivo y se invitó también a algunos sindicatos que representaban a las trabajadoras del hogar. Estas organizaciones alcanzaron un acuerdo pionero de negociación colectiva que incrementó sus salarios de forma inmediata y considerable, además de aumentos que se negocian anualmente -30% en 2019, por ejemplo-.

Asimismo, en virtud de una ley laboral modificada en 2013, las personas trabajadoras y empleadoras pueden dirimir conflictos gracias a los mecanismos de denuncia y sistemas de resolución de conflictos provistos por tribunales laborales creados a tal efecto. En Buenos Aires, la capital del país, se han creado "Tribunales del Trabajo Doméstico", exclusivos para el trabajo del hogar, y otras provincias han desarrollado sistemas similares.

Como sostiene la secretaria general de la FITH, Elizabeth Tang: *"Donde hay voluntad, hay posibilidades. Argentina nos muestra el camino del trato que deben recibir las trabajadoras del hogar"*. (Vea también las páginas [23] y [30]).

**Namibia** es, hasta la elaboración de este informe, el más reciente país en ratificar el C189; lo hizo en diciembre de 2020 (entrará en vigencia en diciembre de 2021). Nelie Dina Kahua, secretaria general del Sindicato de Trabajadoras del Hogar y Actividades Afines de ese país (NDAWU, por su sigla en inglés), sostiene que:

*"En 2012 pensamos que era hora de organizarnos. Estábamos cansadas de tener que escuchar a hombres de los sindicatos dominados por hombres, que desconocen los retos que enfrentamos las trabajadoras del hogar. La mayoría de nosotras tenemos poca formación y el NDAWU tenía graves problemas financieros, pero utilizamos la radio para demostrar que las trabajadoras del hogar desempeñamos un papel fundamental en la sociedad. Así empezamos a ganarnos la confianza de nuestros pares y algunos sindicatos comenzaron a apoyarnos, alentándonos a realizar cosas que hasta entonces desconocíamos."*

*En 2015, nos afiliamos a la FITH, lo que resultó ser nuestra 'columna vertebral' porque nos motivó aún más y nos capacitó en la forma de abogar incluso ante los políticos, en su mayoría hombres, que no consideran importante dialogar con trabajadoras del hogar. Gracias a la ayuda de otros sindicatos, me nominaron al Consejo Asesor Laboral, un ente tripartito del Ministerio del Trabajo, donde pude alzar la voz de las trabajadoras del hogar. Defendimos el C189 y también el C190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Consejo estuvo de acuerdo en presentar una recomendación al ministro de Trabajo, lo cual dio inicio al proceso de ratificación, ¡y conseguimos ambos! A partir de ahora, el NDAWU utilizará nuestro lugar en el Consejo para abogar por su correcta implementación".*



Talleres de capacitación en Namibia. Fotos: Vicky Kanyoka.

## Sin embargo, hay 162 países que aún deben ratificar el C189

Esto incluye a algunos países que votaron a favor del C189 en la OIT.

En **Trinidad y Tobago**, Ida le Blanc, secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (NUDE, por su sigla en inglés) explica su frustración:

*“Habíamos convencido a nuestro gobierno para que votara a favor del C189 en la OIT, pero diez años más tarde, no lo ha ratificado. Las personas que trabajan en el domicilio particular de alguien y son remuneradas por la cabeza de esa familia siguen excluidas de la definición de ‘trabajadora’ o ‘trabajador’ y no tienen acceso a la seguridad social si no son dadas de alta en el sistema nacional. Por eso la pandemia de la COVID las afectó de manera más violenta. Durante nuestros años de incidencia, la rotación frecuente de las personas que dirigen el Ministerio del Trabajo ha sido una barrera importante. Cuando creemos que estamos convenciendo a alguna, la remueven y sustituyen, y debemos comenzar de cero.”* (Para más información sobre Trinidad y Tobago, vea la página [23]).

Por otra parte, algunos gobiernos deciden reformar primero sus leyes nacionales y ratificar el C189 después, pero el hecho de que el C189 esté ahí sirve de herramienta para que las trabajadoras del hogar y quienes las apoyan insistan más a favor de esos cambios legales.

### Brasil aún tiene un largo camino por recorrer

**Brasil** ratificó el C189 en 2018, aunque las trabajadoras del hogar de la *Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas* (FENATRAD), la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, llevaban muchos años organizándose para conseguir protecciones laborales, incluso estableciendo alianzas con otros movimientos sociales dedicados a cuestiones de género y de raza.

Los cambios de políticas comenzaron en 1988, cuando el artículo 7º de la nueva Constitución les garantizó a las trabajadoras del hogar 10 de los 29 derechos laborales fundamentales. Con nuevas leyes y modificaciones en 2006 y 2013, se añadieron la estabilidad laboral por embarazo y la semana de 44 horas de trabajo. En 2014, se promulgó además una ley que impone multas a las personas empleadoras que obvian la inscripción de las trabajadoras a su servicio.

Más tarde, las disposiciones de la Ley nº150, aprobada en 2015, incluyeron: la prohibición del trabajo del hogar para menores de 18 años, la jornada laboral de ocho horas, el derecho a vacaciones pagadas, la compensación tanto de las horas extraordinarias como por despido improcedente y el acceso a prestaciones de la seguridad social para aquellas que trabajan más de dos días por semana en el mismo domicilio particular.

Estos cambios marcaron la agenda pública y, en última instancia, abrieron camino a la ratificación del C189 por parte del Gobierno brasileño en 2018.

A pesar de estas sólidas reformas, todavía queda un largo camino por recorrer. Muchas trabajadoras del hogar quedan, en los hechos, sin protección porque deben trabajar por lo menos tres días a la semana en el mismo empleo para gozar de derechos, lo cual deja desprotegidas a muchas que trabajan para múltiples domicilios durante la semana. Además, incluso si cumplen con las condiciones estipuladas, sus derechos no se respetan porque los mecanismos de control no son lo suficientemente fuertes.

Por ello, mediante la campaña “Nuestros derechos son esenciales”, FENATRAD está luchando actualmente para que las personas empleadoras y el Estado reconozcan la obligación de respetar los derechos de las trabajadoras del hogar. Asimismo, FENATRAD ha capacitado vía WhatsApp a 400 trabajadoras por medio de un curso innovador que diseñó en materia de derechos laborales, seguridad social y sindicalismo.

Los gobiernos de otros países, por su parte, han decidido no ratificar el Convenio, alegando que sus leyes nacionales ya ofrecen protección suficiente a las trabajadoras del hogar.

No obstante, Natalia Robledo-Contreras, de la Red de Trabajadoras del Hogar Migrantes, miembro de la FNV, en los **Países Bajos**, explica que a menudo no es así:

*“Después de que se aprobó el Convenio, las trabajadoras del hogar comenzamos a hacer campaña a favor de su ratificación. Por primera vez, organizamos una manifestación con trabajadoras del hogar indocumentadas, para promover la causa. Recibimos mucha atención por parte del Gobierno, e incluso nos invitaron a hablar con representantes gubernamentales que estaban llevando a cabo una investigación sobre la ratificación del C189.”*



Sin embargo, el Gobierno decidió luego no ratificarlo por considerarlo innecesario. En los Países Bajos, ya tenemos una normativa sobre el trabajo del hogar, y el Gobierno piensa que con eso basta. El problema es que esa regulación no incluye ningún derecho laboral. Las trabajadoras tienen que negociar todo con las personas empleadoras porque no tienen nada garantizado. A diez años de la aprobación del C189, aún no hemos conseguido nada: el Gobierno no ha ratificado ni implementado ningún aspecto del C189 y no hay apoyo jurídico para las trabajadoras del hogar.

Muchas de nosotras llegamos a los Países Bajos con la esperanza de tener una vida mejor, pero ahora resulta que, mientras los países que dejamos sí están ratificando e implementando el C189, los Países Bajos no. Aunque seguimos luchando, estamos lamentablemente en un punto cero porque el Gobierno no quiere escuchar a las trabajadoras del hogar. De hecho, son las trabajadoras indocumentadas quienes han tomado la delantera en la lucha a favor del reconocimiento y la ratificación del C189, a pesar de que esta ratificación podría terminar por no otorgarles ningún derecho en absoluto.”

## Por ello, la actual campaña mundial “Ratificar el C189” resulta trascendental.

### Adaptar la ley al C189

Tras la ratificación, cada gobierno tiene que cambiar su legislación nacional para adaptarla a lo que dice el Convenio; sin embargo, esto puede suponer de las trabajadoras del hogar y quienes las apoyan una sostenida labor de incidencia.

#### Sudáfrica: caer en saco roto

**Sudáfrica** fue otro de los primeros países en ratificar el C189, en 2013, pero convencer al gobierno de incluir a las trabajadoras del hogar en dos ámbitos de la legislación, el salario mínimo y la indemnización por accidentes y enfermedades en el trabajo, fue una verdadera lucha.

Cuando en enero de 2019 se introdujo el Salario Mínimo Nacional, las trabajadoras del hogar y las personas empleadas en la agricultura obtuvieron un valor más bajo que el resto de personas trabajadoras. El Departamento del Trabajo argumentó que si recibían el mismo salario, se producirían pérdidas masivas de empleo, aunque prometió paridad en el futuro. Ahora, desde marzo de 2021, las personas trabajadoras del sector agrícola tienen el mismo salario que las demás, pero el de las trabajadoras del hogar sigue establecido en solo 88% y la paridad está “prevista” para el 2022. El Sindicato de Trabajadoras del Hogar y Actividades Afines del país (SADSAWU, por su sigla en inglés) nunca ha aceptado esa lógica y, en cualquier caso, el salario mínimo de 19,09 ZAR (1,30 USD) por hora no es un salario suficiente para vivir para ninguna persona trabajadora en Sudáfrica.

*“El salario de 19.09 rands por hora es un insulto... No sabemos qué más podemos hacer. Marchamos, enviamos cartas y comunicaciones oficiales al Departamento del Trabajo para dejar por escrito nuestras quejas, pero caen en saco roto. Nadie nos escucha.”*

**Eunice Dhladhla, SADSAWU** <https://www.groundup.org.za/article/domestic-worker-unions-slam-minimum-wage-increase/>

En cuanto a la indemnización por accidentes y enfermedades en el trabajo, el cambio solo se desencadenó luego de que una trabajadora del hogar se ahogara en la piscina de la vivienda donde prestaba servicio. A la hija se le negó cualquier indemnización porque su madre era trabajadora del hogar. Apoyada por el SADSAWU y el Instituto de Derechos Socioeconómicos (SERI, por su sigla en inglés), llevó su caso al Tribunal Superior de Pretoria y lo ganó. En consecuencia, el Tribunal Constitucional dictaminó en noviembre de 2020 que el Gobierno debía enmendar la Ley de Accidentes y Enfermedades en el Trabajo (COIDA, por su sigla en inglés). El proceso todavía está en discusión en el Parlamento al momento de escribir este artículo.

## ¡Hagamos que el C189 sea una realidad para todas las personas!

A pesar de las dificultades que implica incorporar el C189 a las legislaciones nacionales e implementarlo adecuadamente, es vital conseguir que más países lo ratifiquen o que, al menos, inicien procesos de transformación tanto jurídicos como culturales (vea las páginas [21] y [22]).

## 2. Las trabajadoras del hogar se organizan cada vez mejor

- Existen 70 millones de trabajadoras del hogar en todo el mundo.
- Una de cada 25 mujeres empleadas en el mundo es trabajadora del hogar.
- Cerca de 11.5 millones son además migrantes; de quienes casi 75% son mujeres.
- Alrededor de 7.4 millones de niñas y niños menores de 15 años trabajan en este sector.
- Conforme incrementa la esperanza de vida, se necesitan más trabajadoras del hogar que ayuden a cuidar de las personas mayores.

### 2.1 De una red a una federación

#### El congreso fundacional de la FITH, 2013

Dos años después de conseguir el C189, se dieron las condiciones para que la red difusa RITH se concretase en una organización formal, la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH).

Por lo que, en octubre de 2013, alrededor de 180 representantes, de unas 56 organizaciones de trabajadoras del hogar en más de 40 países, se reunieron en Montevideo; ciudad seleccionada debido a que Uruguay fue no solo el primer país en ratificar el C189 sino, incluso antes, el primero de América Latina en contar con un acuerdo colectivo formal entre un sindicato de trabajadoras del hogar, el gobierno y las personas empleadoras. El propio José Mujica, entonces presidente de Uruguay, pronunció el discurso de clausura del encuentro.



Congreso Fundacional de la FITH en 2012, en Uruguay. Créditos de las fotos (comenzando por la parte superior, en el sentido del reloj): Olga Abizaid, Marty Chen, J. Shenker [cortesía de NDWA]; Marty Chen.

Elizabeth Tang fue electa como primera secretaria general de la FITH, cuya sede se estableció en Hong Kong, y Myrtle Witbooi como presidenta de la federación. Líder del Sindicato de Trabajadoras del Hogar y Actividades Afines de Sudáfrica (SADSAWU, acrónimo inglés), Myrtle había sido ampliamente reconocida por su destreza para hacer eco de las preocupaciones y las exigencias del gremio.

Se trató de la primera federación mundial de sindicatos en muchas décadas y, significativamente, la primera que encabezan mujeres e integran personas sobre todo del Sur Global.

Al formalizarse así, la FITH se posicionó para asumir plenamente un papel en las estructuras mundiales, como el movimiento sindical internacional, la OIT y otros órganos de las Naciones Unidas. Las trabajadoras del hogar contaron por fin con el derecho a representarse a sí mismas en esas estructuras (ver páginas [9] y [10]).

Importa destacar que lo anterior significó que las propias organizaciones de trabajadoras del hogar y sus representantes electas tomaron el control de las decisiones; principalmente acerca de las estrategias que debían perseguirse en el ámbito internacional para proteger y promover el respeto y los derechos del gremio.



#### Para más información

“Las trabajadoras del hogar del mundo se unen: Congreso fundacional de FITH”, octubre de 2013: <https://idwfed.org/es/recursos/trabajadoras-y-trabajadores-domesticos-del-mundo-unidos>

### Segundo congreso de la FITH, 2018

Organizado por el SADSAWU, la federación celebró su segundo congreso en Ciudad del Cabo en noviembre de 2018, con la participación de 207 delegadas y observadoras, quienes infundieron nuevamente gran vitalidad al encuentro. Compartieron sus experiencias en talleres y por medio de canciones, al tiempo de elegir a trabajadoras salidas de sus filas para ocupar



2º Congreso de la FITH, en Sudáfrica, 2018. Créditos de las fotos (comenzando por la parte superior, en el sentido del reloj): Jennifer Natalie Fish; Sofía Treviño; Jennifer Natalie Fish; Sofía Treviño.

cargos en los órganos directivos de la FITH y de definir las prioridades y estrategias para los cinco años subsiguientes. Fue un recordatorio del vigor con que las trabajadoras del hogar coinciden en que “¡nuestro momento ha llegado!”.



### Para más información

“Cinco años – una Federación: el segundo Congreso de FITH, 2018”, noviembre de 2018: <https://idwfed.org/es/2018-congreso/cinco-anos-una-federacion-el-segundo-congreso-de-fith-2018>

## Incremento de la afiliación y desarrollo de las organizaciones afiliadas

Al convertirse en una federación, la FITH decidió solamente afiliar organizaciones del gremio lideradas por trabajadoras del hogar; y acoger otras, cuyo apoyo es inestimable, como aliadas cercanas (ver páginas [11]).

