

Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina

María Elena Valenzuela
María Lucía Scuro
Iliana Vaca Trigo



NACIONES UNIDAS

CEPAL



cooperación
española

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 www.cepal.org/es/publications

 www.cepal.org/apps

SERIE

ASUNTOS DE GÉNERO

158

Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina

María Elena Valenzuela

María Lucía Scuro

Iliana Vaca Trigo



NACIONES UNIDAS

CEPAL



cooperación
española

Este documento fue elaborado por María Elena Valenzuela, Consultora, María Lucía Scuro, Oficial de Asuntos Sociales, e Iliana Vaca Trigo, Estadística de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el marco de las actividades del componente de igualdad de género del Programa de Cooperación Técnica de la CEPAL y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El procesamiento de la información estadística estuvo a cargo de Vivian Milosavljevic, Asistente de Investigación de la División de Desarrollo Social, y Francisca Orellana, Asistente de Investigación de la División de Asuntos de Género. Las autoras agradecen a Laís Abramo, Consultora de la División de Desarrollo Social, a Carolina Miranda, Asistente de Investigación de la División de Asuntos de Género, y a Francisca Miranda por sus comentarios y sugerencias.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas
ISSN: 1564-4170 (versión impresa)
LC/TS.2020/179
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2020
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.20-00799

Esta publicación debe citarse como: M. E. Valenzuela, M. L. Scuro e I. Vaca Trigo, "Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina", *serie Asuntos de Género*, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
I. Demanda y provisión de cuidados: continuidad y cambio	11
II. Trabajo doméstico remunerado	17
III. Migración y trabajos de cuidado: América Latina y el contexto global.....	25
IV. Nuevos perfiles de las trabajadoras domésticas remuneradas en América Latina: más educadas y de mayor edad	31
V. El cuidado como profesión	37
VI. Mayor protección legal y mejoras en la formalización en el sector de trabajo en hogares particulares	41
VII. Cadenas globales de cuidado	53
VIII. Conformación de corredores migratorios para el cuidado en América Latina y el Caribe	57
A. Corredor migratorio Paraguay-Perú-Argentina	60
B. Corredor migratorio Perú-Chile	63
C. Corredor migratorio Nicaragua-Costa Rica	66
D. Migración desde Guatemala a la frontera sur de México.....	68
E. Migración circular: trabajadoras domésticas remuneradas bolivianas en Chile	69
F. Trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en Brasil	70
G. Trabajadoras domésticas remuneradas latinas en Estados Unidos	72
H. Trabajadoras haitianas en la República Dominicana	73
I. Migración desde Venezuela a otros países de América Latina	75

IX.	El uso de tecnologías digitales y redes sociales contribuyen de manera positiva en la experiencia migratoria de las mujeres.....	79
X.	Efectos del COVID-19 en el sector del trabajo doméstico remunerado	83
A.	¿Son las trabajadoras domésticas remuneradas trabajadoras esenciales?	84
B.	Las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan altos niveles de inseguridad económica y laboral	87
1.	Medidas de apoyo al empleo y los ingresos.....	91
2.	Medidas de apoyo social.....	93
C.	Empeoran las condiciones laborales y aumentan los riesgos de contagio durante la pandemia	95
D.	Áreas de intervención para proteger a las trabajadoras del sector del trabajo doméstico remunerado frente a los efectos del COVID-19	96
	Bibliografía.....	99
	Serie Serie Asuntos de Género: números publicados.....	105
Cuadros		
Cuadro 1	América Latina (promedio ponderado 18 países): edad promedio de las mujeres ocupadas según categoría ocupacional, 2000-2017.....	33
Cuadro 2	América Latina (promedio ponderado 18 países): años de escolaridad de las mujeres ocupadas según categoría ocupacional, 2000-2017	33
Cuadro 3	Chile: evolución del empleo según cobertura de seguridad social, trimestre móvil diciembre 2019-febrero 2020 y febrero-abril 2020	88
Cuadro 4	América Latina (14 países): trabajadoras domésticas remuneradas que han sido suspendidas o despedidas encuesta FITH, abril-mayo 2020.....	90
Gráficos		
Gráfico 1	América Latina (18 países): porcentaje de mujeres de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado sobre el total de ocupadas por país.....	19
Gráfico 2	América Latina (18 países): trabajadoras domésticas remuneradas y trabajadoras asalariadas con cobertura de seguridad social, alrededor de 2018	21
Gráfico 3	América Latina (promedio ponderado de 18 países): ingresos laborales por hora de las mujeres ocupadas de 15 años y más según categoría ocupacional, alrededor de 2000, 2010 y 2018	22
Gráfico 4	América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres ocupadas de 15 años y más que viven en hogares pobres, según categoría ocupacional, alrededor de 2000, 2010 y 2018	23
Gráfico 5	América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres de 15 años y más ocupadas en el trabajo doméstico remunerado sobre el total de ocupadas, alrededor de 2000, 2010 y 2018	32
Gráfico 6	América Latina (18 países): mujeres de 15 años y más ocupadas en el servicio doméstico, alrededor de 2000, 2010 y 2018	32
Gráfico 7	América Latina (promedio ponderado 18 países): distribución porcentual de las ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, según años de estudio, alrededor de 2000, 2010, y 2018	34
Gráfico 8	América Latina (promedio ponderado de 12 países): mujeres ocupadas en el servicio doméstico remunerado, según modalidad —con o sin retiro— alrededor de 2000, 2010 y 2018	35

Gráfico 9	América Latina (promedio ponderado de 18 países): jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más en el servicio doméstico remunerado, alrededor de 2000, 2010 y 2018	36
Gráfico 10	América Latina (promedio ponderado de 18 países): relación del ingreso promedio por hora de las trabajadoras del servicio doméstico en relación al ingreso promedio por hora del resto de las ocupadas, alrededor de 2000, 2010 y 2018	36
Gráfico 11	América Latina (18 países): proporción de mujeres de 15 años y más ocupadas en el servicio doméstico, respecto del total de ocupadas, y proporción de afiliadas o cotizantes al sistema de seguridad social, alrededor de 2018	45
Gráfico 12	América Latina (3 países): trabajadoras del servicio doméstico, según condición de migración y modalidad del servicio, último año disponible	60
Gráfico 13	Chile (2017): proporción de mujeres trabajadoras del servicio doméstico remunerado que aportan para la jubilación según condición migratoria	65
Gráfico 14	Costa Rica (2018): proporción de mujeres trabajadoras del servicio doméstico remunerado que aportan para la jubilación según condición migratoria	68
Gráfico 15	América Latina (14 países): situación de las trabajadoras domésticas remuneradas durante la crisis del COVID-19, 2020	89
Recuadro		
Recuadro 1	Convenio N°190 sobre violencia y acoso en el trabajo.....	50
Mapas		
Mapa 1	Corredor migratorio Paraguay-Perú-Argentina	61
Mapa 2	Corredor migratorio Perú-Chile	63
Mapa 3	Corredor migratorio Nicaragua-Costa Rica	66

Resumen

El trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente en América Latina una importante fuente de ocupación para las mujeres, principalmente para aquellas provenientes de hogares pobres, indígenas y afro-descendientes y de sectores rurales, en un entrecruzamiento de desigualdades de género, clase, raza y territorio. Sus condiciones laborales son precarias y se caracterizan por la informalidad, desprotección y bajos salarios.

Crecientemente las mujeres migrantes provenientes de otros países de la región están ocupando este espacio laboral. A una escala global, los cuidados circulan a través de la feminización de las migraciones y el establecimiento de cadenas globales de cuidado. En América Latina se han conformado corredores migratorios para el cuidado a partir de la emergencia de polos de desarrollo en torno a centros urbanos en países de mayores ingresos, cuyas demandas de cuidado no son satisfechas por la mano de obra local, dando un impulso a la migración intrarregional.

La crisis provocada por la pandemia del COVID-19 ha puesto en evidencia la centralidad del cuidado en la vida de las personas y las malas condiciones laborales y la desprotección de las trabajadoras domésticas remuneradas, quienes prestan este cuidado a cambio de una remuneración. Esto pone de relieve la necesidad de revalorizar este trabajo e incorporarlo como una dimensión esencial de las estrategias de desarrollo y los programas para la recuperación de la crisis.

Introducción

La migración es uno de los fenómenos globales más relevantes de las últimas décadas. Las últimas estimaciones de la División de Población de Naciones Unidas indican que en 2019 había alrededor de 272 millones de personas que vivían en un país que no era aquel donde había nacido, 51 millones más que en el año 2000 (Naciones Unidas, 2019). Un 15% del total de la población migrante del mundo proviene de América Latina y el Caribe, la que se estima en 40.5 millones de personas (CEPAL, 2019a).

La gran mayoría de las personas que migran lo hacen en busca de ingresos. Las crecientes desigualdades entre países y al interior de estos son la principal —aunque no la única— causa del movimiento de personas, en busca de mejores oportunidades laborales. En los últimos años ha aumentado el peso y la visibilidad de las mujeres que migran en busca de empleo. La pobreza, los conflictos internos, las crisis medioambientales, la falta de oportunidades laborales, la violencia y las distintas manifestaciones de la desigualdad de género son las principales razones por las cuales dejan sus países de origen.

Una gran proporción de ellas encuentra empleo como trabajadora doméstica remunerada¹ en el país de destino. En el mundo, al menos una de cada cinco personas ocupadas en este sector es migrante internacional. En algunas regiones —por ejemplo, en los países árabes— las personas migrantes constituyen la gran mayoría de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado, sin embargo en otras regiones aun no han alcanzado esa proporción. Este es el caso de América Latina, donde las migrantes internas —desde zonas rurales a áreas urbanas del mismo país— tienen todavía un peso importante.

¹ En este texto se utiliza el término *trabajadora doméstica remunerada* para referirse a las actividades para un hogar que se realizan en el marco de una relación laboral, tal como plantea el Convenio 189 de la OIT. En América Latina hay diferentes maneras de nombrar esta profesión. El término Trabajadoras del Hogar es utilizado por el movimiento sindical en la región y por algunos países en América Central, el Caribe, México y la región Andina. En algunos países del Cono Sur (Argentina y Chile) el término más común es Trabajadoras de Casa Particular, tal como está estipulado en la legislación nacional. Hay otros países (como por ejemplo en Brasil y Uruguay) que se refieren a estas profesionales como Trabajadoras Domésticas. Es imposible desconocer la carga simbólica de las palabras y la estigmatización que acarrearán algunas formas que se usaban en el pasado para referirse a este trabajo. Con la adopción del Convenio 189 y el reconocimiento del valor de este trabajo y de quienes lo realizan, es importante resaltar que son las trabajadoras quienes deben decidir qué nombre darle a esta profesión, a fin de respetar su dignidad y la diversidad regional.

Diversos factores, asociados a la crisis global de los cuidados, ayudan a explicar tanto el aumento de la migración en ocupaciones del ámbito de los cuidados. La cadena de transferencia internacional de cuidados, a través de mujeres que migran desde países más de menores ingresos a países con más recursos refleja la persistencia de la desigualdad socioeconómica y la división sexual del trabajo a nivel global.

El incremento en la participación laboral de las mujeres no ha ido acompañado de una reorganización del funcionamiento del sistema socio-económico ni de una redistribución de los tiempos dedicados al cuidado de la familia entre hombres y mujeres; tampoco se han generado las inversiones públicas necesarias para proveer servicios de cuidado a quienes lo requieren. Los cambios en la organización del trabajo y la producción han generado precariedad e inseguridad, aumentando la tensión entre la vida laboral y personal y familiar. Esto se intensifica en grandes urbes donde se destinan horas del día exclusivamente al desplazamiento, imponiendo una presión aun mayor sobre las mujeres ocupadas para responder a las crecientes demandas de cuidado de una población que envejece. En el marco de políticas fiscales restrictivas, se ha tendido a poner en el ámbito privado de las familias la responsabilidad de resolver las demandas de cuidado no sólo de niños y niñas, sino también de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas enfermas. Esto, en la práctica, ha generado un aumento en las desigualdades, ya que solo las familias de mayor nivel de ingreso pueden contratar servicios de apoyo para el cuidado, mientras la mayoría de los hogares —entre ellos los de las trabajadoras domésticas remuneradas— no están en condiciones de enfrentar este déficit de cuidado, en desmedro de ellas mismas y de quienes requieren ser cuidados (CEPAL, 2019b).

La pandemia del COVID-19 está teniendo un impacto sin precedentes en las economías globales poniendo de manifiesto la centralidad del cuidado. A pesar de la evidencia sobre el papel fundamental del cuidado en la organización de la vida social y el bienestar de la población, el sector del trabajo doméstico remunerado ha sido uno de los más golpeados por esta crisis. Como plantea la CEPAL (2020a) “La vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas remuneradas en este contexto es producto de la ausencia de regulación, las menores probabilidades de ejercer su derecho a asociarse o a negociar colectivamente y la falta de valoración social de este tipo de trabajo en América Latina y el Caribe” (pp3). Por esto, “Urge pensar las respuestas a las necesidades de cuidados desde un enfoque de género, ya que... son las mujeres quienes, de forma remunerada o no remunerada, realizan la mayor cantidad de tareas de cuidados” (CEPAL, 2020a, pp1).

I. Demanda y provisión de cuidados: continuidad y cambio

Todas las sociedades requieren para su funcionamiento básico de servicios que garanticen tanto la producción como el cuidado y la reproducción de la vida individual y colectiva. La literatura destaca entre estos servicios indispensables para el mantenimiento de la vida, la nutrición (alimentación), la protección de la integridad de los cuerpos (higiene, vestimenta y confort en el hogar); la provisión de bienestar psicológico (atención y afecto). En este contexto, el cuidado de las personas dependientes (niños y niñas, personas mayores, enfermas y personas con discapacidad) es indispensable. Sin estos elementos la vida humana es inviable y la vida en sociedad imposible. Este trabajo, se ha realizado históricamente por medio del aporte de las mujeres, gratuitamente o en forma remunerada, en el ámbito doméstico. Es este trabajo el que en las últimas décadas está experimentando una importante transformación, trasladándose desde el ámbito familiar hacia el mercado (Martínez López y Martínez Martín, 2017).