En el congreso fundacional de 2013, la FITH contaba con 47 organizaciones afiliadas, lo que representaba cerca de 250 000 trabajadoras del hogar.

Para abril de 2021, eran 81 organizaciones de 63 países, en representación de 590 000 trabajadoras de todo el mundo: un logro colosal.

De acuerdo con los informes de las organizaciones afiliadas a la FITH, para octubre de 2019, el número de trabajadoras del hogar cotizando por región ascendía a:

África	66 654
Asia-Pacífico	202 607
El Caribe	6 073
Europa	45 334
América Latina	111 870
Norteamérica	106 000
	538 538

Poco tiempo después, a principios de 2021, la FITH se enorgulleció de afiliar sendas organizaciones de Kuwait (ver página [31]) y Jordania, las dos primeras de Medio Oriente.

Mientras tanto y bajo el liderazgo de la secretaria general Elizabeth Tang, la FITH ha venido formando al personal de su sede en Hong Kong, así como a sus coordinadoras regionales. La más reciente fue designada para la región MENA (acrónimo inglés para Medio Oriente y África del Norte).

## 2.2 Lo que la FITH aporta a sus afiliadas

### Sentarse en la mesa de negociaciones

En tant que fédération syndicale officielle, plutôt qu'un réseau informel, la FITD bénéficie d'un statut qui lui permet de s'impliquer officiellement dans les événements, les processus et les négociations politiques internationaux, ce qui signifie donc que les travailleuses domestiques ont maintenant le droit et la possibilité de s'y faire représenter et de faire entendre leur voix. En voici quelques exemples récents :

- **Defensora del proceso conducente al C190**, junio de 2019

Las trabajadoras del hogar se encuentran entre quienes más corren peligro de ser víctimas de violencia extrema laboral. Por lo que, cuando se propuso un nuevo convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la FITH persistió en su empeño para que la definición de los lugares de trabajo incluyese los hogares particulares.

Para ello, la FITH emprendió varias acciones, echando mano de la experiencia adquirida durante la intensa organización conducente al C189. Por ejemplo: compiló las respuestas de sus afiliadas a los cuestionarios de la OIT, elaboró una “Plataforma de exigencias” y movilizó a sus integrantes para que informaran a otros sindicatos, intercedieran ante sus gobiernos y personas empleadoras y se constituyeran en Representantes de personas trabajadoras durante los dos años de negociaciones. Asimismo, la FITH fue formalmente acreditada, en 2018 y 2019, como Observadora en las sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo donde se negoció el Convenio.

Como resultado de esas acciones, el texto final del Convenio, acordado en junio de 2019, incorpora claramente tanto la violencia doméstica en el mundo del trabajo como a las personas en empleo informal y los lugares donde trabajan, incluidos “los espacios privados cuando son un lugar de trabajo”. Lo anterior se basó en el Artículo 5° del C189, que estipula que todo “Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.” Se trata de la primera vez que una cláusula de este tipo forma parte de un Convenio de la OIT.



### Para más información

“**Violencia de género y acoso contra las trabajadoras del hogar: historias de casos en Asia**”, FITH 2020 [en inglés]: <https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia>

“**Violencia de Género en el Trabajo Remunerado del Hogar en América Latina y el Caribe: Experiencias, Voces, Acciones y Recomendaciones de las Organizaciones de Trabajadoras para Eliminarla**”: [https://idwfed.org/es/recursos/violencia-de-genero-en-el-trabajo-remunerado-del-hogar-en-america-latina-y-el-caribe-experiencias-voces-acciones-y-recomendaciones-de-las-organizaciones-de-trabajadoras-para-eliminarla/@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/es/recursos/violencia-de-genero-en-el-trabajo-remunerado-del-hogar-en-america-latina-y-el-caribe-experiencias-voces-acciones-y-recomendaciones-de-las-organizaciones-de-trabajadoras-para-eliminarla/@display-file/attachment_1)

- **Pacto Mundial de la ONU para la Migración Segura, Ordenada y Regular, julio de 2018**

Con el fin de gestionar mejor la migración a nivel local, nacional, regional y mundial, era vital incluir a las trabajadoras del hogar migrantes en el primer acuerdo internacional jamás alcanzado al respecto. Por ello, la FITH asumió un papel dinámico y, entre otras acciones, preparó consultas junto con las organizaciones de la sociedad civil (OSC) de Asia-Pacífico y MENA. Tras 18 meses de negociaciones, se consiguió que el Acuerdo, firmado el 13 de julio de 2018, incorporase claramente a las trabajadoras del hogar migrantes. Para más información sobre cómo se organiza este gremio, ver las páginas [28] y [29].

- **Catar: Reunión bianual de OIT, ADLSA y GUF acerca de la Reforma Laboral**

Desde 2018, la FITH ha venido participando en las reuniones bianuales que sostienen la OIT, el Ministerio catari del Trabajo y Asuntos Sociales (ADLSA, acrónimos en inglés) y otras federaciones internacionales agrupadas en *Global Unions* (GUF), como la Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), del sector de capacidades y servicios (UNI) y de la construcción y la madera (BWI). Presididas por la Confederación Sindical Internacional, las reuniones bianuales sirven de espacio para revisar y aportar información a la Reforma Laboral de ese gobierno. Algunos de los principales logros incluyen la cancelación, a principios de 2020, del Visado de salida y del Certificado de conformidad lo que permitió a las trabajadoras del hogar migrantes cambiar libremente de persona empleadora o regresar a sus países de origen cuando lo deseen. Si se implementa con éxito, se tratará de una medida concreta hacia la erradicación del sistema *kafala* [‘auspicio’ en árabe, N.d.T.] en el empleo de trabajadoras del hogar migrantes.

## Aprendizaje mutuo

El primer desafío monumental es reunir a las trabajadoras domésticas aisladas para que conozcan formas de crear y dirigir, de manera sostenible, sus propias organizaciones de base. No resulta nada fácil sentirse seguras, particularmente para aquellas que han sufrido aislamiento, discriminación o abusos; se requiere contar con distintas aptitudes para asociarse, incidir y defender las causas propias, ya sea ante otros sindicatos, personas en la política o en la administración pública, asociaciones patronales o ante el público en general.

Por ello, un aspecto crítico de las actividades de la FITH, como lo fue para RITH, es facilitar espacios donde las trabajadoras del hogar compartan sus experiencias y aprendan unas de otras; por ejemplo, intercambiando “recetas locales” para atraer a más socias. Dichas actividades se han beneficiado considerablemente de la guía y la capacitación que ofrecen profesionales competentes, sobre todo de WIEGO (ver página [11]) y de la OIT (ver páginas [10], [13] y [31]).

Otro aspecto esencial para la FITH y sus afiliadas es el impulso de los medios con los que acercarse a más trabajadoras del hogar, sus grupos y simpatizantes, y poder así difundir más ampliamente los logros de las trabajadoras y quienes las apoyan en todo el mundo. Con ese fin, la FITH ha incrementado fuertemente su presencia en Facebook, Twitter, seminarios web y videos; también ha comenzado a capacitar a sus afiliadas para utilizar mejor las redes sociales y la comunicación en línea.

A pesar de que la radio ha sido por largo tiempo una herramienta útil para acercarse a las trabajadoras aisladas en los hogares que las emplean, actualmente resulta más fácil entrar en contacto vía Facebook y Twitter porque muchas cuentan con un teléfono móvil. Así, una vez establecida la comunicación, las aplicaciones como WhatsApp les sirven de herramienta para no perder contacto con sus grupos locales. Existe incluso el caso de una trabajadora migrante en Arabia Saudí que halló la FITH por Facebook y recibió ayuda para escapar.



Por otra parte, se comprende mucho mejor por qué la situación de las trabajadoras del hogar es un asunto trascendental gracias a que han conseguido en años recientes mayor visibilidad en los noticieros de radio y televisión, en documentales cinematográficos, etcétera. Cabe la posibilidad de que las campañas “Black Lives Matter” y #MeToo, contra la discriminación racial y de género, hayan magnificado esa visibilidad.

## 2.3 La colaboración fortalece la solidaridad mundial

Las trabajadoras del hogar saben que tanto ellas como sus organizaciones nunca habrían podido llegar al punto actual sin el apoyo de cantidad de personas: desde los grupos de base locales hasta las redes y organizaciones internacionales, pasando por entidades nacionales como los sindicatos, personas profesionales académicas y abogadas o abogados en derechos humanos. A la fecha, estas alianzas todavía revisten un carácter crucial.

Desde las etapas iniciales, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) fueron clave en la configuración de la RITH y la consecución del C189 (ver Sección 1). Su acompañamiento y colaboración con la RITH-FITH han sido esenciales desde que se aprobó el C189.

- **UITA: una federación mundial de sindicatos**

Otro ejemplo de colaboración es la UITA, que ha seguido instando a sus sindicatos afiliados a colaborar con las organizaciones de trabajadoras del hogar, concretamente en actividades para desarrollar capacidades, abogando para que se implementen cambios jurídicos en el plano nacional y apoyando a las trabajadoras en el C190. En la fase previa y durante las negociaciones de ese Convenio, la UITA preparó reuniones y sesiones de capacitación en su sede en Ginebra – como lo hiciera para el C189. Asimismo, se ha alentado que las organizaciones de trabajadoras del hogar se afilien tanto a la UITA como a la FITH con el propósito de intensificar la colaboración. Por su parte, en su capítulo europeo, la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT, acrónimo inglés) ha tomado la iniciativa de reunir a las organizaciones de la región; y, en el congreso de noviembre de 2019, decidió incluir el trabajo del hogar como uno de sus propios sectores, además de iniciar un comité de enlace con otras asociaciones sindicales europeas del sector. El compromiso de la EFFAT para trabajar estrechamente con la FITH se ha mantenido firme a través de, por ejemplo, la coordinación de diversas campañas y actividades (ver páginas [14] y [15]).



- **WIEGO**

Por su parte, WIEGO ha mantenido a las trabajadoras del hogar como uno de los cuatro principales grupos ocupacionales de la economía informal en que centra sus esfuerzos (ver página [23]) y ha seguido contribuyendo significativamente a la recopilación de datos. Por ejemplo, recaba información relativa al tamaño, la composición y la contribución económica de las trabajadoras del hogar, incluyendo las migrantes, así como las mejoras legales, los niveles salariales y la economía colaborativa. Igualmente, debido a su exitosa recaudación de fondos, ha proporcionado recursos humanos vitales sobre todo para la traducción lingüística y los entrenamientos en torno a la creación y dirección democrática de las organizaciones de base. Asimismo, cede tiempo de su personal en beneficio de la secretaria general de la FITH y la coordinadora regional europea. WIEGO sigue también publicando informes y herramientas de sensibilización de la mano de FITH. <https://www.wiego.org/es/node/76/> [en inglés]



En la actualidad, WIEGO se dedica igualmente a otros tres grupos ocupacionales y lo hace en parte a través de distintas alianzas: la venta ambulante, con StreetNet Internacional (SNI); el trabajo en domicilio (es decir las personas que trabajan en su propia vivienda), con HomeNet Internacional (HNI); y el reciclaje, con la Alianza Mundial de Recicladoras y Recicladores. WIEGO las denomina colectivamente, junto con la FITH, como organizaciones de red o “las Redes”. La colaboración entre ellas resultó sustancial, por ejemplo, durante 2014 y 2015, cuando se debatió en la OIT la transición de la economía informal a la formal; y de nuevo en 2018-19, para el C190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (ver página [9]). Tal solidaridad se hizo todavía más imprescindible con la pandemia de la COVID-19 (véase la página [20]) y WIEGO tiene la intención de seguir fomentándola en base a las experiencias que comparten todas las personas en empleo informal. En palabras de Jane Barrett, directora del Programa de Organización y Representación de WIEGO: “Al igual que la pandemia ha puesto de manifiesto las fisuras mundiales de la pobreza y la desigualdad, también ha fortalecido la solidaridad organizada de todas las personas trabajadoras, especialmente aquellas en los sectores informales en los que nos enfocamos. Con ese objetivo en mente, seguiremos coordinando reuniones periódicas de quienes lideran redes sectoriales con presencia mundial; e incentivando y apoyando acciones y actividades globales conjuntas en aras de forjar en las trabajadoras y trabajadores en empleo informal un contrapoder organizado.”

- **La Confederación Sindical Internacional (CSI)**

La CSI, una agrupación de federaciones de sindicatos fue otra aliada importante desde el principio porque, mediante su membresía en cada país, abrió canales de comunicación en beneficio de las organizaciones de trabajadoras del hogar, con miras a que el movimiento sindicalista las identificase. Asimismo, gracias a su sólido papel en la OIT, les brindó apoyo y vías de acceso en la fase previa y durante las negociaciones del C189.

Una vez aprobado, la CSI lideró una campaña mundial llamada “**12 antes del 12**” (con miras a lograr doce ratificaciones para finales de 2012) en colaboración con la FITH, la UITA, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y con otras organizaciones internacionales como *Human Rights Watch* (Observatorio de Derechos Humanos), la Organización Internacional contra la Esclavitud, el Centro de Solidaridad, el Foro de Migrantes de Asia, WSM (Solidaridad Mundial) y CARITAS. La campaña ha sido decisiva en numerosos países para promover alianzas entre sindicatos, centros nacionales y sindicatos de trabajadoras del hogar.

Más tarde, el apoyo de la CSI también desempeñó un papel esencial para añadir los hogares particulares a la definición de “lugar de trabajo” contenida en el Convenio C190 contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Como lo hiciera para el C189, aseguró el apoyo de sus afiliadas en pro de la inclusión específica en el C190 tanto de las trabajadoras del hogar como de los hogares particulares.

- **La colaboración de las federaciones sindicales internacionales UNI, IE e ISP en el sector de los cuidados**

En todo el mundo, las trabajadoras del hogar forman parte fundamental de la población ocupada en el sector de los cuidados. En muchos países, cuidan de las personas enfermas o en edad avanzada, sobre todo allí donde el envejecimiento demográfico crece y la cobertura sanitaria o el cuidado de las personas mayores son insuficientes. Esto, a pesar de contar con poca o nula capacitación profesional pertinente y de no obtener reconocimiento alguno por esa labor. Por si fuera poco, muchas trabajadoras en empleo informal no tienen acceso a la seguridad social para proteger su propia salud y bienestar – una situación que se agravó durante la pandemia de la COVID19.

Con el fin de profundizar la necesidad de un sistema justo de cuidados, la FITH ha intensificado la colaboración con la UNI (sector de capacidades y servicios), la Internacional de la Educación (IE) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), las federaciones mundiales que representan a quienes trabajan en el sector formal de cuidados (ver página [34]).

- **ONG Internacionales**

Cantidad de organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel igualmente sustancial. La gama incluye defensoras de los derechos humanos como **Human Rights Watch**; de los derechos de migrantes, como el **Foro de Migrantes de Asia**; los derechos laborales, como el **Centro de Solidaridad**; o los derechos de la mujer, como la **Alianza Mundial contra la Trata de Mujeres**, entre muchas más.

Algunos ejemplos de sus valiosas contribuciones son: las capacitaciones diseñadas especialmente para trabajadoras del hogar, el copatrocinio de reuniones y seminarios web, la sensibilización del público y la cooperación en procesos internacionales de elaboración de políticas.

- **Investigación académica**

Las redes cada vez más amplias del mundo académico, cuya investigación fue fundamental a lo largo del proceso conducente al C189, siguen aportando conocimientos, aptitudes y recursos al movimiento. Entre las colaboraciones más recientes con la FITH se incluyen los seminarios web conjuntos – acerca de los problemas de género que enfrentan las trabajadoras del hogar – organizados durante las sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (de Naciones Unidas). Ejemplos de este tipo de redes incluyen:

El **Centro para el Liderazgo Global de las Mujeres** (CWGL, acrónimo inglés) de la Universidad Rutgers en EE. UU. En 2019, la FITH se sumó a la campaña mundial “16 días de Activismo contra la Violencia de Género”, y en 2020 exigió la ratificación del C190: <https://cwgl.rutgers.edu/>

**La Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID, acrónimo inglés)** es una organización internacional feminista con base de miembros, que busca lograr la igualdad de género, el desarrollo sostenible y los plenos derechos de la mujer. En 2016, por ejemplo, una delegación de la FITH organizó y participó en dos talleres del foro AWID, realizado cada cuatro años: [www.awid.org/es](http://www.awid.org/es)



- **Personas empleadoras**

También las personas empleadoras pueden ser partidarias de los derechos de las trabajadoras del hogar porque el trato digno y respetuoso de quienes les prestan un servicio tan valioso redundaría en su propio interés y el de sus familias.

En 2015, la FITH y la Oficina Regional de la OIT para Asia aprovecharon iniciativas positivas en distintos lugares, como Nueva York y Uruguay, para poner en marcha un proyecto conjunto: **“Mi Justo Hogar”**. Más tarde, ya con la participación de la Oficina de la OIT en MENA, la campaña incluyó un programa de capacitación destinado a las personas empleadoras para que diesen un trato justo a sus trabajadoras del hogar, con una remuneración de al menos el salario mínimo, un día de descanso semanal, horarios razonables de trabajo, acceso a la cobertura sanitaria, etcétera. Algunas de las personas capacitadas en Kuwait llegaron incluso a crear una red llamada “buenas personas empleadoras”. La FITH les conminó a suscribir promesas y casi mil individuos las hicieron llegar, acompañadas de una selfi; algo que se destacó durante el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar celebrado en Catar el 16 de junio, organizado por la OIT y el Ministerio catari ADLSA: <https://idwfd.org/myfairhome/mijustohogar>.

- **Donantes**

Remuneradas de manera insuficiente, las trabajadoras del hogar pueden apenas financiar sus propias organizaciones, por lo que agradecen sinceramente todo tipo de apoyo: sea la concesión de subvenciones o la ayuda en especie, como espacios gratuitos donde reunirse y capacitarse. Es sobre ese soporte que siguen forjando el movimiento para alcanzar sus objetivos (ver más en la página [11]).

Entre esos pilares encontramos: estructuras sindicales, organizaciones defensoras de los derechos humanos y de migrantes, colectivos de mujeres, grupos de lucha contra la discriminación, así como organismos de financiación y programas de ayudas públicas. Las trabajadoras del hogar están convencidas de que toda persona proveedora o donante debería enorgullecerse por el apoyo otorgado.

*“El apoyo económico de un número cada vez mayor de donantes ha posibilitado nuevos programas más audaces, así como el desarrollo del liderazgo de las trabajadoras del hogar y el impulso de campañas de incidencia en todos los ámbitos – actividad esta última en la que una parte de quienes nos apoyan también se han convertido en nuestras socias, ayudándonos a incursionar en nuevos territorios. Quedamos muy agradecidas con todas esas personas.”*

**Elizabeth Tang, secretaria general de la FITH**

## 2.4 Más y mejores organizaciones

En los últimos diez años, las trabajadoras del hogar han venido organizándose en nuevas e innovadoras formas con el fin de obtener los derechos y el respeto que les corresponden –y merecen– en los ámbitos local y nacional.

### Italia: consiguiendo un acuerdo colectivo

En **Italia**, la *Federazione Italiana dei lavoratori del Commercio, Alberghi, Mense e Servizi* (FILCAMS-CGIL) ha organizado a trabajadoras del hogar desde hace varias décadas. En 2020, consiguió un acuerdo colectivo que identificó los elementos clave de todo contrato laboral individual; a saber: las horas extras, el trabajo nocturno, las vacaciones, las licencias, la enfermedad, los accidentes de trabajo, el derecho a estudiar, la indemnización por despido y un aumento salarial de 4% por cada dos años de empleo en el mismo hogar. El acuerdo también instrumentó la legislación que prevé tres meses de licencia remunerada para las víctimas de violencia y el compromiso de dar capacitaciones contra la violencia de género –un componente esencial del C190 de la OIT (ver página [9])–.

El sindicato también ha tejido una extensa red de centros de asistencia social y fiscal donde las trabajadoras del hogar pueden informarse de distintas prácticas en la materia, incluyendo las solicitudes de permisos de residencia y ciudadanía y las prestaciones familiares y por desempleo.

Asimismo, en colaboración con la FITH y la Asociación nacional *Domina* (de Familias de Trabajadoras del Hogar), el sindicato ha puesto en marcha una campaña informativa, dirigida a trabajadoras del hogar migrantes que planean residir en Italia, acerca de sus derechos laborales y las responsabilidades de las familias empleadoras.



#### Para más información

**‘Trabajo del hogar en Italia’:** una buena práctica y un buen modelo [en inglés]: <https://www.youtube.com/watch?v=V-q8frLpkUU>

## Nicaragua: luchando por los derechos de las trabajadoras del hogar transgénero

En Nicaragua, las trabajadoras del hogar transgénero son víctimas de abuso, explotación y exclusión, por lo que, para promover y proteger sus derechos laborales, se fundó en 2015 el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Transgénero (SITRADOTRANS). La agrupación entretiene alianzas con el movimiento LGBTQI+ para llegar a las trabajadoras excluidas y defender los derechos sexuales, reproductivos y laborales; también lleva a cabo programas de capacitación y formación que permiten a su membresía comprender el marco jurídico laboral, y fortalecer así su capacidad sindical. SITRADOTRANS cuenta actualmente con 200 trabajadoras.



Trabajadora del hogar transgénero. Foto: Sofía Treviño.

*“Creamos [el sindicato] porque vimos la necesidad de una organización que velara por los derechos laborales y el acceso al trabajo de las mujeres trans. Nos dimos cuenta de que la mayoría de las mujeres trans en Nicaragua se dedicaban al trabajo doméstico y a oficios varios, y que no tenían ninguna protección. Descubrimos esta realidad trabajando de cerca con personas con VIH. Esa experiencia reveladora nos dio una idea, y esa idea terminó convirtiéndose en un sindicato [...] El desconocimiento que tienen las trabajadoras trans sobre el marco jurídico que las ampara en sus países y sobre los instrumentos internacionales nos lleva a reflexionar sobre la urgente necesidad de exportar el modelo de SITRADOTRANS a todo el mundo y trabajar con organizaciones aliadas de otros países en estrategias acordes a cada contexto. El conocimiento es la herramienta básica de la lucha por nuestros derechos.”*

**Francia Blanco, secretaria general de SITRADOTRANS**



### Para más información

<https://lgbtiworkers.org/resources/news/knowledge-against-discrimination-transgender-domestic-workers-lead-the-way?id=11709> [en inglés]

## Las trabajadoras del hogar: de la plataforma al sector de la EFFAT

En la **Unión Europea (UE)**, viven cerca de ocho millones de trabajadoras del hogar – 4% del empleo total, pero no se declara a siete de cada diez (empleo informal). A pesar de ser una población ocupada muy necesaria, reconocida por ley en muchos países y en algunos incluso con representación sindical, sus organizaciones en numerosos países siguen siendo primariamente redes informales y sus derechos legales continúan endeble. Existen diferencias abismales de un país al otro, pero la mayoría no se ha organizado en sindicatos, asociaciones o redes.



Congreso de la EFFAT. Foto: Karin Pape

En 2013, durante el congreso de la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación (EFFAT, por su sigla en inglés), se aprobó una moción para establecer en la misma federación una “plataforma de trabajadoras del hogar”: el primer paso hacia el reconocimiento del trabajo del hogar como un sector importante. En los años subsiguientes, la EFFAT ha construido bases de apoyo; realizado varios encuentros entre sus afiliadas y las organizaciones de trabajadoras del hogar en Europa; e investigado las numerosas formas en que el trabajo doméstico se organiza, de iure y de facto, en toda la región.



### Para más información

**“Los trabajadores domésticos en Europa ¡se organizan!”**, EFFAT, 2015: [https://effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat\\_booklet\\_domestic\\_workers\\_in\\_europe\\_es\\_0.pdf](https://effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_es_0.pdf)

Seis años más tarde, en el congreso de 2019, la membresía de la EFFAT aprobó por unanimidad una moción abanderada por su Conferencia de Mujeres, “Fortalecer el trabajo del hogar dentro de la EFFAT”. La decisión vigoriza el apoyo al gremio, que a partir de ese momento quedó plasmado en los Estatutos de la EFFAT, su marco político y su plan de acción. Más tarde, en mayo de 2021, fueron electas representantes de las trabajadoras del hogar, con los mismos derechos que otros sectores de la EFFAT. Se trata de un paso colosal hacia el reconocimiento por parte de los sindicatos formales en Europa de las organizaciones de este grupo ocupacional; como hace hincapié Karin Pape, coordinadora regional de la FITH para Europa:

*“Fueron necesarios unos diez años para que el Congreso de la EFFAT por fin decidiera incorporar el trabajo del hogar como un sector en sí. Las trabajadoras de esa categoría tienen ahora los mismos derechos que otros sectores, pero lo más emocionante aún está germinando. Uno de los mayores retos que todavía persisten en Europa es acercarse y organizar las formaciones de trabajadoras del hogar ya establecidas que actualmente no forman parte de las estructuras sindicales. Con la adopción del gremio como un sector de la EFFAT, podemos empezar a acercarnos a estos grupos en la región.”*

### Indonesia: actuando en el ámbito comunitario

*Sapulidi* [escoba típica indonesia, N.d.T.] es un sindicato de trabajadoras del hogar con sede en Yakarta, **Indonesia**, que ha crecido remarcablemente desde que se creó en 2014. Cuenta actualmente con 5 285 afiliadas y una estructura sólida y democrática construida desde las bases; al igual que con un equipo de 254 líderes fuertes que actúa en el ámbito comunitario para ofrecer capacitación sindical y, además, atraer y movilizar nuevas socias en favor del proyecto de Ley de Protección Nacional de las Trabajadoras del Hogar. A pesar de no gozar de seguridad jurídica ni social, *Sapulidi* ha logrado dar de alta a un millar de afiliadas en los planes de seguridad laboral en solo dos años, gracias a esquemas de inscripciones voluntarias financiadas por las personas empleadoras.



#### Para más información

“Trabajo digno para las trabajadoras del hogar: ocho buenas prácticas de Asia”, OIT, 2017 [en inglés]: [https://idwfed.org/en/resources/decent-work-for-domestic-workers-eight-good-practices-from-asia/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/en/resources/decent-work-for-domestic-workers-eight-good-practices-from-asia/@@display-file/attachment_1)

### India: organizando desde la base

La Asociación de Mujeres Autoempleadas de India (SEWA, acrónimo inglés) es la afiliada más numerosa de la FITH y durante varios años ha llevado a cabo campañas de afiliación, así como medidas de abogacía por medio de la Plataforma Nacional por los Derechos de las Trabajadoras del Hogar –una coalición nacional de sindicatos del gremio–.

La Asociación también ha instaurado “comités de intercambio entre las trabajadoras del hogar” en los planos distrital y estatal, donde se reúnen aproximadamente 70 de sus líderes y organizadoras de todo el país con el fin de intercambiar experiencias, aprender a manejar asuntos locales y elaborar planes de acción colectiva para fortalecer sus derechos. Participan trabajadoras de todas las edades, lo que permite que las líderes de mayor edad y con más experiencia transmitan su sabiduría a las líderes más jóvenes. Como resultado de estos programas, las trabajadoras del hogar han establecido sindicatos en diez estados del país. Los comités también les han brindado la posibilidad de traer la atención de SEWA hacia sus propios problemas y, sobre esa base, hacerse representar en el ámbito laboral nacional.

Tanto la pertenencia a la FITH como el intercambio de experiencias con trabajadoras del hogar de otras partes del mundo les ha posibilitado situar mejor sus problemas en la amplitud del sistema de explotación laboral.

## Jamaica: llegó el momento de actuar

Se calcula que hay 60 000 trabajadoras del hogar en **Jamaica**, en principio respaldadas por la legislación nacional para acceder a distintas prestaciones, incluida la seguridad social. No obstante, la implementación sigue siendo un problema: pocas personas empleadoras la respetan o pagan al seguro nacional las cotizaciones de sus trabajadoras del hogar. Muchas de ellas no cuentan con contratos formales ni protección adecuada en la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, y a menudo no pueden acceder a prestaciones públicas.

Hace varias décadas, un grupo de mujeres comenzó la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar en Jamaica y, tras recibir una serie de capacitaciones financiadas por la Oficina de Asuntos de la Mujer en 1990, se constituyó en una asociación; para luego, en 2013, convertirse en el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Jamaica (JHWU, acrónimo inglés). Actualmente es la voz de 6 900 trabajadoras en trece secciones y, bajo el liderazgo de Shirley Pryce, se ha convertido en una poderosa fuerza tanto en el Caribe como en el ámbito internacional.

En 2016, el gobierno de Jamaica ratificó el C189 después de una intensa campaña de promoción que organizó el JHWU mediante protestas, marchas, talleres y otras acciones. Al anunciar la ratificación, el primer ministro Andrew Holness reconoció la batalla ardua de las trabajadoras del hogar, lideradas por Shirley Pryce, y declaró: *“Me complace anunciar que nos hemos sumado gracias a su papel instrumental (de Pryce). Hemos suscrito y acabamos de ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”*.

Por su parte, distintos sindicatos regionales del gremio se han unido a la OIT y ONU Mujeres para crear la Red de Trabajadoras del Hogar en el Caribe con el fin de incidir en la ratificación en otros países caribeños. Hasta ahora, cuatro países de la región lo han hecho.