El trabajo reproductivo que realizan las mujeres permaneció por muchos años invisible tanto en la agenda pública como en los estudios académicos hasta que en los años 70 las economistas feministas empezaron a reflexionar sobre las raíces de la invisibilidad del trabajo doméstico no remunerado y su relación con las desigualdades entre hombres y mujeres y con la persistencia de la subordinación de las mujeres. Este debate que se inició en el ámbito académico se convirtió rápidamente en una cuestión política más amplia, especialmente a partir de los años 90, como resultado de múltiples factores que le dieron a este tema un nuevo carácter y renovado interés, en el contexto de la creciente incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, y la consecuente crisis global de los cuidados.

Diversos factores han contribuido a generar esta crisis de los cuidados. Entre los cuales destacan los procesos de reestructuración productiva, flexibilización y reorganización del trabajo, que han elevado los índices de feminización de la fuerza laboral. También ha influido en la crisis de los cuidados la precarización del trabajo, la retirada del Estado respecto de algunas funciones sociales y el envejecimiento de la población, poniendo además en cuestión la división sexual del trabajo (Ehrenreich y Hotchschild, 2003). El trasfondo de este escenario social de la crisis de los cuidados se

refiere no solo a la tensión en la provisión de cuidados debido a los cambios en el papel de la mujer en las últimas décadas sino también a las modificaciones en los contenidos, circunstancias y personas que realizan el trabajo de cuidado. Con esto se ha puesto en cuestión la organización social en torno al cuidado y la delegación que ha hecho históricamente el Estado en las familias —particularmente en las mujeres— de estas funciones.

En el marco de estas transformaciones, surgió el interés por conocer de forma más integral el quehacer de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida ahondando en las fuentes de las desigualdades desde una perspectiva de género. Surgió así la necesidad de aplicar encuestas que registraran el conjunto de los quehaceres diarios de hombres y mujeres y que pasaron a ser denominadas como encuestas de uso de tiempo. La medición del tiempo en las actividades de la vida diaria responde a una nueva preocupación por medir no solamente el tiempo dedicado al trabajo remunerado —mercantil— sino también el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, realizado al margen del mercado. Esto significó una ruptura respecto a la forma tradicional de medir el trabajo, centrado exclusivamente en lo mercantil e implicó un reconocimiento del aporte que también se generaba a través del trabajo doméstico y de cuidado en los hogares.

Los estudios feministas habían venido denunciando que la falta de reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado —considerado un “no trabajo” al que se desconoce su valor económico— tiene como contrapartida la desvalorización del trabajo de la mujer realizado para el mercado. Destacaban que este desconocimiento del valor del trabajo no remunerado para el cuidado de la familia es un factor crucial en la reproducción de las desigualdades de género en el mercado laboral. El hecho de que la actividad de reproducción social realizada al interior del hogar quedara fuera del mercado —y de la actividad económica— ha tenido importantes efectos en la situación de desigualdad que viven las mujeres. Esto ha llevado a una marginalización, desvalorización y relegación al ámbito de la vida privada de las actividades asociadas con la maternidad y el cuidado. Estas actividades han quedado fuera de la esfera productiva, asociándolas a las mujeres y a las actividades que ellas realizan cuando se incorporan a la fuerza de trabajo.

La particular configuración de la histórica división sexual del trabajo que se consolida a principios del siglo 20 responde a las necesidades de desarrollo del capitalismo y establece no solo una rígida diferenciación entre el espacio de trabajo-público y la vida privada-doméstica, sino además se desarrolla una trama institucional destinada a consolidar la figura del jefe de hogar-trabajador-hombre a través de mecanismos como el salario mínimo (o salario familiar suficiente para la manutención de toda la familia) y el carácter derivativo de la seguridad social —a través de sistemas de salud y pensiones contributivos— a la que accede la mujer como una extensión del derecho del trabajador. En este contexto, las mujeres dedicadas a las tareas de cuidado de la familia eran clasificadas como inactivas y aquellas que se integraban a la ocupación eran consideradas como fuerza de trabajo secundaria, aludiendo a una imagen de familia que asigna lugares y funciones no solo diferentes sino además jerarquizadas entre hombres y mujeres: en que el hombre es el único o principal proveedor y la mujer tiene como responsabilidad central el cuidado de la familia, incluso si se incorpora a la fuerza de trabajo (Abramo, 2007).

El reconocimiento de que la actividad no remunerada que realizan las mujeres para el cuidado de la familia contribuye a la riqueza y el desarrollo de los países ha llevado a re-conceptualizar el concepto de trabajo y a establecer nuevas definiciones internacionales para producir estadísticas que permitan reconocer el trabajo no remunerado que se realiza para el cuidado de las familias como un tipo más de trabajo. Esta nueva definición de trabajo, que se plasma en la medición que se realiza a través de las encuestas de fuerza de trabajo y de uso de tiempo, ayuda al reconocimiento del valor del cuidado y su inclusión como un factor clave en las políticas públicas.

La tradicional separación entre el trabajo “económico” y “no-económico” y la consecuente marginación del trabajo de cuidado en los sistemas de estadísticas laborales no tenía como referente una resolución que la avalara (OIT, 2018^a). De ahí la importancia del cambio incorporado en 2013 en la 19 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en la cual reconoce que el trabajo puede ser desarrollado en cualquier tipo de unidad económica, incluyendo como tal al hogar y la comunidad. La resolución adoptada amplía el concepto de trabajo a fin de incluir como trabajo para autoconsumo las actividades de cuidado de la familia:

“la prestación de «servicios» (incluida más allá de la frontera de producción del SCN 2008 pero dentro de la frontera general) abarca:

- i) la contabilidad y administración del hogar, la compra y/o transporte de bienes del hogar;*
- ii) la preparación y/o servicio de comidas, eliminación de desechos y reciclaje de residuos del hogar;*
- iii) la limpieza, decoración, y tareas de mantenimiento de la vivienda y las instalaciones, de los bienes duraderos del hogar y de otros bienes, y las labores de jardinería;*
- iv) el cuidado y educación de los niños, el transporte y cuidado de los miembros del hogar (mayores, dependientes u otros), y de los animales domésticos o mascotas del hogar, etc.”².*

Las encuestas de uso de tiempo —que empezaron a aplicarse en la región en la década de los 80 pero se masificaron mucho más tarde— han sido un aporte crucial para el avance de la agenda de género, mostrando así la estrecha relación entre trabajo productivo (en la esfera pública, asociado a lo masculino) y reproductivo (en la esfera familiar, asociado a lo femenino) (CEPAL, 2017; Aguirre y Ferrari, 2014a; Aguirre, Bathyani, Genta y Perrota, 2014b)³. Algunos países de la región han avanzado en la valorización del trabajo no remunerado en el marco de los sistemas de cuentas nacionales, visibilizando de esta manera una parte de la economía que había permanecido oculta. Sobre la base del cálculo del valor del trabajo no remunerado de los hogares se estimó la proporción que éste representa en el PIB en ocho países de la región, situándose entre 15.2% (Ecuador) y 24.2% (México) (CEPAL, 2017).

El trabajo de cuidado está básicamente a cargo de las mujeres en el mundo, tanto en la cantidad de horas dedicadas como el número de personas que lo realizan. La mayoría de los hogares dependen para el cuidado del trabajo no remunerado de las mujeres. El aumento del nivel educativo y la afluencia de mujeres en el mercado laboral ha mejorado significativamente la capacidad de los países para generar riqueza, ha mejorado el bienestar de los hogares y ha reducido la pobreza. Sin embargo, el tiempo asignado por mujeres y hombres al trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo desigual. El tiempo adicional dedicado al trabajo no remunerado también se refleja en las restricciones que enfrentan las mujeres sobre el tiempo dedicado al ocio, la educación, la participación política y el autocuidado. Las desigualdades de género son mayores en los países en desarrollo que en los países desarrollados. Entre otros factores, esto es el resultado del acceso limitado a una infraestructura adecuada y una tecnología que ahorra mano de obra, lo que hace que las tareas asociadas con el cuidado y el trabajo doméstico consuman tiempo y sean arduas.

Las encuestas de uso del tiempo muestran que cuando las mujeres obtienen un empleo, la intensidad y el tiempo total de trabajo aumenta (al sumar las tareas productivas y reproductivas), mientras que el tiempo asignado por los hombres al hogar y al trabajo de cuidado no cambia

² https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234036/lang--es/index.htm.

³ En la región de América Latina y el Caribe 19 países han llevado a cabo encuestas de uso de tiempo. Cuba fue el primer país en realizar este tipo de mediciones en 1985 (CEPAL, 2017).

significativamente. Esto pone una tensión considerable en la capacidad de las mujeres para centrarse en oportunidades de empleo productivo o remunerado. Fomenta las desigualdades de ingresos entre mujeres y hombres y reduce las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres en relación con los hombres. La desigual distribución del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar hacia la igualdad. La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado que se desprende de ello perjudican a las mujeres (CEPAL, 2019b). La relación entre trabajo no remunerado de cuidado y trabajo remunerado de las mujeres conforman un círculo vicioso que incide en las desigualdades de género en el mundo del trabajo y tiene consecuencias en la igualdad de género al interior del hogar (OIT, 2018a).

En América Latina, las encuestas de uso del tiempo han demostrado que las mujeres dedican más del triple de tiempo de trabajo no remunerado que los hombres y también exceden el número total de horas de trabajo (remunerado y no remunerado) que realizan los hombres (CEPAL, 2016). Las desigualdades de género se suman a las de tipo socioeconómico, dejando a las mujeres más pobres bajo una doble desventaja. Las mujeres pertenecientes a los hogares del quintil de menores ingresos dedican entre un 30% y un 60% más horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado que las mujeres pertenecientes a los hogares del quintil de mayores ingresos. En el caso de los hombres, en cambio, no se observan diferencias significativas según el nivel de ingresos del hogar en el tiempo de trabajo no remunerado, lo que lleva a que la brecha de género y la sobrecarga de las mujeres sea más pronunciada en los hogares de menores ingresos. Entre las razones que explican estas diferencias en la carga de trabajo no remunerado están la mayor tasa de dependencia y falta de equipamiento doméstico de los hogares con menores recursos y la capacidad de los hogares de mayores recursos para contar comprar en el mercado productos tecnológicos y servicios de apoyo al cuidado (CEPAL, 2016).

La carga de trabajo no remunerado deja a las mujeres que viven en hogares pobres en una situación particularmente difícil, al dejarlas atrapadas en una exclusión socioeconómica y marginalización aún mayor. Las mediciones tradicionales de la pobreza (a través del ingreso que necesita un hogar para proveerse de una canasta básica) no toma en cuenta la necesidad de tiempo que se requiere para la reproducción social del hogar. Al realizar un análisis combinado de la pobreza de ingresos y la pobreza tiempo, Zacharias, Antonopoulos y Masterson (2012) demostraron que las mujeres enfrentaban sistemáticamente no solo un mayor déficit de tiempo sino al combinar ambos indicadores los niveles de pobreza de los hogares eran mayores. La desigualdad de género era particularmente evidente en el caso de las mujeres que tenían un empleo. En el caso de los hogares pobres en que ambos adultos tenían un trabajo remunerado, los niveles combinados de pobreza (ingreso y tiempo) de las mujeres superaban en 7 puntos porcentuales en el caso de Argentina, 10 puntos porcentuales en Chile y en México. Esto indica que estas mujeres sacrificaban el tiempo mínimo destinado a sus necesidades biológicas básicas para responder a la carga de trabajo remunerado y no remunerado de sus hogares.

Los análisis de las encuestas de uso del tiempo dan cuenta de un modelo de cuidados provistos desde las familias, que se mantiene gracias al trabajo no remunerado de las mujeres y que no es sostenible ante los nuevos desafíos demográficos de la región (CEPAL, 2017). Los cambios demográficos y el acelerado proceso de envejecimiento que está experimentando América Latina ha puesto de relieve la crisis de los cuidados, entendiéndolo como tal la incapacidad social y política de garantizar el bienestar a amplios sectores de la población. El aumento de la esperanza de vida y la prolongación de la etapa de vejez plantea desafíos cruciales respecto a la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social, en materia de salud pública y cuidado de las personas mayores (CEPAL, 2019b; Prado y Sojo, 2010; Valenzuela, 2010).

Aun cuando existen diferencias importantes entre regiones y países, la crisis de los cuidados es un fenómeno mundial que está vinculado a una serie de patrones que interactúan entre sí: a) un aumento en el empleo de las mujeres b) cambios en la composición de los hogares (disminución de

hogares extendidos, aumento de hogares nucleares con dos perceptores y monoparentales a cargo de mujeres); c) rápido envejecimiento de la población y aumento de la esperanza de vida y menores tasas de fertilidad; d) restricción de políticas fiscales y presupuestos de políticas sociales, con la consiguiente insuficiencia de servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes, junto a servicios de atención pública debilitados y delegación gubernamental de servicios de atención a las familias.

Estos patrones plantean nuevos desafíos para el modelo tradicional de atención no remunerada que brindan las mujeres y para las políticas nacionales de atención y protección social. Esta crisis ha puesto en cuestión la forma tradicional de organización de los cuidados y ha generado una creciente presión por la mercantilización de los servicios de cuidado, relevando el papel del trabajo doméstico remunerado para satisfacer las necesidades de cuidado.

II. Trabajo doméstico remunerado

El trabajo de cuidado implica aquellas actividades físicas, mentales y emocionales necesarias para la generación, crianza y socialización de niños y niñas, así como el mantenimiento de las familias y las personas desde la infancia a la vejez. Es un trabajo fundamentalmente relacional y asignado a las mujeres como una responsabilidad naturalmente femenina. En estas condiciones, puede ser realizado de forma no remunerada —una “obligación” que asumen generalmente las mujeres respecto a los miembros de su hogar— o remunerada a través de la contratación —también generalmente de una mujer— para realizar actividades de servicio, cuidado y atención por los miembros de la familia. La noción de cuidado supone de tal modo tareas realizadas esencialmente por mujeres, tanto por miembros de la familia o a través de su mercantilización a través de la contratación de servicios personales (Brites, 2007).

La mercantilización del trabajo para el cuidado de la familia, incluyendo el cuidado a personas dependientes —niños y niñas, personas mayores con diversos grados de autonomía, personas enfermas y con discapacidad— así como tareas domésticas cotidianas en apoyo a personas tanto adultas como dependientes, no es un fenómeno nuevo, pero está tomando nuevas dimensiones en respuesta a los importantes cambios socio-demográficos, sociales y económicos, que se han acentuado a partir de las últimas décadas del siglo XX. Las necesidades de cuidado que existen en la actualidad dan a un fenómeno antiguo un nuevo cariz.

El trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente desempeñado por mujeres trabajadoras provenientes de hogares de bajos ingresos y grupos sociales más desfavorecidos. La calidad de sus empleos es inferior a la de otras ocupaciones y solo en los últimos años han empezado a modificarse los marcos legales discriminatorios que prácticamente no les otorgaban derechos laborales. Los estereotipos de género, los prejuicios respecto al trabajo de cuidado como uno que no requiere de conocimientos técnicos ya que se desarrolla a través de cualidades y habilidades “naturales” de las mujeres, ha contribuido a su desvalorización y ha sido un determinante de la mala calidad del empleo, precarias condiciones laborales y déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas remuneradas (Valenzuela y Mora, 2009).

Una de las evidencias más elocuentes del entrecruzamiento de las desigualdades socioeconómicas, de género y étnico-raciales en la sociedad y en el mercado de trabajo es la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas. Los regímenes de esclavitud y servidumbre que caracterizaron la época colonial en América Latina establecieron un sistema jerárquico que marca hasta el presente la distribución sexual y racial de los puestos de trabajo doméstico remunerado y la relación de dominación y desigualdad que acarrea. Las representaciones sociales del trabajo doméstico remunerado se asocian y encasillan a las mujeres afro-descendientes e indígenas a esta ocupación, conlleva el estigma del pasado (CEPAL, 2018).

En América Latina el trabajo doméstico remunerado tiene raíces históricas de larga data, vinculadas a la esclavitud, la tradición de la hacienda, la colonia y la ocupación de mujeres en las casas patronales, donde realizaban tareas domésticas que solían remunerarse en especies o simplemente trabajaban sin remuneración ya que su salario se consideraba incluido en la remuneración de su padre o marido. En las colonias españolas el personal de trabajo doméstico —“sirvientes”— era fundamental para la producción de los artículos de la vida doméstica, además del cuidado de las personas. Las opciones para el empleo de las mujeres eran muy limitadas y estaban con frecuencia determinadas por la esfera doméstica, en tanto los gremios y mercados de artesanos imponían restricciones para ingresar a esas actividades. En el siglo XVI, casi todas las casas de los españoles contaban con personal de servicio doméstico, cuya composición étnica era mayoritariamente indígena, aunque también había esclavas liberadas, mestizas e incluso mujeres blancas (Kuznesof, 1993).

El trabajo doméstico fue una categoría de empleo muy importante para las mujeres durante el período colonial y tenía como única regla el estar bajo la autoridad y responsabilidad del jefe de hogar para el que trabajaban. La mayor parte de sus salarios eran en especie (computando como tal la vivienda, alimentación y ropa que recibían). Las mujeres indígenas recibían los salarios más bajos y tenían peores condiciones laborales. Una vez que una mujer indígena comenzaba a trabajar en una casa española, era “virtualmente esclavizada y se le impedía dejar el trabajo o casarse” (Kuznesof, 1993,p28).

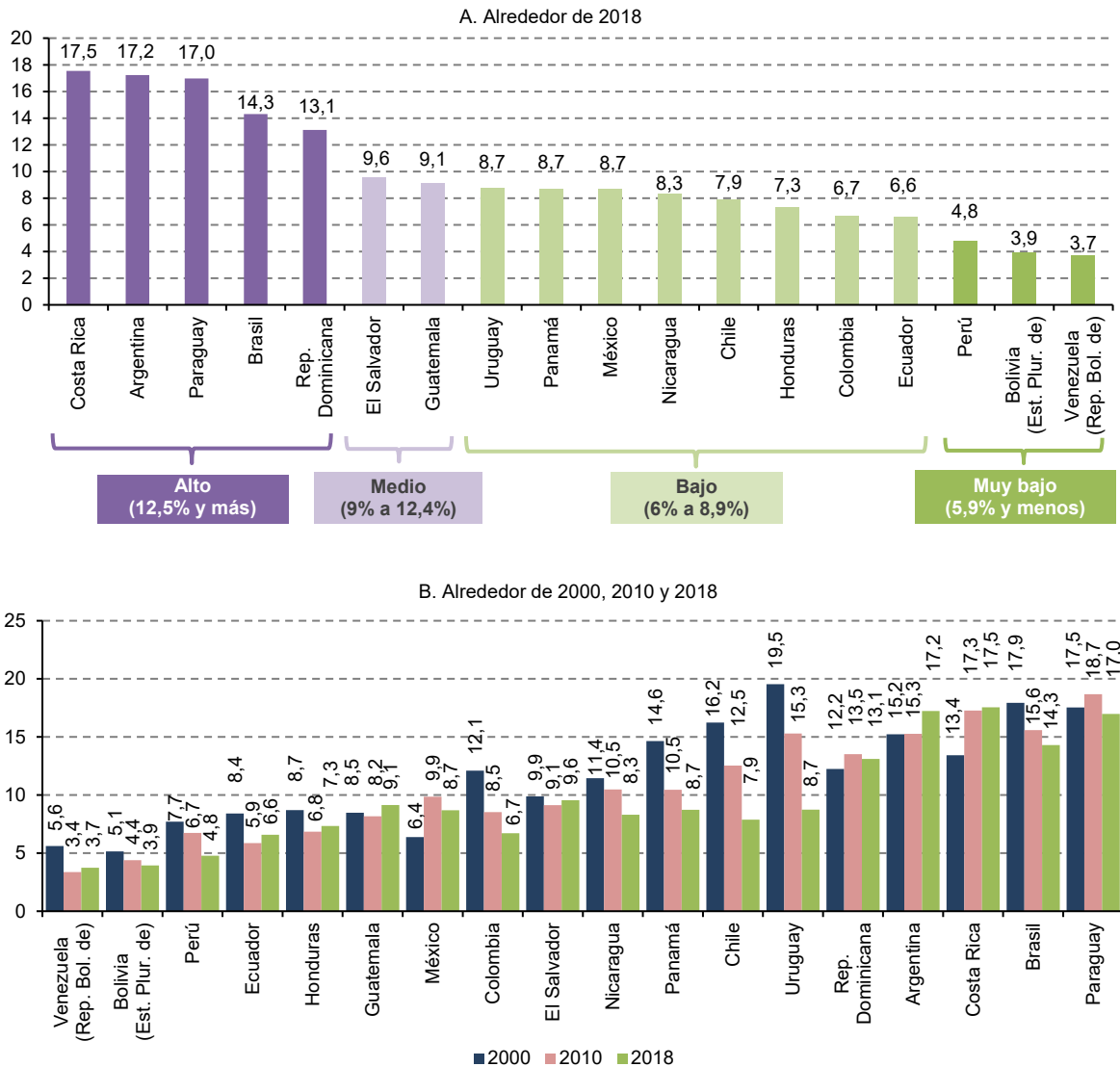
Hutchinson (2014) destaca que en los censos realizados en Chile a fines del siglo XIX y principios del siglo XX el servicio doméstico era una ocupación masiva y transversal, que iba más allá de los hogares de ingresos altos. Organizado en torno a una jerarquía muy estricta entre sus miembros, el trabajo doméstico remunerado —considerado una “condición” más que una “ocupación”— no logró ser incorporado en el debate sobre la cuestión social, por lo cual quedó marginado de los avances en materia de legislación laboral y organización sindical hasta bien avanzado el siglo XX. Las primeras normativas para la regulación del trabajo doméstico remunerado establecían regímenes diferenciados que les otorgaban menos derechos y garantías, situación que no ha sido completamente erradicada en toda la región.

La emergencia de la crisis de los cuidados en los años 90 fue un factor fundamental detrás de la nueva mirada y creciente atención respecto del sector del trabajo doméstico remunerado, que llevó a reconocer crecientemente su aporte al bienestar de los hogares y la economía de los países. Se generaron presiones por equiparar sus derechos laborales y mejorar sus condiciones laborales, reconociendo que la ocupación que ha concentrado históricamente al mayor número de mujeres ha sido también la que se ha regido por las normas más excluyentes y discriminadoras.

En la actualidad poco más de 12 millones de personas se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado en América Latina. La gran mayoría (94%) son mujeres. El trabajo doméstico remunerado es una de las fuentes de empleo más importantes para las mujeres en la región: 1 de cada 10 mujeres ocupadas es una trabajadora doméstica remunerada. El promedio regional oculta sin embargo importantes diferencias por país. Tal como se muestra en el gráfico 1, hay cinco países (Costa Rica, Argentina, Paraguay, Brasil y República Dominicana) donde el peso del trabajo doméstico remunerado supera el promedio regional. En tres de estos (Argentina, Costa Rica y República Dominicana) una importante proporción de las trabajadoras domésticas remuneradas son migrantes. En Brasil el trabajo

doméstico remunerado es una de las ocupaciones que concentra una proporción mayor de población afrodescendiente (68.4% de las trabajadoras domésticas remuneradas son afrodescendientes), superando el peso que tienen en la población nacional, que llega al 51% (Pinheiro, Lira, Rezende y Fontoura, 2019).

Gráfico 1
América Latina (18 países): porcentaje de mujeres de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado sobre el total de ocupadas por país
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación que concentra un entrecruzamiento de desigualdades de género, clase y raza. Esto se expresa no solo en la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo doméstico remunerado, sino en el carácter específico de la actividad, en el que se entremezclan la naturalización de las tareas de cuidado junto con la desvalorización de este sector como uno asociado a las mujeres, a la naturaleza femenina y a categorías sociales subordinadas (Brites, 2013).

La tradición “familista” de la cultura de América Latina opera como un factor adicional que impulsa la contratación de trabajo doméstico. Como señala Batthyani (2015) la mayor parte de la población considera preferible que los cuidados a niños, niñas y personas mayores se brinde en el domicilio a través de los miembros de las familias y si esto no es posible, a través de la contratación de una trabajadora doméstica remunerada. El rol de cuidador está fuertemente asociado a la identidad femenina, fortaleciendo la división sexual del trabajo en relación al deber ser de los cuidados.

Aun cuando el sector del trabajo doméstico remunerado ha logrado grandes avances en los últimos años —principalmente a raíz de la adopción en 2011 del Convenio 189 de la OIT— que establece normas mínimas para el sector— esta sigue siendo una de las ocupaciones con las peores condiciones laborales, bajos salarios y alto nivel de desprotección.

El trabajo doméstico remunerado se caracteriza por sus altos niveles de informalidad, lo que restringe el ejercicio de derechos de las trabajadoras. Ellas se encuentran escasamente protegidas y debido al alto incumplimiento de las normas, enfrentan un gran déficit de cobertura efectiva (OIT, 2016b). La relación laboral en este sector es una de las más complejas del mundo del trabajo y está marcada por jerarquías sociales, sumisión, desvalorización y estigmatización, junto a intimidad, protección y complicidad (Rodgers, 2009). En este contexto —considerando su baja tasa de sindicalización— los márgenes de acción y negociación de las trabajadoras son muy acotados.

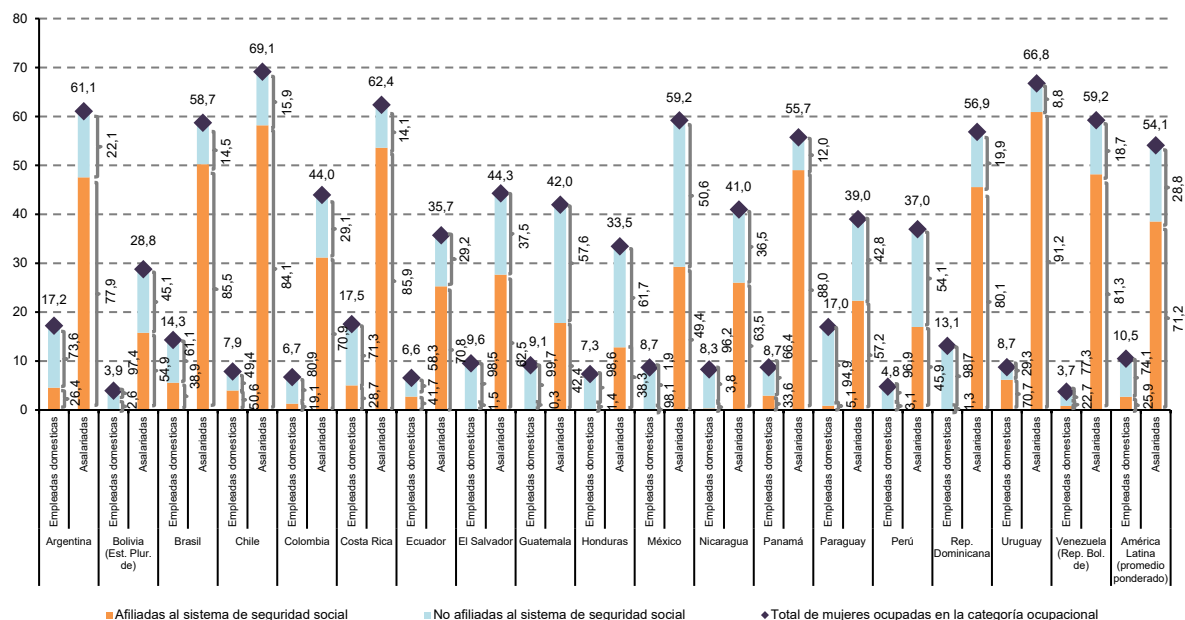
Hasta inicios de la década de los años 2000 pocos países de la región establecían cobertura obligatoria de seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. Desde esa fecha la gran mayoría de los países ha hecho modificaciones en su legislación a fin de incorporarlas a los sistemas de seguridad social⁴. A pesar de esto, el nivel de incumplimiento es extremadamente alto y el promedio regional muestra que 3 de cada 4 trabajadoras domésticas remuneradas no están cubiertas por la seguridad social en América Latina, como se indica en el gráfico 2. Esto las afecta no sólo respecto a las prestaciones de salud asociadas a los esquemas contributivos de seguridad social, sino también respecto al ejercicio de derechos respecto a licencias por enfermedad, licencias por maternidad, derechos jubilatorios y otras prestaciones asociadas a la seguridad social.