Actualmente, el JHWU también está haciendo campaña a favor de la ratificación del C190 y de mejoras en las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo del hogar, como lo explica Shirley Pryce: *“Hemos avanzado mucho en los últimos 10 años: hemos pasado de ser una asociación a un sindicato, hemos ampliado nuestra membresía, hemos puesto en marcha nuevas secciones y formado a muchas trabajadoras del hogar. También hemos fortalecido el diálogo social con los sectores privado y público. Otorgamos anualmente el premio a “La trabajadora del año”, patrocinado por uno de los gigantes de la alimentación en el Caribe, Grace Kennedy S. R. L.*

*Asimismo, introdujimos el premio ‘Gigante Invisible’, con el que honramos anualmente a 30 trabajadoras que han prestado sus servicios durante un período extenso en el hogar de una misma familia; iniciativa que apoyan la Oficina de Asuntos de Género y el Ministerio de Cultura, Género, Entretenimiento y Deporte del país.*

*La colaboración y el diálogo social son capitales para cosechar el éxito. Por eso, hemos igualmente fortalecido los lazos con nuestros socios internacionales: ONU Mujeres, OIT, organizaciones de la sociedad civil y distintos sindicatos mundiales. También hemos luchado para que se atienda tanto la salud y la seguridad en el trabajo como la violencia de género; y hemos señalado al Parlamento las lagunas que vemos en nuestra legislación nacional. Gracias a la batalla a favor de la ratificación, las trabajadoras del hogar, y nuestra causa, han cobrado visibilidad. Le dijimos al gobierno que había llegado el momento de actuar y por fin nos hizo caso. Ahora trabajamos estrechamente con él, ya que está dispuesto a responder a nuestras necesidades. Así que nos hemos convertido en defensoras del cumplimiento [de los Convenios] para garantizar que la letra escrita se ponga realmente en práctica.”*



Shirley Pryce, de la entonces Asociación de Trabajadoras del Hogar en Jamaica, durante los debates de la CIT (Ginebra, 2011). Foto: Sofía Treviño

## 2.5 Y consiguiendo todavía más mejoras jurídicas

Independientemente de la ratificación del C189, unos 30 países más han avanzado considerablemente en las leyes y reglamentos relativos al trabajo del hogar, mientras que otros 20 han logrado alguna mejora. Jamás habría sido esto posible sin el éxito que significó conseguir el C189 y sin la movilización actual de las trabajadoras del hogar en pro de sus derechos laborales.

### Estados Unidos: Declaración de Derechos de las Trabajadoras del Hogar

A pesar de que el gobierno de los EE. UU. mostró su pleno apoyo durante las negociaciones en la OIT, la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (NDWA, acrónimo inglés) ha centrado sus esfuerzos, por motivos estratégicos, en la aprobación de sendas Declaraciones de Derechos de las trabajadoras del hogar en cada estado del país, en lugar de trabajar en la ratificación de los Convenios de la OIT.



Activistas de NDWA en EE. UU. durante la campaña "Las familias son inseparables" [Families Belong Together]. Créditos de fotos (comenzando por la parte superior, en el sentido del reloj): Jennifer Natalie Fish, Jennifer Natalie Fish, FITH, Jennifer Natalie Pescado

Las Declaraciones de derechos varían de un estado al otro, pero todas se guían por los principios básicos previstos en el C189.

Las ya existentes se centran en: (i) la extensión de los derechos y las protecciones laborales a las trabajadoras del hogar; (ii) la introducción de normas sectoriales para encarar los retos particulares del trabajo del hogar; y (iii) el desarrollo de mecanismos y vías que faciliten el cumplimiento y la implementación a fin de garantizar que los derechos no queden en letra muerta.

Los desafíos de implementación y cumplimiento surgieron en cuanto se aprobaron las primeras Declaraciones de derechos, motivo por el cual la Alianza comenzó a incluir medidas y mecanismos que atendiesen esos desafíos y facilitasen la organización y capacidad de las trabajadoras para negociar sus derechos y protecciones, incluyendo las normas del sector. Mariana Viturro, directora adjunta de NDWA, lo explica:

*"También quisimos reflexionar sobre cómo aprovechar las victorias legislativas para forjar la capacidad de las trabajadoras de normar el sector. La primera Declaración municipal en Seattle, por ejemplo, introdujo un consejo bipartito de normalización, bajo la coordinación de la autoridad laboral local. Se trata de un mecanismo para que las personas trabajadoras y empleadoras aborden y desarrollen recomendaciones y mejoras del sector. En California, fuimos capaces de conseguir un modelo de cumplimiento compartido, financiado por la autoridad laboral estatal para apoyar la divulgación y la formación de las personas trabajadoras y empleadoras, y posibilitar así el cumplimiento."*

Es un logro considerable que, a la fecha, diez estados y dos ciudades estadounidenses hayan aprobado sendas Declaraciones de Derechos – la más reciente en Virginia en 2021.

Sobre esos éxitos en el plano estatal, la NDWA ha trabajado en una Declaración en el plano federal que, además de ampliar los derechos y las protecciones laborales, establezca normas mínimas en todo el país. A la luz de la pandemia, el proyecto se presentará de nuevo este año con algunos ajustes; entre otras cosas, incluyendo medidas de cumplimiento compartido y un Consejo de Normalización para dar a las trabajadoras del hogar la posibilidad no solo de negociar sus salarios, sino también de abordar las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

## Medio Oriente: poner fin al sistema de Kafala

En muchos países del **Medio Oriente**, uno de los principales desafíos y amenazas para la seguridad de los trabajadores es el sistema *Kafala*, que obliga a las trabajadoras del hogar migrantes extranjeras a contar con el patrocinio de una persona empleadora y les prohíbe cambiar de trabajo o abandonar el país sin su permiso. Si las confrontan, pueden recibir amenazas de deportación. Las trabajadoras del hogar no cuentan con el estatus jurídico de “trabajadoras” ni son objeto de la legislación laboral; quedando así atrapadas en los hogares donde trabajan, expuestas al abuso y la explotación. Se trata de un tipo de esclavitud. No obstante, se ha comenzado por lo menos a eliminar el sistema de forma gradual. En **Catar**, se aprobaron nuevas leyes en 2019-2020 que otorgan a las personas trabajadoras migrantes, incluidas las trabajadoras del hogar, algunos derechos como la posibilidad de cambiar de hogar y recibir una mejor remuneración. Aun así, persisten numerosos problemas tanto para conseguir una reforma jurídica cabal como para que se respeten esos cambios por parte de las personas empleadoras, ya que el sistema *Kafala* se ha enraizado profundamente en la cultura.



### Para más información

“**Seguir la pista al dinero: el sistema *Kafala***”, mesa redonda de la FITH durante el Foro Global de Mujeres del Sur (GSWF, acrónimo inglés), diciembre de 2020 [en inglés]: <https://idwfed.org/en/resources/following-the-money-the-kafala-system-and-chain-of-domestic-workers-migration-report-of-the-idwf-panel-at-the-global-south-womens-forum-gswf-december-14-2020>

“**En el Medio Oriente y los países del Golfo: ‘El virus no es el Corona, ¡es el *Kafala!*’**”: [https://idwfed.org/es/recursos/en-el-medio-oriente-y-los-paises-del-golfo-el-virus-no-es-el-corona-es-el-kafala/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/es/recursos/en-el-medio-oriente-y-los-paises-del-golfo-el-virus-no-es-el-corona-es-el-kafala/@@display-file/attachment_1)

A pesar de los obstáculos colosales que enfrentan en la situación actual, las trabajadoras del hogar migrantes están organizándose en muchos países de la región MENA, con el respaldo activo de la FITH y las organizaciones aliadas, que comprenden los sindicatos de sus países de origen (ver página [30]).

## México: el combate por la seguridad social

En **México**, el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO) se constituyó como tal en 2015 con el apoyo de la FITH. Desde entonces, y en estrecha colaboración con otros movimientos sociales, ha impugnado la legislación existente a fin de conseguir la protección social para las trabajadoras del hogar.

En 2016, se aprobó una ley que clasifica a las trabajadoras del hogar conforme a sus responsabilidades, obliga a las personas empleadoras a proporcionarles contratos y establece jornadas laborales de ocho horas. Dos años más tarde, la Suprema Corte determinó que la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del seguro social mexicano es inconstitucional. En consecuencia, el gobierno federal puso en marcha un programa piloto para su incorporación a la seguridad social, así como un sistema de registro en línea que facilita darlas de alta y pagar sus cotizaciones al seguro social. A la fecha, un total de 27 295 trabajadoras han sido dadas de alta en el programa. SINACTRAHO trabaja actualmente para que más trabajadoras del hogar se informen de sus derechos y se sumen.

En abril de 2019, las trabajadoras del hogar cosecharon otro éxito sustancial: una enmienda a la Ley del Trabajo que les extendió los derechos básicos de toda persona trabajadora, incluyendo un salario mínimo, seguro social, cobertura sanitaria y licencia por maternidad, así como protección para las trabajadoras del hogar migrantes. Un año después, México ratificó el C189 y fijó el salario mínimo del gremio, vigente en 2020, en 154.03 MXN diarios [7.73 USD, mayo 2021, N.d.T.]. Queda, sin embargo, un largo camino por delante, como lo explica Norma Palacios Trabamala, de SINACTRAHO: “Aunque consideramos que el salario es insuficiente, el hecho de que la remuneración de las trabajadoras del hogar haya entrado en la agenda pública es un avance en sí. Continuamos abogando para que este monto se reajuste a la realidad del gremio.”



Representante de SINACTRAHO.  
Foto: Jennifer Natalie Fish



## Bélgica: sistema de vales de servicio

En **Bélgica**, el gobierno instauró en 2004 un sistema de cheques o vales de servicio, dando lugar a un sector oficial de trabajadoras del hogar documentadas –quienes son empleadas por empresas de servicios de limpieza a domicilio–.

Una vez en el sistema, las trabajadoras del hogar reciben contratos, que las reconocen oficialmente como tales, y gozan de los mismos derechos laborales y de seguridad social que cualquier persona trabajadora. Esto significa que tienen derecho a organizarse en sindicatos, que cuentan con representación en distintos comités bipartitos o tripartitos con facultades decisorias y que pueden suscribir acuerdos de negociación colectiva con federaciones de empleadoras y empleadores particulares. Lo anterior comprende a las trabajadoras migrantes “documentadas” o que provienen de otro país de la UE.



Campana de “Vales de Servicio” en Bélgica. Foto: ACV-CSC

Cada dos años, las tres federaciones sindicales que representan a las trabajadoras del hogar negocian aumentos en la escala salarial y mejoras a las condiciones de trabajo con las patronales. Se trata de las federaciones de Alimentos y Servicios (ACV-CSC), que forma parte de la Confederación de Sindicatos Cristianos del país; así como de la Central General (ABVV/ACCG FGTB) y la Central de los sectores HORECA, Servicios y Alimentación (FGTB HORVAL), ambas pertenecientes a la Federación General del Trabajo en Bélgica (FGTB). Además, en toda empresa, las trabajadoras pueden elegir delegados sindicales cada cuatro años. Bélgica ratificó el C189 en 2015 y ha instrumentado sus disposiciones en el sistema de vales de servicios.

Este sistema ha formalizado el trabajo del hogar y mejorado las condiciones y salarios, aunque persisten algunos problemas: sigue siendo difícil organizar a las trabajadoras del hogar; se excluye del sistema a las trabajadoras indocumentadas; y el sector sigue siendo de los peor remunerados en Bélgica. Grace Papa, de ACV-CSC, lo subraya: *“El sector sigue desperdigado, a pesar de haberse formalizado, lo que dificulta no solo organizarse sino, para los delegados sindicales, entrar en contacto con las trabajadoras del hogar. Muchas de ellas no tienen tiempo para participar en el sindicato debido a otras obligaciones familiares. Además, el sistema solo funciona para las trabajadoras documentadas porque aún no se reconoce, valora ni profesionaliza a las indocumentadas. Nuestro mayor desafío es, por otra parte, el aumento salarial. Las trabajadoras siguen realizando un trabajo realmente arduo por salarios bajos y, aunque se trata de un sector subvencionado, las subvenciones públicas no bastan para garantizar los salarios que merecen. Todo depende realmente de la voluntad política. Aunque el sistema actual ha sido muy útil durante los últimos 17 años, ahora ha llegado a su límite. Estamos trabajando para revisar tanto el propio sistema como las subvenciones. A pesar de la dificultad para organizar a las trabajadoras del hogar, ACV-CSC es muy representativa. Tiene miles de delegadas y delegados sindicales en muchas empresas de Bélgica, quienes dialogan y negocian mensualmente con las personas empleadoras en nombre de sus colegas, resolviendo tanto problemas particulares como asuntos colectivos. Gracias a todas esas personas, hemos podido mejorar tanto los salarios como las condiciones de trabajo en las empresas.”*

En tiempos de crisis como la pandemia de la COVID-19, los bajos salarios que perciben las trabajadoras del hogar las hunden en la pobreza, como señala Stefan Van Linden, de ABVV/ACCG FGTB: *“Muchas no trabajan a tiempo completo, por lo que su salario mensual apenas supera el umbral de la pobreza. Cuando llega una crisis, pueden obtener un subsidio temporal de desempleo, pero este solo representa el 70% de su salario. Quizás eso sería suficiente si el salario fuese elevado, pero no es el caso de las trabajadoras del hogar. Como consecuencia, muchas han caído en la pobreza. Así que nuestro mayor objetivo ahora es incrementar los salarios para evitar que vivan en la pobreza aun trabajando, o a causa de una crisis.”*

### 3. Los desafíos que todavía enfrentamos

Con brío y dedicación, las trabajadoras del hogar han avanzado considerablemente en sus derechos alrededor del mundo desde que se aprobó el C189; sin embargo, siguen existiendo desafíos colosales.

#### La COVID-19 pone al descubierto la vida real de las trabajadoras del hogar

Nunca las desigualdades que enfrentan las trabajadoras del hogar se hicieron más patentes que con la pandemia de la COVID-19. El trabajo que realizan es central para combatirla porque cuidan en primera línea de las familias y las comunidades, pero corren un riesgo desproporcionado de contraer el virus. De hecho, la primera persona en fallecer a causa del SARS-CoV-2 en Brasil fue una trabajadora del hogar, cuyo empleador acababa de regresar de un viaje a Italia.

Sin los derechos básicos y las protecciones de la ley, las trabajadoras del hogar afrontan mayores cargas de trabajo, pero no reciben remuneración por las horas extras o las licencias por enfermedad ni protección alguna contra accidentes o riesgos laborales. Muchas no obtienen ni siquiera el equipamiento de protección individual (EPI) básico para salvaguardarse del virus en los hogares donde prestan sus servicios. Al contrario, muchas personas empleadoras les exigen el uso de la mascarilla durante el servicio, pero la consideran innecesaria para ellas mismas. Las trabajadoras no tienen más opción que seguir en condiciones peligrosas o, si no, perder completamente sus medios de subsistencia. Muchas más son a menudo despedidas sin preaviso; y, la inmensa mayoría, sin seguro de desempleo, se ha encontrado en situaciones desesperadas.

La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad urgente de que los gobiernos protejan los derechos laborales básicos de las trabajadoras del hogar, como la remuneración de las licencias por enfermedad, el acceso a la cobertura sanitaria y lugares de trabajo seguros y exentos de peligros. Martha Dolorier, secretaria general del Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar en Perú, así lo señala: *“En nuestro país, la pandemia puso al descubierto una realidad que nadie quería ver: hizo patente la falta de protección y los riesgos a los que está expuesto el sector del hogar, tanto en términos de salud como de derechos laborales. Siento que, como no hay mal que por bien no venga, esta situación ha hecho visibles los problemas de las trabajadoras del hogar; y desencadenado muestras enormes de solidaridad, hermandad y ayuda humanitaria. Más aún, en el contexto de la pandemia, todas las organizaciones del sector han movilizad a su membresía de diferentes maneras, lo que permitió darnos cuenta de la fuerza y las oportunidades que tenemos como trabajadoras del hogar para persistir en nuestra lucha y materializar derechos laborales básicos”*.

Cuando estalló la pandemia, la FITH creó un Fondo de Solidaridad de 2 000 000 USD para atender algunas necesidades sobre el terreno. A finales de 2020, había recaudado un millón y entregado 750 000 USD a 71 afiliadas y otras organizaciones en todo el mundo, destinados a ayudar a las trabajadoras del hogar. Casi 20 000 trabajadoras han recibido alimentos envasados, dinero en efectivo o algún EPI. Los fondos también han permitido abogar por la inclusión del gremio en los programas gubernamentales de apoyo, así como la compra de datos móviles para poder comunicarse con sus organizaciones y participar en encuentros y capacitaciones virtuales.



Trabajadoras del hogar en la Ciudad de México al inicio de la pandemia de la COVID-19. Fotos: César Parra.



### Para más información

"Los efectos de la COVID-19 sobre las Trabajadoras del Hogar y las respuestas ofrecidas por las políticas", FITH: [https://idwfed.org/es/recursos/informe-de-la-fith-para-el-desarrollo-de-politicas-y-lineas-de-accion-los-efectos-de-la-covid-19-sobre-las-trabajadoras-del-hogar-y-las-respuestas-ofrecidas-por-las-politicas/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/es/recursos/informe-de-la-fith-para-el-desarrollo-de-politicas-y-lineas-de-accion-los-efectos-de-la-covid-19-sobre-las-trabajadoras-del-hogar-y-las-respuestas-ofrecidas-por-las-politicas/@@display-file/attachment_1)

"Fuertes y unidas enfrentando la pandemia - Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar en América Latina", FITH: [https://idwfed.org/en/resources/strong-and-united-facing-up-to-the-pandemic-the-impact-of-covid-19-on-domestic-workers-in-latin-america/@@display-file/attachment\\_2](https://idwfed.org/en/resources/strong-and-united-facing-up-to-the-pandemic-the-impact-of-covid-19-on-domestic-workers-in-latin-america/@@display-file/attachment_2)

## 3.1 Reformas jurídicas e implementación insuficientes

El día que el C189 fue aprobado, las trabajadoras del hogar presentes en la OIT desplegaron una pancarta que leía [en inglés]: "C189 ¡Felicidades! Ahora toca que los gobiernos hagan su trabajo en el hogar: ratificar e implementar". Sabían que la verdadera prueba llegaría en el momento de luchar en el ámbito nacional por ambos objetivos.

En muchos países, aún existe una brecha importante entre la esperanza de ratificar el C189 y la realidad de instrumentar y cumplir con esos derechos; lo que para la mayoría de las trabajadoras del hogar se traduce en enormes desigualdades laborales.

- A pesar de la cantidad de riesgos a que se exponen, las trabajadoras del hogar siguen encontrando obstáculos para que la legislación y los mecanismos indemnizatorios de salud y seguridad en el trabajo las protejan. Numerosos gobiernos aducen todavía ser incapaces de regular las condiciones dentro de los hogares privados.
- El gremio continúa entre aquéllos con salarios más bajos y se estima que 21.5 millones de trabajadoras del hogar no gozan de la protección del salario mínimo.
- Más de la mitad no tienen, por ley, derecho a un límite semanal máximo de horas laborables; y aquéllas que viven donde prestan sus servicios a menudo trabajan más de 60 horas semanales.



"C189 ¡Felicidades! Ahora toca que los gobiernos hagan su trabajo en el hogar: ratificar e implementar". Fotos: Sofía Treviño



Aunque, en al menos 70 países, la legislación contempla la seguridad social de las trabajadoras del hogar, cerca de 90% de ellas siguen completa o parcialmente excluidas de dicha protección.

Incluso una vez que se introducen leyes y reglamentos, las trabajadoras del hogar deben hacer frente a las trabas que surgen cuando se intenta ponerlos en práctica de manera adecuada: una labor particularmente difícil por diversas razones.

Un número elevado de trabajadoras del hogar carece de información, representación u organización para reclamar sus derechos. Además, si los trámites son costosos o difíciles de entender, las personas empleadoras pueden sentirse disuadidas. También ocurre que los criterios de admisibilidad, como las horas mínimas de trabajo o los umbrales de ingresos, son demasiado restrictivos. A menudo se debe simplemente a la falta de voluntad política.

Las trabajadoras del hogar han permanecido en el empleo informal durante mucho tiempo debido, en buena parte, a que, una vez que cruzan la puerta del hogar donde trabajan, quedan ocultas y con dificultades para organizarse. Esto contribuye a que la legislación se ignore o se incumpla.

**Filipinas** fue el segundo país en ratificar el C189 –en septiembre de 2012– y rápidamente introdujo cambios profundos en las políticas laborales. Ahora las trabajadoras del hogar están incluidas en el Código del Trabajo, con derecho al salario mínimo, un contrato de trabajo y demás.

No obstante, Josua Mata, secretario general de SENTRO (centro nacional del trabajo), asegura que la realidad poco ha cambiado: *“Sí, los salarios han mejorado, pero se determinan a nivel regional por un ente tripartito, donde a menudo no están representadas las trabajadoras del hogar y los sindicalistas suelen ser hombres, muchos todavía con puntos de vista patriarcales”*.

Asimismo, sostiene que el sindicato de Trabajadoras del Hogar Unidas de Filipinas (UNITED), fundado en 2015, no ha alcanzado la solidez suficiente, particularmente fuera de Manila, la capital, aunque sigue expandiéndose. Muchas trabajadoras del hogar desconocen aún sus derechos legales y necesitan organizarse y capacitarse mejor para conseguir una implementación efectiva.

Una razón más es que las personas empleadoras son hogares particulares. Culturalmente no se considera que esos hogares tengan en realidad alguna responsabilidad jurídica como “empleadoras y empleadores”. Muchas personas que pagan a alguien para el cuidado infantil o de las personas mayores o enfermas no se consideran “empleadoras”; y se sabe que, en este contexto, incluso los sindicalistas tienen dificultades para percibirse como “personas empleadoras”.

La inspección laboral de los hogares particulares es una traba más. Cuando el gobierno del **Reino Unido** rechazó votar a favor del C189, uno de sus argumentos centrales fue la imposibilidad de comprometerse a enviar inspectores de trabajo a los hogares particulares porque, en su opinión, la privacidad de los propietarios resultaba más importante que la seguridad de las trabajadoras.

En cambio, **Uruguay** ha puesto en marcha algunas formas innovadoras de inspeccionar los hogares particulares: realizó visitas a domicilio cuidadosamente planeadas para concienciar a la población y contener cualquier actitud hostil frente a las modificaciones legislativas; lo que se tradujo en la formalización de más relaciones de trabajo del hogar. Así que ahora, cuando las autoridades reciben una demanda contra una persona empleadora, primero se reúnen con ella afuera de su domicilio y, si sus respuestas no les satisfacen, entonces pueden obtener una orden judicial para ingresar. Con ello, envían una señal muy clara a todas las personas empleadoras.

Para colmo, muchos países aún no consideran esta ocupación como un trabajo y la subestiman o desestiman como “quehaceres de la mujer”. Existen además desigualdades de género, clase, casta y color de piel: asimetrías de poder que a menudo se reflejan en las leyes.

Los cambios que se necesitan para solucionar estos problemas no ocurrirán de la noche a la mañana, pueden tomar años de sensibilización y concienciación. Ello significa que las trabajadoras del hogar tienen que seguir luchando por sus derechos.



#### Para más información

**“Trabajadoras del Hogar y el Convenio 189: ¡Hacerlo realidad!”**, manual de capacitación elaborado durante el Taller Regional de África-Tanzania, mayo de 2019 (disponible en amárico, francés, inglés, portugués y suajili): <https://idwfed.org/en/resources/africa-regional-workshop-domestic-workers-and-c189-power-and-skills-to-make-it-real>

## La formalización del trabajo del hogar

La exclusión –de iure o de facto– de las trabajadoras del hogar mantiene a la mayoría en la informalidad. La OIT estima que 75% del sector es informal, cifra que probablemente aumente con la tendencia creciente a la privatización y el debilitamiento mundial de los derechos laborales. Por ello, las trabajadoras del hogar necesitan seguir luchando a favor del trabajo digno y seguro.

Un objetivo central del C189 es la formalización del trabajo del hogar, que se ha afianzado además con la aprobación en la OIT de la **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal**, en 2015 (R204): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)

La formalización del trabajo del hogar puede alcanzarse por distintas vías. Aquí varios ejemplos:

Algunas organizaciones de trabajadoras del hogar avanzan hacia ese objetivo mediante acuerdos de negociación colectiva, suscritos con las entidades que representan a las personas empleadoras. Tales arreglos existen en **Uruguay** y en **São Paulo, Brasil**, como lo explica Silvia Maria da Silva Santos, presidenta del STDMS (un sindicato municipal de trabajadoras del hogar): *“El primer acuerdo colectivo se firmó en 2016 [...] fue posible gracias no solo a nuestra incidencia, sino también al diálogo social que mantuvimos con el sector empleador, agrupado en un sindicato. La negociación colectiva permitió que acordásemos mínimos salariales para cada categoría de trabajadora del hogar [...] Nuestro convenio colectivo contiene incluso una cláusula dedicada únicamente a las personas trabajadoras migrantes...”*

En **Argentina**, donde es común que los hogares de ingresos medios y altos empleen trabajadoras del hogar, la carga de la prueba se ha invertido: a menos que demuestre lo contrario, se presume que un hogar con esos ingresos ocupa a alguien para tal efecto. En 2017, la administración tributaria del país solicitó a los hogares declaraciones juradas que confirmasen el empleo de una trabajadora y les advirtió de penalizaciones elevadas en caso de falsear información. Gracias a esta y otras medidas, el número de trabajadoras del hogar declaradas se ha más que triplicado..

En **Trinidad y Tobago**, el sindicato NUDE ha abogado durante años por la inclusión de las trabajadoras del hogar en la Ley de Relaciones de Trabajo, sin lograrlo aún. El sector sigue lidiando con acuerdos laborales informales, por lo que, con el propósito de encaminarse hacia la formalización, el sindicato concibió una cooperativa de trabajadoras del hogar. La cooperativa les pertenece y simultáneamente las emplea; así que las personas empleadoras pueden contratar sus servicios por dicha vía. NUDE promueve además la capacitación de la membresía para “profesionalizar” el sector.

Por otra parte, con frecuencia se impide por ley a las trabajadoras del hogar gozar de ciertos derechos o prestaciones, o bien quedan excluidas en la práctica debido a la propia naturaleza y estructura del trabajo. Muestra de ello es que la mayoría de quienes ofrecen limpieza a domicilio lo hace para múltiples hogares. Para superar este aspecto, la Declaración de Derechos de la alianza NDWA en **Filadelfia, EE. UU.**, estipuló que se instaurase un sistema de transferibilidad de prestaciones, a semejanza de la plataforma **Alia**. El sistema permite que las personas que trabajan para múltiples hogares acumulen tiempo libre remunerado. Cada empleadora o empleador aporta una cuota prorrateada a la cuenta de su empleada, que el sistema central agrupa y pone a disposición de esta última para cuando necesite tomarse un tiempo libre.



### Para más información

**“Entre la regularización y la informalidad: los estados europeos necesitan cumplir su compromiso con el C189”:**  
[https://idwfed.org/en/resources/between-regularization-and-informality-european-states-need-to-meet-their-commitment-to-c189/@@display-file/attachment\\_2](https://idwfed.org/en/resources/between-regularization-and-informality-european-states-need-to-meet-their-commitment-to-c189/@@display-file/attachment_2)

Es importante que las organizaciones de trabajadoras del hogar compartan sus experiencias y posibiliten así la formalización; también es primordial tejer relaciones con otros sectores informales para conocer distintas maneras en que esos sectores han conseguido mejores derechos. WIEGO respalda y facilita ambas acciones: <https://www.wiego.org/es/node/226/> [en inglés] (ver también la página [11]).

## República Dominicana: el combate a favor de la protección social

En **República Dominicana**, la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) ha combatido durante mucho tiempo para incluir a las trabajadoras en la seguridad social. El sindicato ha llevado a cabo intensas campañas de incidencia bajo el liderazgo de mujeres empoderadas; razón por la cual el C189 fue ratificado en 2015.

A pesar de ello, las trabajadoras del hogar siguen encontrando obstáculos para obtener los derechos y protecciones que merecen, debido en gran medida a una implementación ineficaz o a la ausencia de voluntad política. Así lo explica Elena Pérez-García, secretaria general de ATH: *“Mi condición de mujer joven, trabajadora del hogar y sindicalista, ha sido uno de los mayores obstáculos. Tuve que hacerme respetar en un mundo de hombres que ridiculiza nuestra exigencia de igualdad de derechos. Para la sociedad, los servicios de limpieza han sido tradicionalmente cosa de mujeres y los quehaceres del hogar no eran percibidos como un trabajo. Fue difícil abrirnos camino en este contexto, pero, con el tiempo y una intensa labor de concienciación, hemos logrado que nuestro trabajo sea reconocido como tal, lo que representa un avance importante. Pero todavía nos queda por delante el reto colosal de hacer cumplir el C189 en el país, empezando por determinar un salario mínimo para el sector y garantizar el acceso a la seguridad social... Recientemente, se presentó al Congreso un proyecto de ley que busca aplicar dicho instrumento internacional vinculante [...] También seguimos capacitando y empoderando a nuestras socias acerca de sus derechos y maneras de defenderlos...”*

Actualmente el sindicato sostiene encuentros con los ministerios del gobierno para concretizar distintas vías de implementación del C189.

## 3.2 Organizando y construyendo para el futuro

### La consolidación de las tareas organizativas

Tanto el carácter único de las relaciones obrera-patronales como el aislamiento y la dispersión de las trabajadoras del hogar oponen obstáculos a las tareas organizativas, especialmente si se siguen estrategias tradicionales. Todavía, en algunos países, no se permite a las trabajadoras del sector afiliarse a un sindicato, o bien estos no priorizan la tarea de organizarlas.

Pero la principal función sindical, respaldada por la FITH, es asentar y sostener bases dinámicas capaces de conseguir derechos y protecciones para las trabajadoras del hogar. En todo el mundo se ponen en práctica diversas técnicas organizativas e innovadoras para que las trabajadoras logren esos derechos y protecciones, cuya urgencia e indispensabilidad no han hecho más que intensificarse a causa del impacto de la COVID-19 en la vida de las trabajadoras.

En atención a eso, algunos sindicatos forjan alianzas con las trabajadoras del hogar mediante actividades de divulgación dirigidas a la sociedad civil, grupos de mujeres, grupos comunitarios locales y redes confesionales. Aquí dos ejemplos:

En los **Países Bajos**, la confederación FNV ha contribuido a la organización de las trabajadoras del hogar migrantes e indocumentadas, para lo que se puso en contacto con grupos comunitarios de autogestión que, en su mayoría, se localizan en sus países de origen. Un ejemplo es el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes de Indonesia-Países Bajos (IMWU-NL, acrónimo inglés), inspirado a su vez en un modelo similar de **Hong Kong**. Actualmente, las trabajadoras del hogar ya constituyen un subsector oficial al interior de la FNV y reciben una credencial oficial de membresía, objeto que cobra importancia para otorgar reconocimiento a las trabajadoras indocumentadas.