Destaca en el contexto regional el alto nivel de cobertura de seguridad social de las trabajadoras domésticas remuneradas del Uruguay (70.7%), fruto de políticas públicas de incentivo y apoyo al cumplimiento de la legislación y el compromiso conjunto que han desarrollado el sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Uruguay y la Liga de Amas de Casa, organización que representa al sector empleador. Chile (50.5%) es el país que sigue al Uruguay en términos de cobertura de seguridad social del sector y luego viene Ecuador (41.7%) y Brasil (38.9%). La muy baja cobertura que se produce en algunos países está asociada al carácter “voluntario” de la afiliación de las trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social.

Los altos niveles de informalidad que caracterizan la situación del trabajo doméstico remunerado en la región se expresan no solamente en la baja cobertura de la seguridad social sino también en el bajo nivel de registro o firma de contrato y dan lugar a prácticas que constituyen faltas a las normas laborales y dan paso a que no se respeten sus derechos respecto de las jornadas de trabajo, el pago de horas extraordinarias o trabajo en días feriados, el pago de vacaciones de acuerdo a los días que estipula la ley, entre otros.

⁴ La cobertura de la seguridad social para el trabajo doméstico remunerado tiene un carácter voluntario en Panamá, están excluidas en El Salvador, Honduras y República Dominicana y cubiertas de manera extremadamente restringida en Guatemala. La reciente modificación incorporada por México a la Ley del Seguro Social la hizo obligatoria a partir de 2020.

Gráfico 2
América Latina (18 países): trabajadoras domésticas remuneradas y trabajadoras asalariadas con cobertura de seguridad social, alrededor de 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Nota: Las encuestas de hogares de cada país entregan información sobre afiliación o cotización a un sistema de pensiones. Los países que presentan datos sobre afiliación son: Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador, Panamá y República Dominicana. Los datos corresponden al año 2018 para Argentina, Bolivia (Est. Plurinacional de), Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay; al año 2017 para Chile; y al año 2014, para Guatemala, Nicaragua y Venezuela (Rep. Bolivariana de).

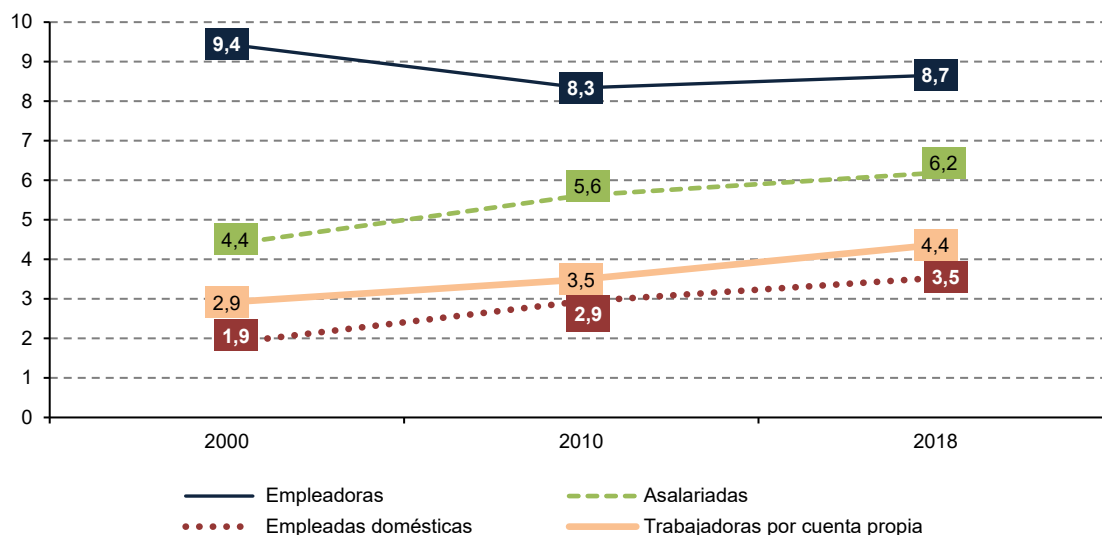
La falta de registro de la relación laboral es una práctica muy común de parte de empleadores, pero a veces naturalizada por las trabajadoras. La legislación laboral de la mayoría de los países de la región no exige la firma de contrato escrito y solo algunos lo han hecho obligatorio para el sector del trabajo doméstico. La falta de este requisito de formalización y prueba de la relación laboral contribuye a perpetuar los altos niveles de informalidad del sector⁵.

La desvalorización del trabajo doméstico remunerado se expresa entre otros ámbitos en sus bajos niveles salariales. Tal como muestra el gráfico 3, las trabajadoras domésticas remuneradas perciben ingresos inferiores a los de las mujeres ocupadas en todas las otras categorías ocupacionales. Sus ingresos por hora son un 22% inferiores a los de las trabajadoras por cuenta propia, un 44% más bajos que los de las asalariadas y representan poco más de un tercio en comparación con los ingresos de las empleadoras⁶.

⁵ Solo Bolivia (Estado Plurinacional), Chile, Costa Rica y Paraguay establecen la obligación del contrato escrito, a las que se han sumado recientemente México y Perú. Argentina y Brasil establecen la obligatoriedad de una libreta de trabajo, lo que implica un contrato formal y escrito con acceso a los derechos previstos en la legislación laboral y de seguridad social.

⁶ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

Gráfico 3
América Latina (promedio ponderado de 18 países): ingresos laborales por hora de las mujeres ocupadas de 15 años y más según categoría ocupacional, alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En dólares internacionales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

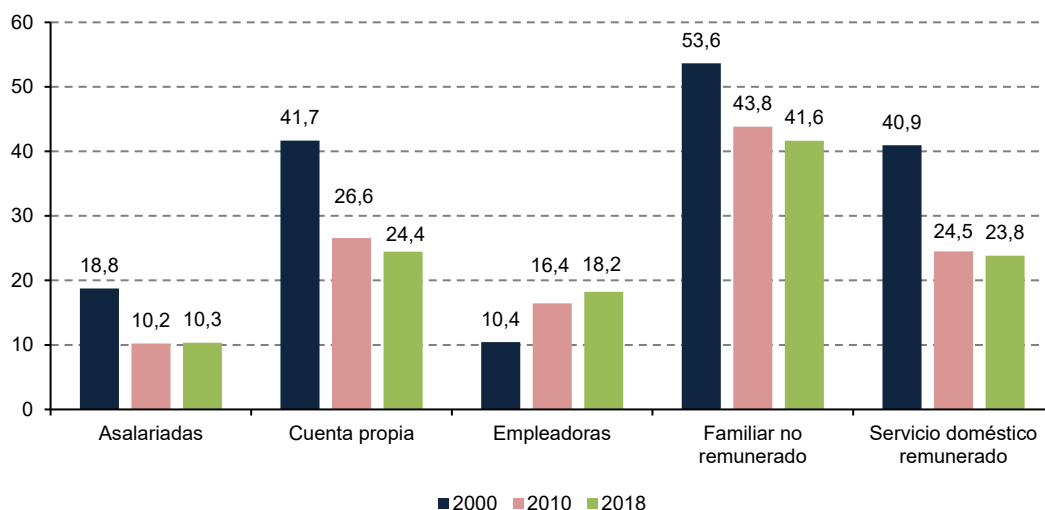
Como resultado de los bajos salarios, 1 de cada 4 trabajadoras domésticas remuneradas (23.8%) en la región vive en situación de pobreza, a pesar de estar ocupadas y percibiendo un ingreso. Esta cifra es levemente inferior a la de las trabajadoras por cuenta propia (24.4%) y mucho más alta que la de las mujeres que son empleadoras (18.2%) o trabajadoras asalariadas⁷ (10.3%) (véase el gráfico 4). Las trabajadoras domésticas remuneradas están en todo caso en una mejor situación que las trabajadoras familiares no remuneradas, que no reciben ingresos por su trabajo.

Como se muestra en el gráfico 4, la incidencia de la pobreza en las trabajadoras domésticas remuneradas ha disminuido de manera importante —un 40.9% de ellas se encontraba en situación de pobreza en 2000, cifra que disminuye a 24.5% en 2010— reflejando una tendencia de la región a la disminución de la pobreza y una muy leve caída de 0.7 puntos porcentuales entre 2010 y 2018. Una combinación de factores, entre los cuales destacan el crecimiento económico y políticas que lograron disminuir los niveles de desigualdad en la distribución del ingreso junto a incrementos en el gasto público social llevaron a una fuerte disminución de la pobreza en la década de los años 2000 en la región (CEPAL 2017, CEPAL 2018a, CEPAL 2019).

El trabajo doméstico remunerado es un empleo que ha sido históricamente —y continúa siendo— una fuente de trabajo para las mujeres provenientes de los hogares más pobres y que poseen menor educación, de sectores sociales estigmatizados según el sistema de valores nacional —indígenas y afro-descendientes— lo que otorga a este sector otra característica adicional, su fuerte racialización en diversos países de la región. A pesar de los logros mencionados, el trabajo doméstico remunerado es todavía un espacio en el que confluyen las desigualdades de género, clase, étnicas y raciales. Siendo históricamente una ocupación que empleaba migrantes rurales, el origen geográfico era un factor adicional de desigualdad. Con la creciente incorporación de mujeres provenientes de otros países, el origen nacional se suma al conjunto de factores mencionados.

⁷ No incluye a las trabajadoras domésticas remuneradas.

Gráfico 4
América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres ocupadas de 15 años y más que viven en hogares pobres, según categoría ocupacional, alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

El trabajo doméstico remunerado es una de las principales fuentes de empleo para mujeres indígenas urbanas y afrodescendientes, lo que demuestra la persistencia de una segmentación a partir de estructuras jerárquicas que se expresan en su concentración en una ocupación desvalorizada y mal remunerada. Las representaciones sociales sobre las personas afrodescendientes e indígenas las encasillan en los roles de cuidado en una lógica que se deriva del pasado colonial y los sistemas de servidumbre y esclavismo, y que dan un sentido y dotan de significado al trabajo doméstico remunerado hasta hoy. El sexismo y el racismo actúan en conjunto y se combinan perpetuando una imagen colectiva de que las mujeres negras o indígenas son parte de grupos inferiores o subordinados y están principalmente para servir a otros (CEPAL, 2017b; CEPAL, 2017c; CEPAL, 2018). Durin (2017) muestra en su estudio sobre México que hay una estrecha relación entre ser trabajadora doméstica remunerada y ser mujer indígena, que se expresa no solo en la alta prevalencia de mujeres indígenas en esta ocupación, sino en el imaginario social que establece jerarquías étnicas nacionales, indicando que son las etnias indígenas las llamadas a cumplir estas tareas.

Procesamientos realizados a partir de las encuestas de cinco países que recogen información sobre identificación racial (Brasil, Ecuador, Panamá, Perú, Uruguay) muestran que el peso del trabajo doméstico remunerado en las mujeres ocupadas afrodescendientes es de 18.1%, más que duplicando al peso de las mujeres no afrodescendientes ni indígenas (8.9%) ocupadas en este sector en estos países. En Ecuador, una de cada cinco mujeres afrodescendientes se encuentra ocupada en el trabajo doméstico remunerado, cifra que es similar en las zonas urbanas en Brasil (CEPAL, 2018).

III. Migración y trabajos de cuidado: América Latina y el contexto global

La crisis de los cuidados ha puesto de manifiesto y reproducen las desigualdades entre los géneros, clases, etnias y también entre localidades y territorios. A una escala global, los cuidados circulan a través de la feminización de las migraciones y el establecimiento de cadenas globales de cuidado (Ehrenreich y Hochschild, 2003; Parreñas, 2001). Esta transferencia transnacional de cuidados y afectos permiten a algunos hogares gozar de cuidados privilegiados y lleva a otros experimentar un déficit de ellos.

La mercantilización de los cuidados —la externalización del trabajo de cuidado a través de la contratación de una trabajadora doméstica remunerada— es una de las estrategias que se han puesto en práctica por parte de hogares de mayores recursos para resolver la crisis de los cuidados. Mientras algunos hogares están en condiciones de contratar servicios de cuidado hay otros que dependen de esta fuente de ingresos para su supervivencia.

De acuerdo con datos de la OIT (2015) se estima que hay en el mundo 67.1 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados. Según cifras conservadoras, se calcula que 11.5 millones son migrantes internacionales⁸, lo que demuestra que un número importante de hogares contrata a personas que provienen de otro país y son externas al núcleo familiar para resolver sus necesidades de cuidado. A nivel global, un 7.7 % del total de trabajadores migrantes de ambos sexos se ocupan en el sector de trabajo doméstico. El peso del trabajo doméstico entre las mujeres trabajadoras migrantes es mayor y llega al 12.7%.

Las crecientes necesidades de cuidado se combinan con el déficit de mano de obra nacional dispuesta a ocuparse en trabajo doméstico remunerado en los países de mayor nivel de ingreso. Esto ha llevado a un incremento en el peso de las personas que trabajan en trabajo doméstico remunerado en

⁸ Estas cifras se refieren a datos de 2013 y probablemente subestiman de manera importante el número real de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes, ya que solo consideran aquellos que han migrado por un período superior a los 12 meses y probablemente captan solo una parte de quienes se encuentran en situación migratoria irregular. Estas cifras dejan por ejemplo fuera la migración circular que caracteriza a quienes migran por períodos cortos, retornando periódicamente a su país de origen.

un país que no es el propio: las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes representan el 17.2% del total de trabajadoras domésticas remuneradas a nivel mundial.

El trabajo doméstico remunerado no es necesariamente la primera opción laboral para las trabajadoras migrantes, muchas de las cuales cuentan con credenciales educativas mayores que las de quienes desempeñan esta ocupación en el país de destino. Es sin embargo una ocupación con pocas barreras de entrada y muchas veces la única disponible para ellas. Independientemente de las motivaciones iniciales del proyecto migratorio, la mayor parte de las mujeres necesitan generar ingresos en el país de destino. Por esta razón, la tasa de participación laboral de las mujeres migrantes es a nivel global consistentemente más alta (63.5%) que la de las mujeres nacionales (48.1%), mientras entre los hombres no hay mayores diferencias. De esta forma, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres migrantes es de 12 puntos porcentuales, en tanto entre no migrantes esta alcanza a 27.1 puntos porcentuales (OIT, 2018b). Por esta razón, la proporción de mujeres entre el conjunto de los trabajadores migrantes es mayor que la de las mujeres en la fuerza de trabajo de quienes no son migrantes.