En **Bélgica**, la **ACV-CSC** entra en contacto con las trabajadoras del hogar a través de sus comunidades locales de todo el país, en particular donde se congregan grupos confesionales. Los domingos por la mañana, personas de la **ACV-CSC** asisten a los servicios religiosos y les informan de los beneficios de esta federación de sindicatos.

Algunos de ellos han creado con éxito nuevos modelos para incrementar su membresía, tales como campañas domiciliarias o prestación de servicios para las trabajadoras del hogar; por ejemplo:

En **Namibia**, el sindicato NDAWU cuenta con una fórmula de ‘diez por una’ para constituir su base, es decir que cada activista se compromete a afiliarse a diez trabajadoras del hogar en su vecindario y luego actúa como Líder de sección. Los líderes recogen mensualmente las cuotas de membresía y mantienen actualizada tanto a la membresía como a NDAWU. Lo anterior ayuda así a fortalecer la confianza en el sindicato.

Algunos sindicatos se sirven de las redes sociales y la comunicación en línea para introducir plataformas que crean conciencia de los beneficios de la afiliación sindical y mantienen actualizadas a las trabajadoras del hogar acerca de sus derechos; por ejemplo:

**En Bélgica** la ABVV/ACCG-FGTB enfoca la organización de las trabajadoras del hogar en las actividades en línea, por lo que gestiona una cuenta popular de Facebook –con más de 50 000 seguidoras– que les ofrece información general acerca de sus derechos y de los acontecimientos en el sector. Sin duda, un medio de comunicación crucial durante la pandemia de la COVID-19.

### Turquía: “vacío legal” hallado, sindicato creado

En Turquía, un sindicato de trabajadoras del hogar surgió de una organización comunitaria de mujeres. En 2001, con el propósito de movilizar a las mujeres de Estambul para defender sus derechos, se fundó el Centro de Estudios y Solidaridad de la Mujer (KADMER, acrónimo turco). Se enfocaron en la violencia contra la mujer y en el trabajo femenino remunerado y no. Tras conocer el número elevado de accidentes mortales entre las trabajadoras del hogar, decidieron formar una cooperativa llamada IMECE –que significa “trabajando en conjunto”–.

Cabe recordar que, en Turquía, el Estado no reconoce a las trabajadoras del hogar como parte de la fuerza laboral e insiste en que el ámbito doméstico debe definirse como quehaceres de la mujer. Sinem Atakul, de IMECE, lo explica así: *“Si el ámbito de puertas adentro deviene profesional, los hombres también deberán entrar en él. Así que el cuidado infantil o de las personas mayores y la limpieza del hogar dejarán de definirse como tareas exclusivas de la mujer. De modo que estamos frente a un problema de género”*.

No obstante, la IMECE halló un vacío legal y logró constituirse oficialmente como sindicato en 2012; su primer congreso tuvo lugar en 2013. IMECE ha ganado conflictos legales individuales a favor de las trabajadoras del hogar a quienes apoya; y, gracias a [un proyecto de cooperación internacional llamado] la “Academia de la Escoba”, también las ha acompañado para recobrar la confianza en sí mismas y reconocerse como personas trabajadoras. Con ello, el sindicato les ha brindado herramientas para poder conseguir sus derechos. Actualmente cuenta con 400 trabajadoras del hogar sindicalizadas, en su mayoría ocupadas a tiempo parcial por múltiples empleadoras y empleadores.

### Estados Unidos: “Soñamos en Negra”

Enraizada profundamente en la esclavización de los pueblos africanos, la industria del trabajo del hogar en EE. UU. se cimentó por siglos sobre la base de la explotación económica y la subyugación social de las mujeres Negras. El liderazgo y la valentía de las trabajadoras del hogar, durante generaciones, han allanado el camino para que puedan organizarse hoy en día. La NDWA considera que las mujeres Negras deben seguir encabezando esa tarea organizativa y que esta tiene que darles un papel central.

En 2015, la NDWA introdujo el proyecto “Soñamos en Negro” (*We Dream in Black*, WeDiB) para robustecer el poder colectivo y la visibilidad de las trabajadoras de cuidados, niñeras y profesionales de la limpieza Negras. WeDiB trabaja en las intersecciones de género, clase y color de piel para presionar a favor de cambios transformativos que beneficien a las trabajadoras del hogar. Su planteamiento pasa por varias acciones: crear una membresía sólida y activa; desarrollar capacidades; organizarse para modificar las políticas públicas; y dar un giro tanto a las normas sociales como al discurso en torno al trabajo de cuidados.

La base cada vez más numerosa de WeDiB abarca desde mujeres jóvenes hasta adultas mayores; nacidas en EE. UU. e inmigrantes de toda la diáspora africana; personas de identidades de género y sexualidades múltiples; y gente de diversas habilidades y contextos de clase.

En 2020, WeDiB puso en marcha un plan de acción llamado “Independiente” (*Unbossed*), el cual delinea las políticas económicas y sociales cuyo propósito es transformar el trabajo del hogar y la infraestructura que respalda a las trabajadoras Negras y sus comunidades.

**Más información:** <https://ndwa2020.domesticworkers.org/unbossed/?lang=es>



Activistas de NDWA participan en la iniciativa “Soñamos en Negro” [*We Dream in Black*]. Foto: Sofía Treviño

## Hacia la consolidación del liderazgo de las trabajadoras del hogar

Sin duda, los logros que las trabajadoras del hogar han obtenido con tanto esfuerzo necesitan perdurar en la realidad y no perderse cuando cambia el liderazgo, es decir que debe forjarse un movimiento sólido y sostenible. Las trabajadoras del hogar necesitan empoderarse para convertirse en la próxima generación de lideresas; y por eso las afiliadas de la FITH anhelan oportunidades con las que desarrollar aptitudes y resiliencia. Es crucial también impulsar su formación y sus capacidades de liderazgo a fin de lograr que las organizaciones del gremio sean sostenibles en todos los ámbitos.

“Como lideresas, tenemos que apoyarnos mutuamente y transmitir ese liderazgo a la próxima generación.”

**Myrtle Witbooi, presidenta de la FITH**

Las posibilidades de implementación y cambios normativos dependen de la consolidación del poder y los conocimientos de las trabajadoras del hogar. Marcelina Bautista, del sindicato SINACTRAHO y fundadora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) en **México**, lo explica así:

*“Bueno, siendo realistas, los logros legislativos son una cosa; y sus consecuencias en el terreno, otra. ¿Cómo asegurarse de que se aplique la ley? Es de vital importancia que las organizaciones de trabajadoras del hogar empoderen, compartan información y desarrollen capacidades de liderazgo. Una trabajadora del hogar necesita tener herramientas para defender sus derechos. En la aplicación de la ley, eso es lo más importante...”*

Con esa ambición, se han tomado numerosas iniciativas de formación y capacitación en los últimos diez años: talleres para fomentar el liderazgo dentro de las organizaciones de trabajadoras del hogar, capacitaciones sobre técnicas de negociación, mapeo de la membresía y métodos de reclutamiento, así como en temas de relevancia: migración, trabajo infantil, acoso, violencia de género y acceso a la seguridad social.



Capacitación en Hong Kong, 2019. Fotos: Sofía Treviño



En ese sentido, en 2016 la FITH puso en marcha el **“Programa de Formación de Liderazgo de las Trabajadoras del hogar”** con miras a fortalecer el poder de las capacidades de liderazgo de sus afiliadas. La idea consistió en elaborar manuales para talleres de capacitación de instructoras. El primer borrador, “Planificación para el empoderamiento y el cambio”, fue utilizado durante dos talleres regionales intensivos realizados en Indonesia y Uganda a lo largo de cuatro días, donde se capacitaron a 30 lideresas, quienes –con el fin de empoderar al gremio– trasladaron el conocimiento y las aptitudes aprendidas a las trabajadoras del hogar en sus países de origen.



#### Para más información

**“Planificación para el éxito: un manual para las trabajadoras y los trabajadores del hogar y sus organizaciones”**  
2018: [https://idwfed.org/es/recursos/planificacion-para-el-exito-un-manual-para-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-hogar-y-sus-organizaciones/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/es/recursos/planificacion-para-el-exito-un-manual-para-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-hogar-y-sus-organizaciones/@@display-file/attachment_1)

**“Prácticas de trabajadoras del hogar en Asia (seguimiento de la ‘Planificación para el éxito’) [en inglés]:** <http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-practicum-in-asia>



Retiro de capacitación de LUNA-FITH para afiliadas de América Latina y el Caribe, 2019. Fotos: FITH

### LUNA: escuela sindical de Liderazgo, Unidad, reNovación y Amplificación

En 2019, una iniciativa de capacitación inédita reunió a más de 40 trabajadoras del hogar de 17 países de América Latina y el Caribe. Originalmente creado por la alianza NDWA en EE. UU., LUNA es un programa de formación de liderazgo con duración de un año, posible gracias a la colaboración de la FITH, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), *Generative Somatics*, el Centro de Solidaridad y otras entidades donantes.

LUNA se compone de tres talleres impartidos durante varios días y apoyados por tutorías continuas; se centra en la formación política, la creación de nuevos modelos de liderazgo y la capacitación técnica para organizarse estratégicamente.

Al aceptar que las estructuras jerárquicas de liderazgo, tradicionalmente dominadas por hombres, son a menudo inadecua-

das para el trabajo del hogar, los talleres apoyan a las trabajadoras para crear modelos inéditos que les sean útiles.

Las trabajadoras también participan en ejercicios de superación de traumas, algo particularmente importante porque, con frecuencia, son sometidas a múltiples opresiones, maltrato, violencia y otros tipos de exclusión.

La FITH planea llevar el programa a cabo cada dos años debido a su efecto positivo. Francia Blanco de la Federación de Trabajadoras Domésticas y Oficios Varios *Julia Herrera D'Pomares* (FETRADOMOV) en **Nicaragua** cuenta que *"como mujer trans, fue muy importante compartir un espacio así con tantas lideresas de toda América Latina, para poder centrarnos en nuestros propios cuerpos y nuestra presencia, y para poder recurrir a nuestra propia resiliencia y la de nuestras compañeras y compañeros"*.



#### Para más información

"**Trabajadoras del hogar en América Latina: sanar, crecer, actuar**", 2020 [en inglés]: <https://idwfed.org/en/updates/latin-america-domestic-workers-healing-growing-taking-action>

## Sostenibilidad financiera: una lucha continua

Las personas que libran las batallas a favor de las trabajadoras del hogar cuentan con recursos económicos escasos.

La financiación de tan necesaria lucha depende de las cuotas de afiliación sindical, pero cubrirlas puede parecer una misión imposible si hay que mantener una familia y se perciben salarios ínfimos.

Por ello, la sostenibilidad financiera sigue siendo uno de los principales desafíos que enfrenta el movimiento; un reto, sin embargo, que es necesario vencer porque están en juego los medios de subsistencia de millones de trabajadoras del hogar.

Con esa convicción, la FITH y sus afiliadas han afianzado durante años los vínculos con organizaciones partidarias del movimiento, quienes siempre aportan recursos imprescindibles (ver página [11]).

En su 2º Congreso, la FITH priorizó la sostenibilidad financiera y, desde 2019, se ha embarcado en un programa de sostenibilidad encaminado a concebir métodos innovadores que mejoren tanto el sistema financiero propio como los de sus afiliadas. Así ha identificado distintas fuentes potenciales de financiación, por ejemplo: asegurar cuotas de afiliación mediante la ampliación de la membresía; conseguir fondos con ayuda de las organizaciones partidarias, las fundaciones privadas y los sindicatos; y generar ingresos mediante la venta de productos y servicios.

A continuación, se muestran formas creativas de incrementar la sostenibilidad financiera:

En **Nigeria**, el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Hoteles y Servicios Personales (NUHPSW, acrónimo inglés) creó una empresa para generar ingresos propios. Obtuvo un contrato de gestión de residuos y saneamiento, cuyas ganancias reinvierte en un proyecto de servicios de restauración. Con este proyecto, administra un comedor donde las personas empleadas en servicios pueden alimentarse a una tarifa subvencionada; espacio que alquila además para distintos eventos. La empresa ofrece también oportunidades de empleo a las personas del propio sindicato.

En **Filipinas**, el Sindicato de Trabajadoras del Hogar (UNITED, acrónimo inglés) ha colaborado con dos gobiernos municipales para ocupar en servicios comunitarios de limpieza a trabajadoras del hogar que perdieron su empleo como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. Gracias a esta iniciativa, sus afiliadas han podido conseguir ingresos para aliviar a sus familias de la penuria económica.

## Hacia la organización de las trabajadoras del hogar migrantes: un verdadero desafío internacional

Hoy en día se reconoce que cientos de miles de trabajadoras del hogar viven en el extranjero, muy alejadas de sus familias y comunidades. A menudo empujadas por la desesperación, un vasto número de personas emigra para encontrar trabajo allende su país de origen y se suma al trabajo del hogar debido a la demanda cada vez mayor de este grupo ocupacional en los países del Norte Global, así como a la informalidad –también creciente– del sector. Víctimas frecuentes de redes ilegales dedicadas al tráfico de personas, muchas trabajadoras del hogar migrantes viven y trabajan en situaciones de aislamiento, abandono, maltrato e incluso esclavitud. Apenas si cuentan con derechos o alguna protección jurídica y, comúnmente en extrema pobreza, carecen de herramientas para acceder a oportunidades de trabajo digno o escapar de la explotación laboral.

Más aún, los sindicatos enfrentan retos para organizarlas: desde las barreras jurídicas hasta la desconfianza de las migrantes hacia las sindicalistas que las abordan.

Sin embargo, numerosas iniciativas e incluso éxitos han visto la luz en la última década para combatir dicha situación.

Cada vez más personas trabajadoras migrantes han encontrado formas de reunirse en los países de acogida, en ocasiones unidas por la ocupación que comparten, pero –a menudo– también por la nacionalidad. Algunos de estos grupos sociales poco estructurados se formalizan en organizaciones, se afilian a la FITH y obtienen el reconocimiento y apoyo de los sindicatos en sus países de origen.

Igualmente vital es que las trabajadoras del hogar migrantes reciban información acerca de sus derechos y conozcan las entidades a las que acudir para obtener apoyo en los países de acogida. Dado que muchas cuentan actualmente con un teléfono móvil, las redes sociales han saltado al primer plano como medio para que numerosos grupos y redes de apoyo transmitan dicha información, en el idioma correspondiente.

Al mismo tiempo, distintos sindicatos y OSC ubicados en los países y regiones de donde proviene un gran número de trabajadoras del hogar, como asociaciones de derechos humanos y de la mujer, desempeñan papeles cada vez más activos para apoyar a las migrantes. De la mano de la administración pública y la policía, algunas han hecho frente a las bandas traficantes. En cuanto a las personas trabajadoras a punto de emigrar, los sindicatos se han dedicado a concienciarlas acerca de lo que posiblemente atravesarán al llegar a su destino. También han realizado talleres donde participan quienes han regresado, con el doble propósito de dar a conocer mejor las condiciones en el país de acogida y de planear estrategias todavía más convenientes para los que están por partir. Las trabajadoras del hogar se percatan, cada vez más, de la necesidad de luchar por derechos y reconocimiento tanto en sus propios países como en aquéllos donde trabajan sus connacionales.

Por ejemplo, entre 2017 y 2019, la FITH colaboró con dos organizaciones en Filipinas, SENTRO (un centro sindical con presencia nacional) y LEARN (una ONG de formación e investigación laboral), para ofrecer capacitaciones y tutorías sobre liderazgo a las trabajadoras del hogar filipinas que viven en Hong Kong, Macao, Malasia y Singapur. Con ello, no solo robustecieron sus capacidades, sino que dieron paso a una organización transnacional de trabajadoras del hogar migrantes filipinas. La esperanza es que este nuevo esquema les permita coordinar mejor sus actividades de incidencia y acumulación de poder.

### **Protecciones para las trabajadoras del hogar migrantes sin papeles en Suiza**

En teoría, la protección del C189 es extensiva a todas las personas trabajadoras, incluso indocumentadas, pero –en la realidad– si estas últimas reclaman sus derechos laborales, su situación se “oficializa” y corren más riesgos de que les denuncien y expulsen del país.

Para atender esta situación en Ginebra, Suiza, el Sindicato Interprofesional de Trabajadoras y Trabajadores (SIT) ha unido fuerzas con el sindicato suizo UNIA y numerosos grupos y asociaciones aliados de las personas migrantes. SIT ha venido organizando principalmente a trabajadoras del hogar migrantes sin papeles, y ha fortalecido alianzas con las organizaciones de base del gremio. Lograron un acuerdo con las autoridades para crear un sistema de vales mediante el que las personas empleadoras pueden registrar a sus trabajadoras del hogar sin importar su documentación. Gracias al cual, las trabajadoras pueden acceder, por ejemplo, a prestaciones sanitarias y de jubilación sin temor a que les deporten.

Por otra parte, en 2017, se inició un proyecto de regularización llamado “Operación Papiro”, cuyo objetivo es otorgar permisos de residencia a las cerca de 13 000 personas indocumentadas que viven en Ginebra –activas sobre todo en el trabajo del hogar–. No se trata de una nueva ley, sino de la aplicación e instrumentación adecuada de la legislación existente. Gracias al intenso movimiento local que ejerció presión sobre las autoridades, Ginebra ha tomado la delantera en Suiza para cumplir con la legislación vigente. En este marco, SIT ha apoyado a las personas trabajadoras que solicitan un permiso y, actualmente, también a quienes necesitan renovarlos. Hasta la fecha, se han regularizado 3 000 personas, de las que el 80% son trabajadoras del hogar.

No obstante, el combate en favor de la documentación aún es complicado: para obtenerla, las personas trabajadoras deben demostrar capacidad de supervivencia sin ayuda pública, una verdadera prueba dado que los salarios de las trabajadoras del hogar se encuentran entre los más bajos. En 2020, el electorado ginebrino votó a favor de una ley que introduce un salario mínimo para todas las personas trabajadoras. Se trata de una victoria importante, impulsada probablemente por el golpe de la pandemia de la COVID-19. Mirella Falco (SIT) lo explica así: *“Es una victoria fenomenal para las trabajadoras del hogar porque anteriormente las autoridades locales determinaban el salario muy por debajo del costo de vida en Ginebra a pesar de las exigencias del sindicato. La entrada en vigor de esta ley se traduce en un aumento considerable de sus salarios y, al quedar plasmada en los contratos tipo, establece un umbral. Ahora toca ver si se respeta pues los controles son complicados. La ley se aprobó justo después del inicio de la pandemia porque esta –creo– mostró a la gente la necesidad de un salario mínimo que impidiese que las personas peor remuneradas cayeran en la pobreza. Nuestra lucha continúa a partir de ahora para que se reconozca el trabajo de cuidados y la necesidad de mejores ingresos y menos horas de trabajo para las personas de ese gremio”*.



En **Europa**, existe también una red de ONG, la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes sin Papeles (PICUM, acrónimo inglés), que busca promover en el continente los derechos de las personas migrantes indocumentadas, incluidas las trabajadoras del hogar. La conforman 162 organizaciones, algunas afiliadas a la FITH, como ACV-CSC (Bélgica) y SIT (Suiza), y otras dedicadas a defender los derechos humanos y apoyar a migrantes: <https://picum.org/es/>

### **Argentina: una aplicación móvil para trabajadoras del hogar**

La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) en Argentina colaboró con la OIT y el Ministerio de Trabajo con el propósito de poner en marcha una aplicación móvil destinada a las trabajadoras del hogar que han migrado a ese país. La aplicación interactiva ofrece información asequible sobre derechos, protección jurídica, redes de apoyo e interlocutores disponibles en los alrededores de las trabajadoras.

### **Costa Rica: trabajo organizativo a lo largo del corredor migratorio**

La Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) se ha dedicado, por más de 20 años, a defender los derechos de las trabajadoras del hogar que viven en Costa Rica, en su mayoría originarias de Nicaragua.

ASTRADOMES se constituyó como asociación, no como sindicato, porque Costa Rica impide que las trabajadoras migrantes dirijan organizaciones sindicales, impedimento que no paralizó al gremio. Así lo explica María del Carmen Cruz-Martínez, presidenta de ASTRADOMES y secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO): *“Nuestra organización nació con el espíritu de apoyar a las trabajadoras migrantes y, desde entonces, todas nuestras acciones las han tenido como objetivo primario, siempre con la premisa de que la legislación debe protegerlas de la misma manera que lo hace con las personas trabajadoras costarricenses. Los derechos humanos laborales no conocen fronteras. Nuestro mayor logro ha sido abrir la posibilidad para que las personas migrantes obtengan un permiso de trabajo incluso sin permiso de residencia”.*

### **Hacia la organización de las trabajadoras del hogar migrantes en MENA**

De acuerdo con la OIT, alrededor de 1.6 millones de trabajadoras del hogar migrantes viven actualmente en los países árabes, principalmente en Arabia Saudí seguida de Kuwait. Una cantidad importante inmigró desde Asia, de Filipinas por ejemplo, y desde África oriental y occidental.

Las trabajadoras del hogar enfrentan numerosas dificultades en la región, especialmente aquellas atrapadas en el sistema de patrocinio *Kafala*, que las ata a una persona empleadora. Si bien el sistema ha comenzado a eliminarse gradualmente (ver página [18]), existen todavía numerosos problemas. La última década ha sido, con todo, testigo de avances significativos.



#### **Para más información**

**“Un trabajo a toda costa: experiencias de trabajadoras del hogar migrantes africanas en Medio Oriente”**, FIT, enero de 2020. Se basa en una investigación que la FITH y la Alianza Mundial contra la Trata de Mujeres (GAA-TW, acrónimo inglés) llevaron a cabo con afiliadas a FITH en Ghana, Etiopía, Uganda, Kenia, Tanzania y Zanzíbar [en inglés]: <https://idwfed.org/en/resources/a-job-at-any-cost-experiences-of-african-women-migrant-domestic-workers-in-the-middle-east>

**“A través de las fronteras y los movimientos: la resistencia de las trabajadoras del hogar migrantes”**, informe del seminario web de la FIT para el Día Internacional de Migrantes, 2020 [en inglés]: <https://idwfed.org/en/resources/across-borders-and-movements-migrant-domestic-workers-resistance>

**Programa FAIRWAY de la OIT, 2019-2023**, relativo a migrantes de África y Asia que trabajan en los países árabes. Propició el establecimiento de la Asociación Sandigan de Trabajadoras del Hogar en Kuwait (SKD-WA, acrónimo inglés, ver página [31]) y actualmente lleva a cabo actividades de difusión entre las comunidades africanas que viven y trabajan en Kuwait [en inglés y árabe]: [https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS\\_520336/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_520336/lang--en/index.htm)

## Kuwait: a superar la “cultura del miedo”

A finales de 2020, la FITH celebró la afiliación de la Asociación *Sandigan* de Trabajadoras del Hogar en Kuwait (SKDWA, acrónimo inglés) –la primera de la región MENA–.

May Ann Abunda y Chito Neri relatan que, aproximadamente en 2008, comenzaron a organizar, en sus días libres, actividades para personas trabajadoras provenientes de Filipinas y luego crearon un grupo informal llamado *Sandigan* [‘soporte’ en tagalo, N.d.T.], mediante el cual se enteraron de los graves maltratos cometidos con frecuencia contra ellas. Viajaron por todo Kuwait para recabar más información y datos con los que ganar credibilidad ante la embajada de Filipinas, autoridad que aceptó proporcionar salvoconductos a las personas indocumentadas, brindándoles así la posibilidad de volver a casa. Sin embargo, se percataron de la necesidad de aumentar la presión para que la embajada movilizase servicios legales y se involucrase activamente en la defensa de las personas trabajadoras filipinas, por ejemplo, cuando están en detención, así como para garantizar su bienestar físico y mental, el bienestar de la infancia sin papeles (muchas trabajadoras sufren violaciones de empleadores) y más necesidades. En los años que siguieron, lograron rescatar entre tres mil y cuatro mil trabajadoras y trabajadores.

Alrededor de 2015, la FITH y la OIT les invitaron a participar en el Programa FAIRWAY, que se tradujo en capacitaciones sobre trabajo organizativo y desarrollo de una organización formal para trabajadoras del hogar. No sin desafiar la falta de libertad sindical en Kuwait, fundaron la asociación SKDWA y las autoridades kuwaitíes comenzaron a reconocerlas. “*Se percataron de nuestra presencia*” –cuenta Ann–. Fue así como, en 2018, se convirtieron en la primera organización de la región MENA en celebrar el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, al que asistieron representantes de varias embajadas.

“*Nadie había tenido la valentía de discutir acerca de las trabajadoras del hogar; existía una cultura del miedo y apoyar la libre reflexión supuso un reto.*” La asociación emprendió así actividades de difusión y comenzó a conformar una membresía. Su congreso fundacional tuvo lugar en noviembre de 2019 y, en la actualidad, cuentan con unas 400 afiliadas.

Sus actividades abarcan capacitaciones para hablar árabe o aprender peluquería y costura, por ejemplo. SKDWA considera apropiada esta estrategia porque ayuda a “profesionalizar” el trabajo del hogar, posiblemente incrementando los salarios, y puede causar una buena impresión en las personas empleadoras kuwaitíes.

Asimismo, la asociación fundó recientemente el Centro Integrado a la Comunidad [ICC, acrónimo inglés] con el fin de atraer a personas trabajadoras migrantes de otros países, con el foco, por el momento, en África. Las investigaciones que realizó durante el Programa FAIRWAY arrojaron niveles de maltrato todavía más elevados entre las trabajadoras del hogar africanas: más del 60% trabaja los siete días de la semana; al 70% se les retira el pasaporte; y más del 50% son víctimas de racismo desde su llegada. “*¡Hemos conocido a personas trabajadoras de Sierra Leona quienes, transportadas ilegalmente vía Guinea Bissau, tenían de hecho pasaportes bisauguineanos!*”



### Para más información

“**El mercado de la esclavitud en línea de Silicon Valley**”, *BBC News África*, noviembre de 2019. Muestra del trabajo de Ann Abunda (*Sandigan*) que trata de una investigación encubierta acerca del uso de aplicaciones disponibles en Google y Apple en la esclavitud moderna; se centra en Fatou, una joven guineana de 16 años que trabaja en Kuwait [disponible en inglés, con subtítulos en inglés]: [https://www.youtube.com/watch?v=2ldll\\_n28e0&t=110s](https://www.youtube.com/watch?v=2ldll_n28e0&t=110s)

## Kenia: “Tenemos que pensar de forma creativa”

El Sindicato de Trabajadoras del Hogar, Hoteles, Instituciones Educativas, Hospitales y Afines (KUDHEIHA, acrónimo inglés) ha organizado a las trabajadoras del hogar en Kenia durante años, con la convicción, sin embargo, de que también es necesario apoyar a quienes emigran a la región MENA. Ruth Kakame, presidenta del Consejo Nacional de Trabajadoras del Hogar de KUDHEIHA, relata que, alrededor de 2015, comenzaron a crear conciencia en el público para llenar los vacíos que dejaban el Gobierno y las agencias de contratación en cuanto a las expectativas que deben tener las personas trabajadoras respecto de sus empleos en MENA. Con ese propósito, encabezaron foros públicos, colocaron vallas publicitarias, acudieron a emisoras de radio y pusieron en marcha un servicio telefónico gratuito de asesoramiento. “Con los numerosos problemas de lenguaje y comunicación, pueden sufrir un choque cultural cuando llegan allá” –asegura Ruth–.

También en el plano oficial quedaba mucho por hacer. De la mano de organizaciones de derechos humanos, consiguieron involucrar al gobierno y las agencias de contratación autorizadas, aunque no fue tarea fácil. Gracias a ello, existe una entidad oficial, la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes, que abarca agencias gubernamentales y cuenta con subsecciones dedicadas a temas específicos como el rastreo de traficantes y la previsión social de las personas migrantes de regreso en Kenia, incluido el apoyo para superar traumas.

Más tarde, consciente de que sindicatos de otros países, como Filipinas, cuentan con más experiencia en la organización transfronteriza de las personas trabajadoras migrantes, KUDHEIHA se puso en contacto con varias de ellas. En 2020, buscaron a connacionales que trabajaban en la región MENA, y a quienes conocían previamente por otras vías, para conectarles con la coordinadora regional de la FITH en busca de mayor apoyo y orientación. Actualmente, han comenzado a planear la formación de liderazgo en las comunidades de migrantes en MENA para mejorar el involucramiento transfronterizo. “En algunos lugares, debemos trabajar subrepticamente antes de identificar las instituciones de confianza” –sostiene Ruth–. “Distintos grupos de WhatsApp en diferentes países nos han sido útiles. Como personas organizadoras, tenemos que pensar de forma creativa”.

## Guinea: enfrentar la trata de personas

De Guinea proviene un número importante de mujeres, hombres, niñas y niños que desempeñan trabajo del hogar en la región del Golfo Pérsico, incluyendo a quienes transitan por ese país procedentes de otras partes de África occidental.

Desde 2016, el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SYNEM, acrónimo francés) y otras asociaciones colaboran para apoyar a quienes regresan a Guinea víctimas de maltrato, así como para enfrentar y asediar a las bandas de trata. Asmaou Bah, secretaria general de SYNEM, asegura que:

*“Con el objetivo de combatir la trata de personas, trabajamos con diversas entidades: por ejemplo, las ONG de derechos de la mujer, quienes colaboran en la búsqueda y apoyo de víctimas y sobrevivientes; o la policía y otros organismos públicos, quienes persiguen a los traficantes. A la fecha, una docena de redes de tráfico ha sido desmantelada. Asimismo, el 8 de septiembre de 2020, se puso en marcha el Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y Prácticas Similares (CNLTPPA, acrónimo francés), en el que estamos involucradas junto con el gobierno, otros sindicatos y OSC. Le siguieron un seminario de 4 días con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y, en febrero de 2021, un taller en la ciudad de Mamou enfocado en las formas de reclutamiento de las personas trabajadoras del hogar.”*

## Trabajo del hogar infantil

En el trabajo del hogar, millones de niñas y niños son víctimas del trabajo infantil –remunerado o no– como consecuencia de las condiciones de pobreza, exclusión social, violencia o discriminación en que viven. La aceptación cultural de emplear a la niñez, principalmente a las niñas, en el trabajo del hogar también fomenta esta forma de explotación infantil.