Si bien el peso de quienes se ocupan en el trabajo doméstico remunerado varía entre regiones, la mayor parte (66%) se encuentra en países de alto ingreso. La segmentación que se produce al interior de los países, entre hogares de altos ingresos que contratan servicio doméstico y hogares de bajos ingresos que proveen mano de obra para el servicio doméstico, se reproduce a nivel global: países pobres proveen mano de obra para el cuidado en países ricos. La concentración de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en estos países es todavía mayor y alcanza al 80%, dando lugar a un proceso aún más agudo de segmentación y transferencia internacional de los cuidados desde países pobres a países ricos, una expresión de una división internacional del trabajo basada en relaciones estructurales de desigualdad (OIT, 2018b).

En varias regiones las trabajadoras migrantes representan una importante proporción de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado. La gran mayoría de las personas que se ocupan en el trabajo doméstico remunerado en los países Árabes (83%), Norte América (71%) y Europa (55%) son migrantes. En América Latina, región donde el trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente una de las principales fuentes de empleo para las mujeres, las personas migrantes tienen un peso menor pero creciente, lo que confirma una tendencia a la concentración de la mano de obra migrante en sectores menos protegidos y con peores condiciones laborales (Gallotti, 2016).

La migración de las mujeres para trabajar en tareas de cuidado no es un fenómeno nuevo en América Latina. Desde la época colonial —y hasta bien entrado el siglo XX— muchas mujeres provenientes de familias pobres de zonas rurales se trasladaron a las ciudades en busca de sustento. Trabajaron en diferentes oficios, entre los cuales el trabajo doméstico remunerado era uno de gran importancia (Hutchinson, 2014).

El aumento en la oferta de mujeres que migraban a la ciudad en busca de trabajo permitió expandir el trabajo doméstico remunerado hacia los sectores medios, llevando a América Latina a tener en la segunda mitad del siglo XX la mayor proporción de trabajadoras domésticas remuneradas en la ocupación femenina a nivel global. Entre las décadas de los años cincuenta y setenta, el número de mujeres migrantes internas igualó o incluso superó al número de hombres (FLACSO, 1980, citado en Soto, Soto, González y Dobré, 2016).

En América Latina, la migración para el trabajo doméstico remunerado se concentra en pocos países, de ingreso alto y medio-alto⁹. Una historia de gestión de asistencia social *familiarista* (Batthyani, 2015) y un financiamiento público limitado en el área de los cuidados, se ha sumado a la

⁹ En América Latina, solo Chile y Uruguay forman parte del grupo de países de altos ingresos, en tanto otros países que reciben importantes flujos de migración intrarregional, tales como Argentina, Brasil, Costa Rica Colombia, Panamá se ubican en el tramo de países de ingresos medio-alto.

generación de nuevas oportunidades laborales para las mujeres jóvenes, más educadas, que buscan romper con el trabajo doméstico remunerado como la puerta de entrada al mercado laboral. Esto ha creado en varios países un déficit de mano de obra local y una nueva demanda de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, en una región que se ha caracterizada tradicionalmente por altos niveles de ocupación femenina en el servicio doméstico y una migración interna para responder a la demanda por este tipo de servicios.

Se estima que la población migrante de América Latina y el Caribe es de 40.5 millones, lo cual representa alrededor del 15% de la población migrante en el mundo (CEPAL, 2019a). Los patrones migratorios en la región son altamente heterogéneos. Mientras algunas sub-regiones —principalmente México, Centroamérica y Caribe— muestran una mayor emigración, principalmente extrarregional, en América del Sur se observan importantes movimientos intrarregionales. El balance migratorio de la región es negativo (seis emigrados por cada dos inmigrantes), pero las diferencias por subregión son enormes. Un 21% de la población del Caribe ha emigrado (en tanto los inmigrantes representan un 3.5% de su población); cifra que llega a un 9.3% de la población de México y Centroamérica (frente a un 1.1% de inmigrantes que se concentran en Belice, Costa Rica y Panamá). El caso de América del Sur es más equilibrado, ya que aunque también tiene un balance migratorio negativo, el porcentaje de emigrantes es apenas el 3.5% de su población y los inmigrantes representan un 1.9% (CEPAL, 2019a).

Se estima que en la actualidad residen en América Latina y el Caribe casi 12 millones de inmigrantes. Un 70% de ellos se encuentra en América del Sur. En términos de volumen, los principales países que concentran a la población inmigrante son en orden decreciente, Argentina, Colombia, Chile, Brasil y Perú. En términos del peso de la inmigración en la población nacional, Chile tiene la cifra más alta (5%), seguido de Argentina (4.9%), Venezuela (4.8%), Uruguay y Perú (ambos 2.4%) y Colombia (2.3%)¹⁰ (CEPAL, 2019a). Además de la heterogeneidad que se observa en los patrones de migración regional, se han producido importantes cambios en los comportamientos migratorios en las últimas décadas, durante las cuales la migración intrarregional ha ido adquiriendo creciente importancia.

Se observan en la región dos tipos de flujos migratorios: uno se caracteriza por ser Sur-Norte (principalmente desde Centro-América, México y el Caribe hacia Estados Unidos, y en mucho menor medida a Europa) y el otro es de carácter Sur-Sur (principalmente dentro de América del Sur).

Estados Unidos sigue siendo el principal país de destino de la migración proveniente de América Latina y el Caribe: concentra un 62% de la migración proveniente de la región. Destaca en este flujo el volumen de migrantes de México, que representa una proporción muy relevante de la emigración regional.

América Latina es elegida como lugar de destino por un 20% de las personas que emigran desde países de la región. Si se consideran los flujos regionales dejando fuera la migración mexicana, el peso de la migración intrarregional aumenta significativamente hasta casi un tercio (29%) en tanto el peso de Estados Unidos como lugar de destino disminuye a menos de la mitad (46%). Mientras Estados Unidos es el principal lugar de destino para quienes emigran desde Centroamérica y México (93.5%) y el Caribe (77.3%), la migración intrarregional es la primera opción para quienes emigran desde América del Sur (43.7%) (CEPAL, 2019a).

En las últimas décadas no solo ha aumentado la migración intrarregional, sino además se ha producido un cambio en la composición de la inmigración, perdiendo peso aquella proveniente de ultramar para convertirse en una migración mayoritariamente proveniente de la región y el principal grupo de origen proviene de un país vecino (Maldonado, Martínez y Martínez, 2018; Carrasco y Suárez,

¹⁰ El carácter reciente de la migración venezolana plantea un desafío para la medición de los flujos. Considerando que los países de América del Sur han sido uno de los destinos más importantes de esta migración, es posible que las cifras no alcancen a medir al total de la población migrante.

2018). Stefoni (2017) muestra que en 1970 sólo el 24% de los migrantes que vivían en América del Sur provenía de un país de América Latina y el Caribe, en tanto en 2010 la migración intrarregional correspondía al 63% de los inmigrantes establecidos en América del Sur. Hasta principios de la década de los años noventa la mayoría de los flujos intrarregionales se concentraban en Argentina, Venezuela, Costa Rica y República Dominicana.

La OIT estimaba que en 2015 había 4.3 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe, y que se había producido un incremento del 34% de la fuerza de trabajo migrante en apenas 5 años (OIT, 2016a). Una característica importante de la migración intra-regional, particularmente de la migración laboral, es su carácter *feminizado*.

Aun cuando a nivel global las mujeres están crecientemente tomando la decisión de migrar con el propósito de buscar nuevas oportunidades laborales, en América Latina esta es una tenencia más pronunciada. El alto porcentaje de mujeres dentro del stock total de migrantes puede ser explicada en parte por el alto peso del trabajo doméstico remunerado entre las trabajadoras migrantes. La feminización de las migraciones en América Latina se observa en el promedio regional (51.6% del total de migrantes) y particularmente en América del Sur, donde las mujeres representan el 52.8% de personas migrantes (OIT, 2016a). La diferencia por sexo es más acentuada en los corredores donde los flujos migratorios para el cuidado tienen mayor dinamismo lo que indica que la migración para trabajos en el área del cuidado sería un factor explicativo importante del carácter feminizado de la migración en la región.

Las estimaciones de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras migrantes muestran que el trabajo doméstico remunerado es una de las principales fuentes de ocupación para las trabajadoras migrantes en la región. Más de un tercio (35,3 %) de las trabajadoras migrantes en América Latina está ocupada en el trabajo doméstico remunerado (OIT 2016a). Esta cifra es muy superior a la del promedio mundial, que llega al 12.7%. Para los trabajadores migrantes de sexo masculino, el trabajo doméstico remunerado representa en América Latina una opción para apenas un 2.6%, cifra que es incluso inferior a la del promedio mundial (3.7%). Como resultado del importante peso de la migración femenina en el trabajo doméstico remunerado, América Latina y el Caribe muestra también un mayor peso del trabajo doméstico remunerado entre los trabajadores migrantes de ambos sexos. Esta ocupación representa en la región un 17.2% respecto al total de trabajadores migrantes, cifra muy superior al promedio mundial, que alcanza a solo un 7.7% (OIT, 2015).

Las mujeres representan el 92% de quienes son trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en América Latina, cifra muy superior al peso de las mujeres (74%) entre las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes a nivel global (OIT, 2015).

La inserción de trabajadoras migrantes en el trabajo doméstico remunerado y de cuidado es considerada como una expresión del carácter "complementario" entre los mercados de trabajo de los países de origen y destino. Las trabajadoras se insertan en una ocupación que la mano de obra local había empezado a abandonar, en una sociedad que requiere de este tipo de servicios y no encuentra mano de obra disponible (Acosta, 2015).

Entre los países que cuentan con un mayor peso de población inmigrante están los mayores receptores de mujeres que se ocupan en el trabajo doméstico remunerado. Datos para 2015 indican que un 5% de la población argentina es migrante, cifra que sube a 8.5% en Costa Rica y datos para 2017 estiman que en Chile esta cifra alcanza al 4.4% (OIT, 2016b; Ministerio de Desarrollo Social, 2018).

La migración para el trabajo doméstico remunerado debe ser analizada en un marco más amplio sobre los movimientos de personas en la región. Venezuela y la Argentina fueron por muchos años países de destino de migrantes provenientes de Sudamérica. La migración de población paraguaya a la Argentina es de larga data y Costa Rica ha recibido desde hace décadas a migrantes principalmente de

Nicaragua. Belice cuenta con población proveniente de Guatemala y El Salvador. Existen flujos históricos de población haitiana hacia la República Dominicana, que últimamente también se han desplazado hacia el Brasil y Chile. Este último se ha convertido en los últimos años en un polo de atracción de mano de obra migrante desde el Perú, Colombia, Ecuador, el Estado Plurinacional de Bolivia. La República Bolivariana de Venezuela en cambio dejó de ser país de destino, generándose un flujo masivo de migración venezolana principalmente hacia Colombia, Perú, Chile, Ecuador y Argentina.

En la segunda mitad del siglo XX, la migración transfronteriza se convirtió en algunos países de la región, en una extensión de la migración interna. La República Bolivariana de Venezuela fue un destino importante para mujeres colombianas y Argentina para mujeres paraguayas. A partir de 2000, al mismo tiempo que aumentaba de manera importante la migración de mujeres hacia Europa para insertarse en labores de cuidado, empezaba también a crecer la migración intra-regional en estas mismas labores (Cerrutti, 2009).

Las mayores barreras a la migración que impusieron los países de otras regiones que constituían destino privilegiado de las trabajadoras domésticas remuneradas provenientes de América Latina, así como los efectos de la crisis financiera global de 2008 en los países de destino tuvo también como efecto que muchas trabajadoras optaran por modificar sus proyectos migratorios iniciales. La migración a países vecinos para trabajar en tareas de cuidado se convirtió en la opción preferida.

IV. Nuevos perfiles de las trabajadoras domésticas remuneradas en América Latina: más educadas y de mayor edad

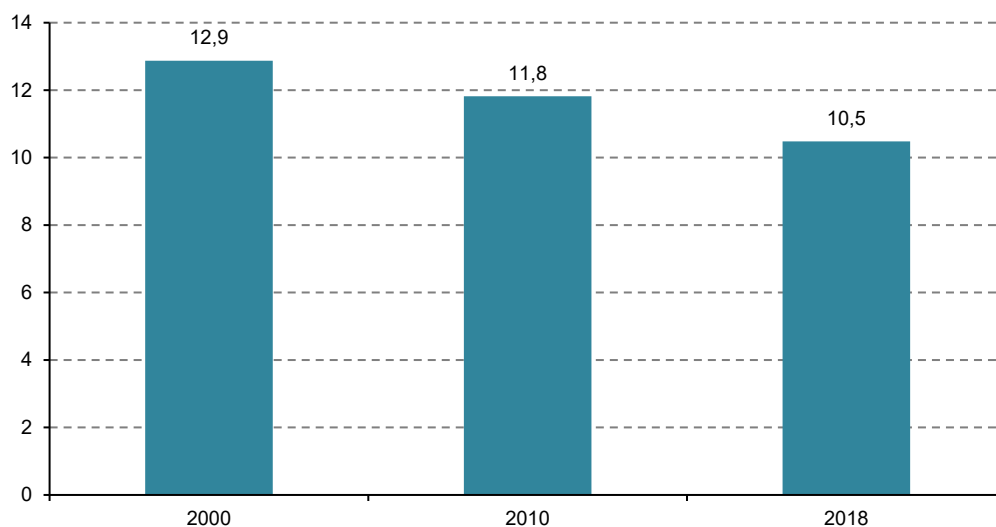
El trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente en América Latina una importante fuente de ocupación para las mujeres, principalmente para aquellas provenientes de hogares pobres, indígenas y afro-descendientes. Crecientemente las mujeres migrantes están ocupando este espacio laboral.

El trabajo doméstico remunerado ocupa a alrededor de 12 millones de personas, en su gran mayoría mujeres. Sin embargo, como indica el gráfico 5, el peso del trabajo doméstico remunerado en la ocupación femenina muestra una tendencia decreciente. Ha disminuido —desde 12.9% en el año 2000 a 10.5% en 2018—, a pesar del aumento de la demanda que se ha producido como resultado de la crisis de los cuidados (CEPAL, 2019b).

Los promedios regionales ocultan sin embargo una gran heterogeneidad regional. Costa Rica es en la actualidad el país con el mayor peso del trabajo doméstico remunerado en la ocupación femenina (18%) y Venezuela el más bajo (3.4% datos para 2013). Solo en 3 países (Costa Rica, México y República Dominicana) se ha producido un aumento del peso del trabajo doméstico remunerado en la ocupación femenina, en tanto la disminución en Uruguay y Chile ha sido muy pronunciada (véase el gráfico 1).

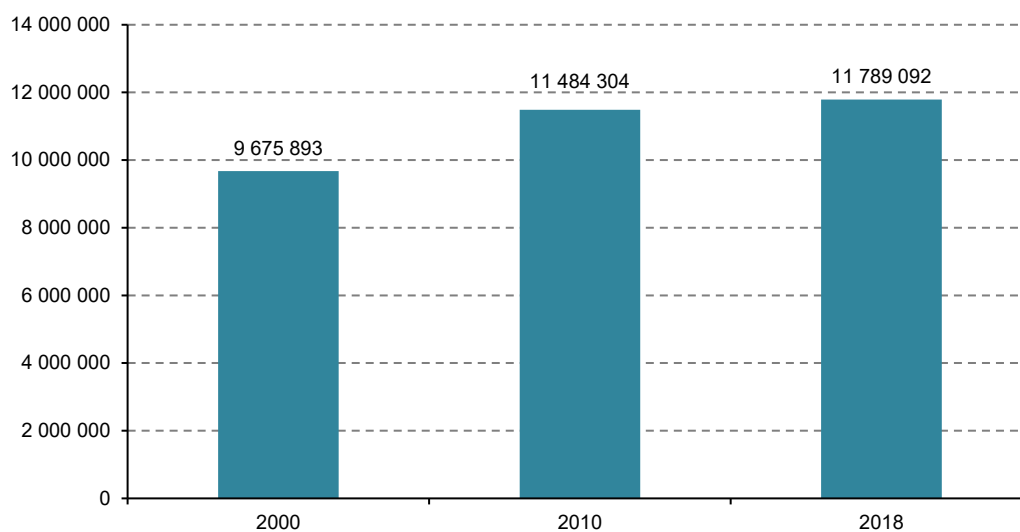
Tal como indica el gráfico 6, el volumen de mujeres ocupadas en el sector de trabajo doméstico ha crecido, aunque a una velocidad menor que en el resto de las ocupaciones. Entre los años 2000 y 2018 aumentó el número de mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado en poco más de 2 millones, un incremento de 18% durante ese período. En términos de volumen, 2 países concentran casi el 70% de las trabajadoras domésticas remuneradas de la región. En Brasil hay 5.7 millones de trabajadoras domésticas remuneradas (50% del total de la región) y en México laboran 2.1 millones de trabajadoras domésticas remuneradas (18.4% del total regional).

Gráfico 5
América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres de 15 años y más ocupadas en el trabajo doméstico remunerado sobre el total de ocupadas, alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Gráfico 6
América Latina (18 países): mujeres de 15 años y más ocupadas en el servicio doméstico, alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En miles)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Las trabajadoras domésticas remuneradas realizan tareas tanto de administración del hogar (limpieza, preparación de comidas, compras, atención de mascotas, entre otras) como de cuidado de niños, niñas y personas mayores sin que sus aportes al bienestar de la familia sean necesariamente reconocidos como corresponde. Debido al estigma que acarrea el trabajo doméstico remunerado, sus bajos salarios y

precarias condiciones laborales, las mujeres jóvenes están buscando otras opciones laborales. Como consecuencia de esto, es una ocupación envejecida, que concentra a trabajadoras de mayor edad.

El promedio de edad de las trabajadoras domésticas remuneradas de la región aumentó casi 8 años en menos de 2 décadas (desde 34.5 años en el año 2000 a 42.2 en 2017). Estas trabajadoras tienen en promedio más edad que el resto de las mujeres ocupadas y es una ocupación que ha envejecido en términos comparativos más rápidamente. Mientras en el año 2000 las trabajadoras domésticas remuneradas eran casi dos años más jóvenes que las mujeres que se desempeñaban en otras ocupaciones, en 2017 eran en promedio casi dos años mayores que el resto de las mujeres ocupadas.

Cuadro 1
América Latina (promedio ponderado 18 países): edad promedio de las mujeres ocupadas según categoría ocupacional, 2000-2017

Categoría ocupacional	Años				
	2000	2005	2010	2014	2017
Trabajo doméstico remunerado	34,5	36,3	39,2	40,8	41,7
Otras ocupaciones	36,2	37,3	37,8	38,6	39,0
Total ocupadas	36,0	37,2	38,0	38,8	39,3

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).
Nota: Datos nacionales de Argentina, Bolivia (Est.Plur. de), Brasil, Ecuador, El Salvador, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela (Rep. Bol. de).

La mayoría de las trabajadoras domésticas remuneradas de la región (79.3%) se ubica en el tramo entre 30 y 64 años. Los países con mayor proporción de trabajadoras domésticas remuneradas en este tramo (sobre el 80%) son la Argentina, Brasil, Chile, Panamá y el Uruguay. Cifras solo levemente inferiores al promedio se observan en República Dominicana, Costa Rica y Colombia. Otro grupo de países muestra una preocupante cifra de trabajadoras muy jóvenes: entre 15 y 24 años. Es el caso de Honduras (36.6%), el Paraguay (30%), Guatemala (29.5%), Nicaragua (26%), el Estado Plurinacional de Bolivia, (20%) El Salvador (17%) y el Perú (16%).

Las trabajadoras domésticas remuneradas tienen en promedio bajos niveles de escolaridad (7.3 años), aun cuando esta se ha incrementado en casi 1 año de estudios desde 2000. A pesar de esto, su escolaridad sigue siendo menor que la del resto de las mujeres ocupadas. Se observa incluso un preocupante incremento en la brecha, que subió desde 2.3 años de estudios en el año 2000 y alcanzó a 3.3 años en 2017 (véase el cuadro 2). Esta situación está probablemente asociada al envejecimiento de la ocupación del sector, ya que las mujeres más jóvenes, que están optando por otras ocupaciones, tienen un mayor nivel de educación.

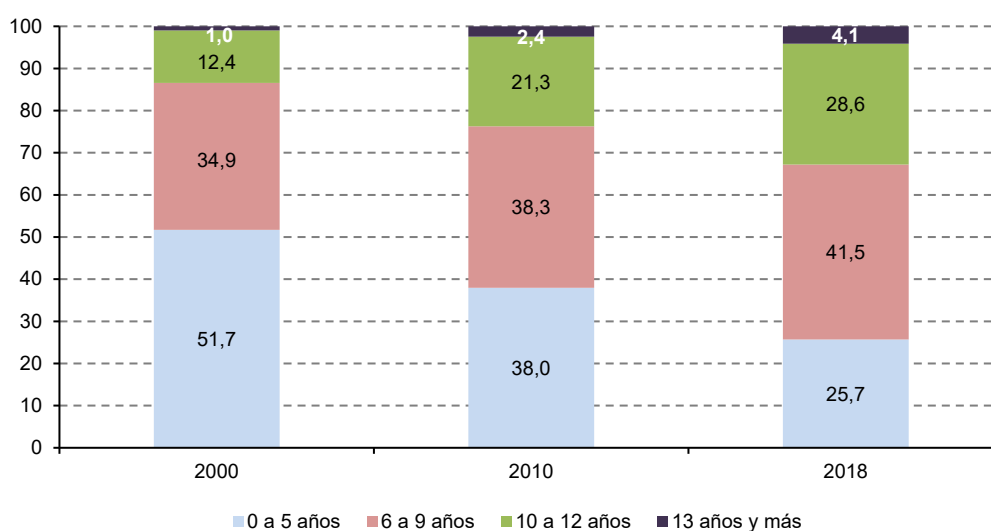
Cuadro 2
América Latina (promedio ponderado 18 países): años de escolaridad de las mujeres ocupadas según categoría ocupacional, 2000-2017

Categoría ocupacional	Años				
	2000	2005	2010	2014	2017
Trabajo doméstico remunerado	6,4	6,8	7,0	7,2	7,3
Otras ocupaciones	8,7	9,2	10,0	10,3	10,6
Total	8,4	8,9	9,6	10,0	10,2

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).
Nota: Datos nacionales de Argentina, Bolivia (Est.Plur. de), Brasil, Ecuador, El Salvador, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela (Rep. Bolivariana de).

Tal como muestra el gráfico 7, la proporción de trabajadoras domésticas remuneradas con muy baja escolaridad disminuyó a la mitad entre los años 2000 y 2018 (desde 51.7% a 25.7%), en tanto aquellas con educación secundaria (entre 10 y 12 años de escolaridad) aumentó en este período más del doble (desde 12.4% a 28.6%). En 2018 el grupo mayoritario (41.5%) ha cursado entre 5 y 9 años de estudio, y aquellas que han alcanzado a la educación secundaria (entre 10 y 12 años de escolaridad) seguidas de las trabajadoras con educación secundaria (completa o incompleta). Las trabajadoras con educación postsecundaria (13 años y más) se han incrementado 4 veces en este período.

Gráfico 7
América Latina (promedio ponderado 18 países): distribución porcentual de las ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, según años de estudio, alrededor de 2000, 2010, y 2018
(En porcentajes)

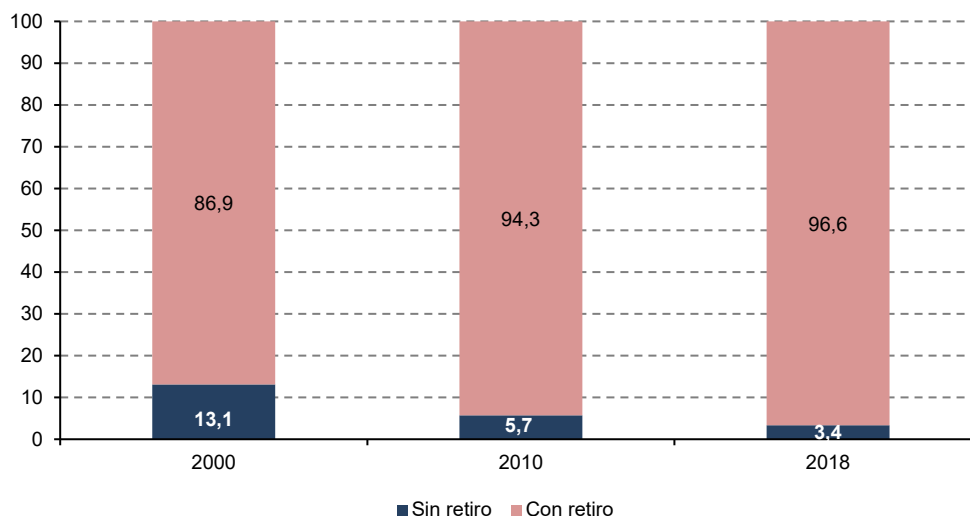


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Además de los cambios en las características personales de las trabajadoras domésticas remuneradas (mayor edad, con más escolaridad), se han producido transformaciones importantes en la forma en que se desarrolla este trabajo, que ha tendido hacia relaciones laborales más modernas. Como consecuencia de esto, ha disminuido significativamente la proporción de trabajadoras domésticas remuneradas que se desempeñan bajo la modalidad *sin retiro*¹¹ (pernoctando en el domicilio de sus empleadores). Mientras en el año 2000 un 13.1% de las trabajadoras domésticas remuneradas trabajaba *sin retiro*, en 2018 esta cifra alcanza apenas un 3.4% (véase el gráfico 8). La tendencia al cambio de modalidad y el aumento del trabajo con retiro se ha producido en todos los países de la región, aunque en algunos la modalidad *sin retiro* todavía representa cifras por sobre el promedio regional, cercanas al 10% (el Paraguay, el Perú, Panamá, Colombia), en tanto en Honduras es más alta (26%) (BADEHOG).

¹¹ Para efectos de este texto se denominará como "sin retiro" la modalidad en que la trabajadora vive en su lugar de trabajo, es decir en la casa de sus empleadores. Esta modalidad se denomina de diferentes maneras según el país "puertas adentro", "cama adentro", "interna". Se denominará "con retiro" la modalidad en que la trabajadora acude desde su vivienda a su lugar de trabajo (la casa de sus empleadores) y retorna a su hogar al finalizar las actividades diarias. Esta modalidad es también llamada "puertas afuera", "cama afuera", "externa".

Gráfico 8
América Latina (promedio ponderado de 12 países): mujeres ocupadas en el servicio doméstico remunerado, según modalidad —con o sin retiro— alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).
 Nota: Datos nacionales de Bolivia (Est. Plur. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela (Rep. Bol. de).

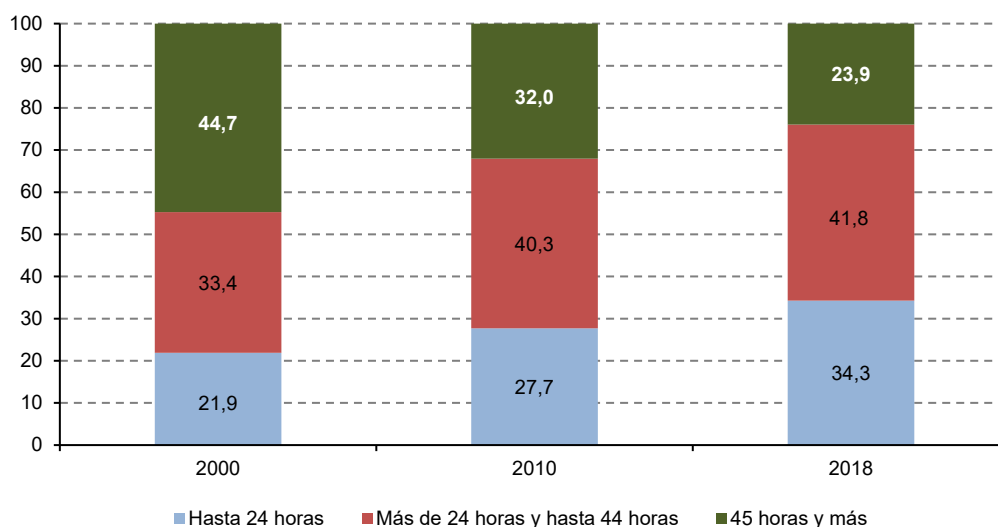
Como parte del proceso de equiparación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas con las del resto de la población asalariada, y respondiendo al aumento del trabajo por hora para múltiples empleadores, sus jornadas de trabajo se han ido acortando. Como se observa en el gráfico 9, ha aumentado la proporción de trabajadoras en jornadas semanales cortas (hasta 24 horas), desde un 21.9% del total de trabajadoras del sector en el año 2000 a un 34.3% en el año 2018. Esto refleja un incremento en el trabajo parcial de 2 o 3 días a la semana y en el trabajo por hora para varios hogares. Aumentó también la proporción de trabajadoras en jornadas entre 24 y 44 horas semanales, un reflejo del mayor respeto a la jornada laboral legal, ya que esto corresponde a la jornada laboral de una gran parte de los países de la región¹². En esta jornada se desempeña un 41.8% de las trabajadoras domésticas remuneradas. Al mismo tiempo, se produjo una disminución significativa de la proporción de trabajadoras domésticas remuneradas con jornadas largas (45 y más horas) desde 44.8% en el año 2000 a 23.1% en 2018, lo cual también es un reflejo de la caída del trabajo bajo la modalidad sin retiro¹³.