La niñez a menudo cae en situaciones laborales de explotación y abuso porque el trabajo del hogar está oculto y se concentra en la economía informal; y tanto las políticas nacionales como la legislación en vigor, que deberían protegerles, suelen ser inadecuadas o instrumentadas de manera ineficaz.

El trabajo del hogar infantil impide que las niñas y los niños reciban educación y obstaculiza su potencial para escapar de la pobreza a largo plazo. Las organizaciones de trabajadoras del hogar todavía tienen que continuar luchando contra la explotación infantil, lo que representa un desafío adicional.

## India: la construcción de un movimiento a favor de los derechos de la infancia

En India, las ramas estatales del Movimiento Nacional de Trabajadoras del Hogar (NDWM, acrónimo inglés) han creado un movimiento en pro de los derechos de la infancia para intentar eliminar de la sociedad el trabajo del hogar infantil.

Mediante encuentros, sesiones de capacitación y discusiones individuales o grupales, NDWM busca sensibilizar a las comunidades locales, las familias y las personas empleadoras sobre el derecho fundamental que tiene la infancia de recibir educación. El movimiento también colabora de cerca con las autoridades locales, los comités de protección infantil y la policía para rescatar a víctimas de la explotación patronal. De igual forma, colabora con las escuelas para hacer campaña en favor de la asistencia obligatoria a la escuela hasta la edad de 15 años.

Durante la pandemia de la COVID-19, NDWM exigió a las autoridades locales, entre otras cosas, que contemplasen un año sin "cuotas escolares", de forma que las niñas y los niños pudieran completar su educación. Cantidad de menores que trabajan en servicios del hogar se han involucrado en la campaña, formando un movimiento para defender sus derechos y convencer a las principales partes interesadas de la importancia del derecho a la educación. Algunas autoridades y personas empleadoras han comenzado a colaborar con dicho movimiento en temas de protección de la infancia.

Asimismo, el NDWM presta servicios a la niñez en trabajo del hogar: desde la matriculación escolar y la asistencia educativa (por ejemplo, clases vespertinas) hasta la capacitación profesional, pasando por el apoyo y asesoramiento mutuos, la participación en actividades deportivas y teatrales, así como intervenciones de urgencia para rescatarlos de situaciones críticas. Ashish Shigwan, de NDWM, nos lo explica:

*"Las hijas e hijos de las trabajadoras del hogar abandonan la escuela porque no pueden pagar las cuotas escolares y entonces se suman al trabajo sus madres. Es un círculo vicioso. Muchas personas empleadoras conservan la mentalidad de explotar a la niñez porque esta puede sencillamente trabajar sin exigir mejores salarios o condiciones. Estamos intentando romper esa mentalidad. Para ello, llevamos a cabo actividades de sensibilización, aunque sabemos que llevará tiempo cambiarla. También buscamos involucrar a diferentes agencias y partes interesadas en los derechos de la infancia trabajadora del hogar y promovemos la necesidad de una mejor protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, incluido el período de la infancia..."*

Persisten todavía numerosos desafíos, en particular, la lucha por mejores marcos jurídicos. Aunque la Ley sobre el Trabajo Infantil prohíba que menores de 14 años trabajen, no basta con aplicarla porque, por ejemplo, no hay protección alguna para quienes tienen entre 15 y 18 años.

- En **Sri Lanka**, la Autoridad Nacional de Protección a la Infancia tiene ahora la facultad para acceder y registrar los establecimientos, incluidos los hogares particulares, donde tenga motivos para creer que existe maltrato infantil.
- En **Camboya**, el Comité Intersindical para el Trabajo Infantil implementa una política de trabajo del hogar infantil, según la cual ninguna persona afiliada a sus sindicatos puede emplear a menores de 15 años en esa labor. Las personas mayores de 15 años se benefician, asimismo, de un salario mínimo específico y reciben prestaciones que incluyen materiales educativos.
- En muchos países, como **Bangladesh, Brasil, Filipinas, Ghana, Indonesia, Marruecos, México y Turquía**, las autoridades proporcionan becas a las familias en situación de pobreza para aliviarlas de presiones económicas que fuerzan a sus hijas e hijos a trabajar. Como resultado, las tasas de trabajo infantil han disminuido.
- En **Tanzania**, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Conservación, Hoteles, Del Hogar, Bienestar Social y Consultoría (CHODAWU, acrónimo inglés) ha instaurado Comités de Trabajo Infantil en distintas localidades con el fin de detectar casos de explotación laboral, sacar a la infancia de esas situaciones y, cuando corresponda, emprender procesos jurídicos contra las personas empleadoras.



### Para más información

**"La esclavitud oculta: el trabajo del hogar infantil. Estudio sobre la situación en Bangladesh"**, 2016 [en inglés]: [https://idwfed.org/en/resources/hidden-slavery-child-domestic-workers/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/en/resources/hidden-slavery-child-domestic-workers/@@display-file/attachment_1)

**"Enfrentar el trabajo infantil en el trabajo del hogar"**. La FITH y la OIT elaboraron este manual en 2017, [en inglés] traducido al bengalí, jemer y nepalí: <https://idwfed.org/en/resources/tackling-child-labour-in-domestic-work-a-handbook-for-action-for-domestic-workers-and-their-organizations-1/english/cldw-handbook-may-2017-low-res-web.pdf>

**"PROMOTE: trabajo decente para las trabajadoras hogar a fin de acabar con el trabajo del hogar infantil"**, un programa de capacitación en Indonesia en 2018, apoyado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos [en inglés]: [https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS\\_210965/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_210965/lang--en/index.htm)

## La economía de cuidados: haciendo campaña a favor de un sistema justo

La "economía de cuidados" abarca todas las formas de trabajo de cuidados: ya sea remunerado o no en sitios públicos o privados. Las trabajadoras del hogar constituyen un componente esencial de esa economía pues representan el 23% de la población ocupada en cuidados alrededor del mundo.

En muchos países, el cuidado de las personas enfermas o en edad avanzada se ha convertido en un componente clave del papel que desempeñan las trabajadoras del hogar. Lo anterior se debe a que el trabajo de cuidados es cada vez más solicitado, sobre todo allí donde la cobertura sanitaria o el cuidado de las personas mayores son inadecuados. No obstante, las trabajadoras a menudo cuentan con poca o nula capacitación profesional pertinente y no obtienen reconocimiento alguno.

Además, las protecciones laborales no aumentan con la misma rapidez que la demanda de cuidados. Las personas en esa ocupación enfrentan costos elevados: carecen de protección, son víctimas de explotación y maltrato y perciben salarios bajos en condiciones precarias. Su trabajo se infravalora y no se considera "trabajo de verdad", sino "quehaceres de mujeres" o trabajo caritativo.

Para contrarrestar, deberían reconocerse los derechos y las necesidades laborales de las trabajadoras del hogar, en su calidad de proveedoras de cuidados; sobre todo después de que la pandemia arrojase luz al papel esencial de ese gremio en dichas tareas. La creciente demanda de cuidados también significa que deben mejorarse las condiciones de trabajo, si se quiere atraer y conservar a más personas en el trabajo de cuidados.

Por ello, las trabajadoras del hogar han unido fuerzas en todo el mundo para hacer campaña a favor de replantear el trabajo del hogar como trabajo de cuidados, y de un sistema integral en la materia.

En **Estados Unidos**, la NDWA y el Sindicato de Trabajadoras del Hogar (UDW, acrónimo inglés) han puesto en marcha campañas a favor de mejores salarios y prestaciones para las personas trabajadoras de cuidados; por lo que recibieron con alegría el anuncio del presidente Biden, el 1º de abril de 2021, de incluir a quienes proveen cuidados en su nuevo plan de creación de empleos: *"Durante demasiado tiempo, quienes proveen cuidados –mayoritariamente mujeres, mujeres de color, e inmigrantes– han recibido nula visibilidad, remuneraciones insuficientes y menosprecio. Este plan cambiará eso, combinado con el Plan para las Familias Estadunidenses, mediante mejores salarios, prestaciones y oportunidades para millones de personas que podrán conseguir un empleo en una economía que les sirva"* –afirmó Biden–.

En 2020, la FITH puso en marcha la campaña **#CuidaAQuienTeCuida** (*#CareForThoseWhoCareForYou*) a fin de crear conciencia y abogar para que se reconozca el carácter profesional del trabajo esencial de cuidados que realizan las trabajadoras del hogar; y para que se atienda la necesidad urgente de salarios adecuados y protección social: <https://idwfed.org/es/campana/invertire-en-cuidados-trabajo-decente-para-los-trabajadores-del-hogar>



### Para más información

**Reunión mundial en línea sobre Cuidados, de la FITH**, 25 de octubre de 2020, con 150 participantes de 47 países: <https://idwfed.org/es/relatos/reunion-mundial-sobre-cuidado-de-la-fith-25-de-octubre>

La FITH colabora actualmente con *Global Unions*, incluidos UNI, IE y PSI (ver p.[12 ]), para intensificar las exigencias. El 29 de octubre de 2020, llevaron a cabo, por ejemplo, el **día de acción mundial ¡Invertir en cuidados, ya!**: <https://www.ituc-csi.org/dia-de-accion-mundial-invertir-en>.

**Comprender el concepto de Cuidados, FITH:** [https://idwfed.org/en/resources/understanding-care/@@display-file/attachment\\_2](https://idwfed.org/en/resources/understanding-care/@@display-file/attachment_2)





Trabajadoras del hogar en la sede de la OIT (Ginebra, Suiza, junio de 2011). Fotos: Sofia Trevino



## Anexo A: Ratificaciones del C189: Convenio n°189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar, 2011 \*

País	Fecha de ratificación	Estado
Alemania	20 de septiembre de 2013	En vigor
Argentina	24 de marzo de 2014	En vigor
Bélgica	10 de junio de 2015	En vigor
Bolivia (Estado Plurinacional de)	15 de abril de 2013	En vigor
Brasil	31 de enero de 2018	En vigor
Chile	10 de junio de 2015	En vigor
Colombia	9 de mayo de 2014	En vigor
Costa Rica	20 de enero de 2014	En vigor
Ecuador	18 de diciembre de 2013	En vigor
Filipinas	5 de septiembre de 2012	En vigor
Finlandia	8 de enero de 2015	En vigor
Granada	12 de noviembre de 2018	En vigor
Guinea	25 de abril de 2017	En vigor
Guyana	9 de agosto de 2013	En vigor
Irlanda	28 de agosto de 2014	En vigor
Italia	22 de enero de 2013	En vigor
Jamaica	11 de octubre de 2016	En vigor
Madagascar	11 de junio de 2019	En vigor
Malta	14 de mayo de 2021	Entrará en vigor el 14 de mayo de 2022
Mauricio	13 de septiembre de 2012	En vigor
México	3 de julio de 2020	Entrará en vigor el 3 de julio de 2021
Namibia	9 de diciembre de 2020	Entrará en vigor el 9 de diciembre de 2021
Nicaragua	10 de enero de 2013	En vigor
Panamá	11 de junio de 2015	En vigor
Paraguay	7 de mayo de 2013	En vigor
Perú	26 de noviembre de 2018	En vigor
Portugal	17 de julio de 2015	En vigor
República Dominicana	15 de mayo de 2015	En vigor
Sudáfrica	20 de junio de 2013	En vigor
Suecia	4 de abril de 2019	En vigor
Suiza	12 de noviembre de 2014	En vigor
Uruguay	14 de junio de 2012	En vigor

\*Ratificaciones logradas hasta mayo de 2021

Para una lista actualizada de ratificaciones, puede consultar: [el sitio web de la OIT](#)

## Reconocimientos que ha obtenido la FITH

### 2018

- Seleccionada como una de las doce organizaciones ganadoras, en el marco de la iniciativa **Challenging Norms, Powering Economies** (Desafiando las normas, impulsando las economías) de Ashoka, *Open Society Foundations* y ONU Mujeres.
- Myrtle Witbooi fue finalista del gran premio **Challenging Norms, Powering Economies** que otorgaron Ashoka, *Open Society Foundations* y ONU Mujeres

### 2017

- Shirley Pryce recibió el premio trienal "Mujer del Año" de CARICOM
- Premio **Sor Jeanne Devos**, que otorgó ACV-CSC-Servicios
- Vigésimo premio **Justicia y Paz** de la Fundación Justicia y Paz *Tji Haksoon*

### 2015

- Premio **Global Fairness** [equidad mundial], que otorgó la *Global Fairness Initiative*
- Premio **Rosa de Plata**, categoría 'Organizando la solidaridad internacional', SOLIDAR

### 2014

- Orden de **Distinción**, otorgada por el Gobernador General de Jamaica
- Premio **Jaap Kruithof**, que otorgó ACV-CSC-Servicios
- Marcelina Bautista recibió el **Premio por la Igualdad y la No Discriminación** de parte del gobierno federal mexicano

### 2013

- Premio **George Meany-Lane Kirkland de Derechos Humanos**, otorgado por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales



Premios: Rosa de Plata (2015), Sor Jeanne Devos (2017), George Meany-Lane Kirkland de Derechos Humanos (2013) y Mujer del Año de CARICOM (2017). Fotos: FITAH



Trabajadoras del hogar con el director general de la OIT, en la sede de la organización (Ginebra, Suiza), junio de 2011. Foto: Sofía Trevino



### ACERCA DE FITH

Somos una organización mundial basada en la afiliación de personas trabajadoras del hogar, es decir toda persona ocupada en el trabajo del hogar como parte de una relación laboral. Creemos que el trabajo del hogar es como cualquier otro, y que todas las trabajadoras del hogar merecemos gozar de los mismos derechos que el resto de la población ocupada.

**Nuestro objetivo** es construir una organización mundial de trabajadoras del hogar que sea sólida, democrática y cohesiva con el fin de proteger y promover los derechos de las trabajadoras del hogar en todo el mundo.

Desde abril de 2021, la FITH cuenta con 81 afiliadas de 63 países, y representa a más de 590 000 trabajadoras del hogar: la mayoría, organizadas en sindicatos; otras, en asociaciones, redes y cooperativas.

Visite [www.idwfed.org](http://www.idwfed.org).



Mujeres en Empleo Informal:  
Globalizando y Organizando

### ACERCA DE WIEGO

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, acrónimo inglés) es una red mundial dedicada a promover el empoderamiento de las personas trabajadoras –particularmente de las mujeres– en situación de pobreza en la economía informal para garantizar sus medios de subsistencia. Creemos que todas las personas trabajadoras deben tener los mismos derechos, oportunidades económicas y protecciones, y poder expresarse en un plano de igualdad. Para promover el cambio, WIEGO contribuye con el mejoramiento de las estadísticas, la construcción de nuevos conocimientos sobre la economía informal, el fortalecimiento de redes de organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal, así como de sus capacidades; y, en conjunto con estas redes y organizaciones, busca influir en las políticas locales, nacionales e internacionales.

Visite [espanol.wiego.org](http://espanol.wiego.org)