Los efectos combinados de políticas públicas (entre ellas políticas de incremento del salario mínimo y reformas legales tendientes a garantizar este derecho a las trabajadoras domésticas remuneradas) y demandas de mercado han llevado a un aumento en el nivel salarial de las trabajadoras domésticas remuneradas. Aun cuando sus remuneraciones están todavía por debajo del promedio de las mujeres ocupadas, la brecha se ha ido cerrando. Como indica el gráfico 10, el mayor salto se produjo entre los años 2000 y 2010. Mientras en el año 2000 sus ingresos por hora representaban menos de la mitad en comparación con el resto de las mujeres ocupadas, este subió a 58.6% en 2010 y a 62.8% en 2018.

¹² En el Ecuador y en la República Bolivariana de Venezuela la jornada laboral semanal para el conjunto de trabajadores y trabajadoras es de 40 horas. En el Brasil, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, la República Dominicana y el Uruguay esta es de 44 horas.

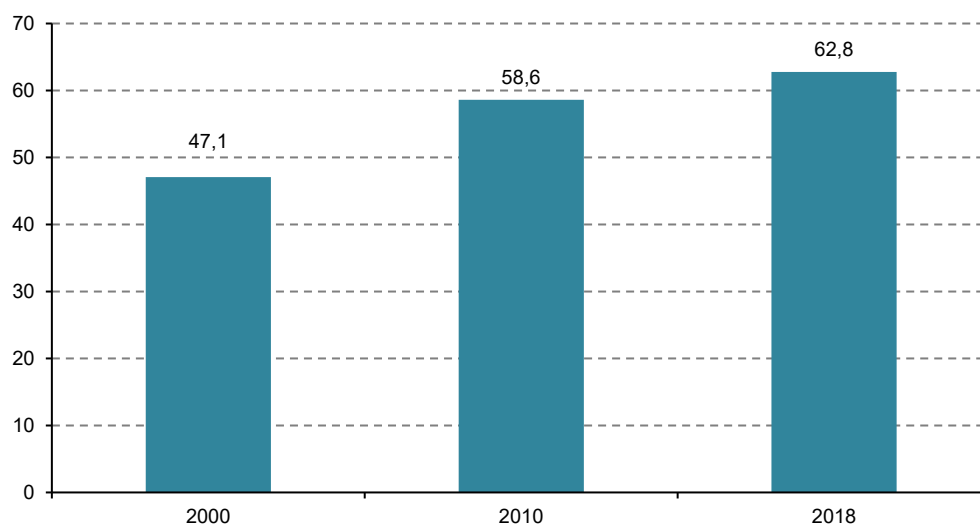
¹³ En algunos países de la región (por ejemplo, en Chile) la jornada legal es de 45 horas semanales, la cual rige tanto para las trabajadoras domésticas remuneradas como para el resto de las personas asalariadas.

Gráfico 9
América Latina (promedio ponderado de 18 países): jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más en el servicio doméstico remunerado, alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En horas semanales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Gráfico 10
América Latina (promedio ponderado de 18 países): relación del ingreso promedio por hora de las trabajadoras del servicio doméstico en relación al ingreso promedio por hora del resto de las ocupadas, alrededor de 2000, 2010 y 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Las trabajadoras domésticas remuneradas continúan sin embargo percibiendo ingresos por hora más bajos que el resto de las categorías ocupacionales. Por esta razón, una de cada cuatro trabajadoras domésticas remuneradas vive en situación de pobreza.

V. El cuidado como profesión

Existe un prejuicio muy arraigado respecto a la falta de calificaciones que requeriría el trabajo doméstico remunerado y las tareas de cuidado. No se le reconoce como un trabajo profesional, no solo porque las trabajadoras carecen de credenciales formales, sino también porque no se considera que las tareas desempeñadas requieran algún tipo de formación técnica. A pesar de la creciente demanda y complejidad que exige este trabajo, todavía es percibido como una extensión de las funciones domésticas históricamente consideradas “naturales” de las mujeres y no se reconoce que en la actualidad el trabajo doméstico remunerado (incluyendo el trabajo de cuidado) requiere de una gran variedad de habilidades y especialización.

Se espera que las personas ocupadas en este sector realicen tareas múltiples, incluyendo aquellas de complejidad limitada —como hacer aseo y planchar— junto a otras más complejas como manejar artefactos domésticos con múltiples funciones, apoyar a niños y niñas en tareas escolares, cuidar enfermos, personas mayores y discapacitadas, entre otras. Con el envejecimiento y la longevidad de la población y el número creciente de personas que necesitan atención a largo plazo, la atención ambulatoria en los hogares está adquiriendo mayor importancia. Crecientemente hay trabajadoras que se desempeñan en tareas de cuidado al interior de un hogar que asumen responsabilidades que en otros contextos corresponden a trabajadoras calificadas del área de la salud o de la enseñanza. Esto incluye administrar fármacos, controlar signos vitales (presión arterial, nivel de oxígeno en la sangre), cuidar la higiene y traslados de personas mayores no autovalentes, en el caso de la salud y en el caso de la enseñanza, implica apoyar a niños y niñas en el desarrollo de tareas, búsqueda de información por internet o incluso en el aprendizaje de un segundo idioma (CEPAL, 2019b). Las trabajadoras domésticas remuneradas han tendido a transitar hacia una mayor especialización, utilizando como base la trayectoria laboral pero intentando al mismo tiempo generar una identidad diferente y contrapuesta a la de la trabajadora doméstica remunerada.

El cuidado incluye todas las actividades necesarias para mantener, continuar y reparar el entorno inmediato, de manera que se pueda vivir en él tan bien como sea posible. “Ese entorno incluye el cuerpo, el ser y el ambiente, así como todo lo necesario para entretejer una compleja red de sostenimiento de

la vida" (Fisher y Tronto, 1990, citado en CEPAL 2019b, pp144). El cuidado es por lo tanto una función social que involucra a las personas que lo reciben y las que lo proveen. Se entiende por lo tanto como un derecho (a cuidar, a ser cuidado, a no cuidar y a auto cuidarse) y puede ser realizado de manera gratuita o remunerada, dentro o fuera de la casa. Quien cuida realiza diferentes tipos de esfuerzos físicos, mentales y emocionales y asume responsabilidades hacia la persona que recibe el cuidado. El cumplimiento de esta responsabilidad genera un vínculo emocional entre quien cuida y quien recibe el cuidado (CEPAL, 2019b).

En un sentido amplio, las tareas de cuidado incluyen todas las actividades de reproducción de la vida y de la fuerza de trabajo. Se refieren tanto a tareas destinadas al cuidado de personas —lo que supone un lazo directo y emocional— como a actividades que se asocian a la reproducción de las condiciones materiales de vida, los objetos y los espacios de reproducción social —limpieza, cocina— que no requieren de este tipo de vínculos pero muy a menudo se realizan de manera complementaria.

Aun cuando es difícil distinguir cual es el trabajo estrictamente de "cuidado" de aquel trabajo doméstico en tareas generales, se está produciendo crecientemente una delimitación entre ambos, con consecuentes diferenciaciones en términos de prestigio de la ocupación, lo que en algunos países se está empezando a traducir en una profesionalización de la ocupación y en mayores salarios y prestigio social.

Guimarães (2019) da cuenta de las estrategias de las trabajadoras que prestan servicios de cuidado domiciliario en el Brasil por diferenciar y legitimar el trabajo remunerado de cuidado como uno que las distingue del trabajo doméstico remunerado, una forma estigmatizada de trabajo con la cual no quieren identificarse. Este interés en lograr una identidad profesional propia sucede en un contexto en que ambos grupos tienen niveles de escolaridad igualmente bajos, salarios también bajos y patrones raciales que confirman las jerarquías prevalentes en el país, con una mayoría de trabajadoras afrodescendientes en ambos casos (aunque las trabajadoras blancas están más representadas entre quienes proveen cuidados fuera de los domicilios, en instituciones) (Guimarães y Hirata, 2020).

A pesar de ser una ocupación de larga data, el surgimiento de un término —"cuidadora"— para nombrar a quienes lo realizan es reciente y en el Brasil se ha llegado a un mayor nivel de institucionalización. El progresivo reconocimiento de la actividad de cuidado como un trabajo profesional llevó a incorporar en 2002 la actividad de "cuidadoras profesionales" en el marco de la nueva Clasificación Brasileña de Ocupaciones. (CBO), incluyendo en esta actividad a aquellas personas que "cuidan bebés, niños y niñas, jóvenes, adultos y personas mayores a partir de objetivos establecidos por instituciones especializadas o responsables directos, velando por su bienestar, salud, alimentación, higiene personal, educación, cultura, recreación y ocio de la persona asistida". De acuerdo a la CBO, este trabajo puede ser desempeñado en hogares o en instituciones, bajo condiciones de trabajo amplias: trabajo autónomo o asalariado y con alguna forma de supervisión. Establece la posibilidad de una variedad de horarios de trabajo (jornada completa, por turnos o plazo fijo), y señala que en el caso de cuidadores de personas con alteración de comportamiento, deben lidiar con situaciones de agresividad. Se destaca que "esta familia [ocupacional] no comprende 3222 - técnicos y auxiliares de enfermería", que quedan en el campo de la "enfermería" y no del "cuidado profesional", lo que implica regulaciones diferentes en términos de acceso a formación, certificación y salario (CEPAL, 2019b).

El reconocimiento de la profesión de cuidadora domiciliaria no ha estado desprovista de tensiones y ha encontrado resistencias de parte de representantes de las profesiones de la salud (principalmente del campo de la enfermería). Las cuidadoras profesionales por su parte, se han movilizado a fin de reglamentar el ejercicio profesional del trabajo de cuidado, fijar derechos y reglas de protección que las diferencien (en especial a las domiciliarias) de las trabajadoras domésticas remuneradas, ocupación de origen de gran parte de ellas (Guimarães y Hirata, 2020).

El proceso de profesionalización de la categoría de cuidadoras dio lugar a movilizaciones por parte de las trabajadoras por una reglamentación especial que aún no se concreta en un reconocimiento jurídico de sus derechos a la protección laboral. En febrero de 2018 la Comisión de Asuntos Sociales del Senado Federal aprobó una propuesta de reglamentación para el ejercicio de la profesión, estableciendo requisitos de educación (12 años de escolaridad mínima) y un curso de calificación en el área, además de la edad mínima de 18 años, buenos antecedentes penales y certificado de aptitud física y mental. Esta reglamentación, ya aprobada por la Cámara de Diputados, todavía no ha sido aprobada por el plenario del Senado (Guimarães, 2019).

Aun cuando las labores a realizar pueden ser similares, la cuidadora se reconoce como una profesional del cuidado, intentando establecer un puente con el sector de la salud. Incluso las empresas que proveen servicios de salud domiciliario han empezado a incorporar en su oferta, personal para realizar tareas de cuidado. Para suplir el vacío de formación de las cuidadoras, se han creado cursos cortos que entregan una certificación como cuidadora. Es una puerta de entrada para cambiar la relación laboral con la familia para ocuparse en residencias institucionales de personas mayores o en empresas que proveen servicios de salud y cuidado de enfermos y personas mayores. Esto ha llevado al desarrollo de programas de formación técnica y certificación de habilidades. El objetivo de este proceso de profesionalización a través de la formación es garantizar servicios de cuidado de calidad y la protección de los derechos laborales de las trabajadoras.

El Sistema Nacional de Cuidados del Uruguay estableció como una prioridad la valoración y profesionalización de las tareas de cuidado y estableció un programa de formación y capacitación de las personas que cuidan. El programa incluye una línea de formación para cuidados en primera infancia y otra línea de formación para cuidados a personas en situación de dependencia (adultos mayores o con discapacidad). Ambos están dirigidos a personas mayores de 18 años, con enseñanza primaria completa, con o sin experiencia previa en esta ocupación. El curso de cuidados en domicilio a primera infancia tiene una duración de 300 horas. La formación para la atención a la dependencia cuenta con un curso básico de 90 horas y otro avanzado de 300 horas. Las trabajadoras pueden acceder en caso necesario a un curso de nivelación de lecto-escritura (20 horas) y pueden complementar su formación con un curso sobre el proyecto ocupacional (30 horas). En el año 2017 había 20 instituciones habilitadas y se impartieron 60 cursos, formando en distintas ciudades a 1.287 asistentes personales para la atención a la dependencia (Sistema de cuidados, sf).

En la Argentina, en el marco de iniciativas gubernamentales destinadas a formalizar y mejorar condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, se incluyó al servicio doméstico remunerado en el Plan de Formación Continua, destinado a fortalecer competencias para un desempeño profesional y de calidad en el ámbito del cuidado. Se elaboraron tres manuales de formación, dos de ellos destinados a la atención de personas: 1) Cuidado y atención de personas mayores (104 horas); 2) Cuidado y atención de niños y niñas (98 horas); y uno destinado a la formación en la administración del hogar: 3) Servicios en casa particulares (128 horas). Reconociendo que una importante proporción de las trabajadoras domésticas remuneradas son migrantes, los manuales incluyen referencias especiales a ellas y la legislación que las protege. Los cursos son impartidos por instituciones de formación, entre ellas la escuela de capacitación de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)¹⁴. Más de 19.000 trabajadoras han recibido capacitación en los últimos 5 años en todo el país.

Un grupo importante trabajadoras migrantes que provienen del área de la salud (médicas, enfermeras, fisioterapeutas, dentistas, psicólogas, tecnólogas médicas) y no pueden ejercer su profesión porque sus títulos profesionales no están convalidados están ingresando crecientemente al

¹⁴ UPACP es la organización de trabajadoras domésticas remuneradas con mayor número de afiliadas en Argentina.

área de cuidados especializados de personas en situación de dependencia. Ellas están supliendo la creciente demanda por cuidados especializados (que no requieren de una licencia técnica o profesional de enfermería), principalmente para personas adultas mayores —en instituciones y en servicios domiciliarios—. Se trata de ocupaciones en general inestables, muchas veces informales y cuya remuneración no corresponde al nivel de calificación que ellas tienen o de responsabilidades y tareas que asumen. El ámbito de los cuidados es percibido por las trabajadoras migrantes como un nicho laboral de entrada al mercado laboral nacional que tiene un carácter transitorio, en espera de regularizar el título profesional para desempeñarse de acuerdo a sus calificaciones.

Su mayor nivel de escolaridad las posiciona mejor para este tipo de trabajo que requiere de mayor calificación¹⁵. El trabajo en el área de cuidados tiene pocas barreras de entrada —se puede ingresar con facilidad disminuyendo el período de tiempo de búsqueda de empleo— y además existe la posibilidad de trabajar con un contrato formal, lo cual es un incentivo importante en países como Chile y Costa Rica, puesto que este es un requisito para regularizar la situación migratoria de las trabajadoras.

En el ámbito de los cuidados a personas mayores, también se ha observado una mayor presencia de trabajadoras migrantes en tareas y turnos que las trabajadoras locales no están dispuestas a asumir. Las trabajadoras migrantes son especialmente requeridas para los horarios nocturnos, los puestos menos deseados que exigen mayores esfuerzos y complican la vida familiar, especialmente cuando tienen hijos pequeños o en edad escolar. Esta situación ha sido analizada para el caso de trabajadoras peruanas en Argentina (Magliano, 2017). A pesar de tener títulos universitarios, ellas se encuentran trabajando en el área de cuidado en el ámbito privado de los hogares y en residencias de personas mayores, desempeñando tareas para las cuales las trabajadoras nacionales no están disponibles y sin poder desarrollar una trayectoria laboral acorde a sus calificaciones. La irregularidad migratoria y las barreras a la convalidación de títulos son causas importantes para mantenerse en estas ocupaciones.

La demanda por trabajadoras sobre-calificadas no se restringe al área de los cuidados de personas mayores o discapacitadas. Existe una creciente demanda por trabajadoras domésticas remuneradas filipinas por parte de familias de altos ingresos en algunos países como Brasil y Chile, con el propósito de entregar a sus hijos una educación bilingüe, que solo podrían conseguir contratando a una profesora de inglés. Las agencias de empleo que intermedian la colocación de trabajadoras domésticas remuneradas ofrecen trabajadoras educadas (“60% tiene educación terciaria”) que hablan inglés, “son muy cálidas y cariñosas... no son quejumbrosas... obedecen las instrucciones de sus empleadores”¹⁶. Los empleadores pagan una comisión importante a la agencia pero los salarios de estas trabajadoras son similares a los de las trabajadoras domésticas remuneradas nacionales a pesar de sus tareas requieren un nivel de calificación mayor.

¹⁵ En Chile un 21.8% de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes tiene educación post-secundaria, cifra que llega al 17.8% en Costa Rica. En ambos países, la proporción de trabajadoras nacionales con el mismo nivel de escolaridad es menor (6% y 16.6% respectivamente).

¹⁶ Véase <https://nanafilipina.cl/cl/>.

VI. Mayor protección legal y mejoras en la formalización en el sector de trabajo en hogares particulares

En los últimos años las trabajadoras domésticas remuneradas han logrado avances significativos en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos, que se han plasmado en modificaciones en la legislación y las prácticas nacionales en una serie de países de la región. Las organizaciones de trabajadoras domésticas han cumplido un papel crucial en este proceso. Las primeras organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas fueron creadas a inicios del siglo XX. A partir de los años ochenta este movimiento se amplió. En 1986 se creó la Confederación de América Latina y el Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y en 2014 se creó la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, cuya filial para América Latina y el Caribe reúne a 22 sindicatos de quince países de la región y constituye un espacio importante de articulación y promoción de la igualdad para las trabajadoras del sector (Miranda, 2018).

La adopción del Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras domésticas en el año 2011 dio un impulso importante a este proceso. De los 30 países que han ratificado este Convenio, 17 son de América Latina y el Caribe (57% del total de ratificaciones); 8 países de Europa (27% del total de ratificaciones), 4 países africanos (13%) y apenas uno en Asia (3%)¹⁷.

El Convenio 189 ha llevado a la ampliación del reconocimiento de estándares laborales del trabajo decente para el sector del trabajo doméstico remunerado. Varios países han impulsado reformas en la legislación laboral a fin de adecuarla a los principios que éste plantea, acercando o equiparando los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas a los del resto de los trabajadores y trabajadoras asalariadas, un proceso que algunos países habían iniciado con anterioridad a la adopción de este Convenio. El Estado Plurinacional de Bolivia (2003) y el Perú (2003) reemplazaron una legislación que no

¹⁷ Los países que a septiembre de 2020 han ratificado el Convenio 189 son los siguientes: **América Latina y el Caribe:** Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Grenada, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay; **Europa:** Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia, Portugal, Suecia, Suiza; **Africa:** Guinea, Madagascar, Mauricio, Sudáfrica; **Asia:** Filipinas.

contaba con criterios de protección de derechos y el Uruguay (2006) adoptó una ley que vino a suplir un vacío, ya que las trabajadoras domésticas remuneradas carecían de regulación específica y se encontraban mayormente excluidas del derecho del trabajo. Con posterioridad a la adopción del Convenio 189 en 2011, muchos países de la región modificaron sus legislaciones otorgando mayores derechos a las trabajadoras domésticas remuneradas. La Argentina estableció una nueva legislación consagrando la igualdad de derechos laborales para las trabajadoras domésticas remuneradas, en tanto otros países como Chile, Costa Rica, el Ecuador o el Paraguay modificaron la legislación existente. En el Brasil, la reforma de las leyes laborales en 2015 estuvo precedida por una enmienda a la Constitución en 2013, que extendió al trabajo doméstico remunerado el conjunto de derechos constitucionales del trabajo, ampliando los que ya habían sido reconocidos para el sector en la Constitución en 1988 (Valiente, 2016). México adoptó en 2019 una reforma importante a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Seguro Social, modificando una serie de disposiciones que otorgaban a las trabajadoras domésticas remuneradas menos derechos en comparación con el resto de los trabajadores.

Un elemento crucial para la protección de las trabajadoras domésticas remuneradas respecto a prácticas abusivas está establecida en el artículo 7 del Convenio 189, que establece las medidas que se deben adoptar para que las trabajadoras estén informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia mediante *contratos escritos*. El contrato escrito es el medio de prueba con que cuenta la trabajadora para acreditar la existencia de la relación laboral y sus condiciones. Facilita su acceso a la justicia y la labor de la inspección laboral. A pesar de esto, la mayoría de los países de la región no exigen la celebración de un contrato escrito entre la trabajadora y su empleador. Solo las legislaciones del Estado Plurinacional de Bolivia, Chile¹⁸, Costa Rica y el Paraguay establecen la obligación del contrato escrito, aun cuando en Bolivia (Rep. Plur. de) solo es exigible cuando la relación laboral exceda un año. Chile, Costa Rica y Paraguay exigen el registro del contrato ante la autoridad pública competente. La Argentina y el Brasil establecen la obligatoriedad de una libreta de trabajo, que también constituyen medios de formalización y prueba de la relación laboral. En México, las modificaciones incorporadas a la Ley Federal del Trabajo y a la ley del Seguro Social respecto al trabajo doméstico remunerado en 2019 establecieron la obligación del contrato por escrito, indicando además las materias que este debe incluir. En Perú se logró un importante avance en medio de las movilizaciones de las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas durante la pandemia del COVID-19. El Decreto Legislativo 1499, aprobado el 10 de mayo de 2020 estableció la obligación de celebrar un contrato escrito para el sector del trabajo doméstico remunerado y su registro en el sitio web dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Ley No. 31047 de las trabajadoras y trabajadores del hogar, adoptada el 1 de octubre de 2020 sanciona este avance.

Entre los principales avances para eliminar la discriminación y equiparar derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas está la normativa referente al tiempo de trabajo y la fijación de límites máximos a la jornada semanal y diaria de trabajo. El Convenio 189 en su artículo 10 obliga a los Estados a garantizar la igualdad de trato a las trabajadoras domésticas remuneradas respecto a las horas normales de trabajo y la compensación por horas extraordinarias. En 8 países la normativa vigente equipara en ocho horas diarias la jornada máxima de trabajo de las trabajadoras domésticas remuneradas a las del resto de los asalariados, sin distinción de la modalidad de trabajo (Argentina, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Perú, Uruguay, Venezuela), en tanto el Paraguay establece esta jornada para el personal con retiro, sin pronunciarse respecto a la jornada de quienes laboran sin retiro. Otro grupo de países (Bolivia, Chile y Colombia) establecen una jornada máxima de 8 horas diarias (4,5 horas a la semana en el caso de Chile) para las trabajadoras domésticas remuneradas con retiro,

¹⁸ En Chile la obligatoriedad de contrato escrito para quienes se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado contribuye a la regularización del estatus migratorio de las trabajadoras migrantes, permitiéndoles postular a la visa laboral, ya que cumplen con el requisito de contar con un contrato de trabajo. Esto ha tenido como efecto la alta tasa de formalización del empleo de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, que supera a la de las trabajadoras nacionales en este sector.

equiparándolas al resto de los asalariados. Para el personal sin retiro establecen una jornada de 10 horas diarias (Bolivia y Colombia) y 12 horas de descanso absoluto en el caso de Chile. El Salvador, Guatemala, Honduras y la República Dominicana no establecen limitación de jornada.

El artículo 10 del Convenio 189 también establece la necesidad de otorgar igualdad de trato respecto a las pausas o descansos durante la jornada diaria y semanal y las vacaciones pagadas. La legislación de 11 países (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Guatemala, México, Paraguay, Uruguay) establece períodos de descanso diario. El descanso semanal, por su parte está consagrado —aunque con una diversidad de criterios— en todos los países excepto Guatemala. El descanso legal remunerado en los días festivos está garantizado en las legislaciones de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Paraguay y la República Bolivariana de Venezuela.

Las vacaciones anuales remuneradas de las trabajadoras domésticas remuneradas son las mismas que rigen para el régimen laboral general en 13 países (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela), hay pequeñas diferencias en el Brasil y la República Dominicana, y no tienen reconocido legalmente el derecho a vacaciones en Nicaragua y Guatemala (Valiente, 2016). En Perú, la Ley No. 31047 (1 de octubre 2020) aumentó de 15 a 30 días el número de días de vacaciones, equiparándolas con el régimen general del trabajo.

El salario mínimo es aquel que se considera necesario para asegurar a la trabajadora o trabajador un nivel de vida suficiente y garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso. El Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos obliga a los Estados Miembros a proporcionar a las personas asalariadas cuyas condiciones de empleo así lo requieran, la protección necesaria respecto de los niveles mínimos permisibles de los salarios. El artículo 11 del Convenio 189 establece la necesidad de asegurar que las trabajadoras domésticas remuneradas se beneficien de un régimen de salario mínimo donde este exista. En 9 países de la región el salario mínimo de las trabajadoras domésticas remuneradas está equiparado al salario mínimo nacional (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Paraguay y Perú) en tanto en 2 países el salario mínimo se fija a través de un proceso de negociación colectiva (Argentina y Uruguay), así como en el Municipio de Sao Paulo. En Honduras, El Salvador y la República Dominicana las trabajadoras domésticas remuneradas están excluidas del derecho a salario mínimo, aunque establecen otro tipo de regulaciones, como por ejemplo un monto mínimo para las cotizaciones a la seguridad social (Honduras y El Salvador). En algunos países con salarios mínimos diferenciados, como en Costa Rica, el salario mínimo para las trabajadoras domésticas remuneradas —establecido por el Consejo Nacional de Salarios— se ubica en las categorías de salarios más bajos²⁹. En Guatemala, el salario establecido para las trabajadoras domésticas remuneradas es inferior al mínimo de todas las otras categorías y en Panamá es equivalente al 40% del salario mínimo general.

En 14 países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) existe la obligación del pago de horas extraordinarias, aunque en algunos casos se limitan a las horas trabajadas en días feriado o de fin de semana. La legislación no contempla la obligatoriedad de pago por horas extraordinarias en Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana.

Aun cuando en varios países se permite el pago en especie (para el caso de trabajadoras domésticas remuneradas que viven en la vivienda de sus empleadores), en la mayoría de estos no se considera parte integrante de la remuneración, con lo cual no afecta sus salarios. En el Brasil no se permite el pago en especie.

²⁹ En Costa Rica el Consejo Nacional de Salarios define el salario mínimo para la categoría “servidoras domésticas” como una de las categorías especiales de trabajo y sitúa su monto como uno inferior al de los trabajadores no calificados.

El Convenio 189 establece en su artículo 14 que las trabajadoras domésticas remuneradas deben disfrutar de condiciones no menos favorables que aquellas aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la protección de la maternidad. Los países de la región cuentan con una diversidad de sistemas previsionales, pero en su mayoría han establecido reformas tendientes a eliminar discriminaciones al acceso de las trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social²⁰. A pesar de que la mayoría de los países establece que debe haber afiliación obligatoria a la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas, la cobertura es —con pocas excepciones— más bien baja. En la actualidad, la Argentina, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, el Paraguay, el Perú y el Uruguay garantizan la igualdad de las trabajadoras domésticas remuneradas respecto al régimen general aplicable al resto de los trabajadores asalariados. Una vía de exclusión indirecta es la voluntariedad de la afiliación, como es el caso de Panamá. Una reciente reforma legal estableciendo la obligatoriedad de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas en México, contribuirá probablemente a incrementar la cobertura, que actualmente llega al 1%.

En varios países existen restricciones respecto a quienes se pueden afiliar a la seguridad social —dejando por ejemplo fuera a quienes desarrollan jornadas parciales para varios empleadores— o establecen sistemas administrativos relativamente engorrosos que desincentivan el cumplimiento. El Perú contempla como requisito para la protección de la seguridad social a las trabajadoras domésticas remuneradas, que estas desarrollen un trabajo no inferior a cuatro horas a la semana, a pesar de que el trabajo por hora para varios empleadores es una opción a la que acceden crecientemente. En el Ecuador no se ha regulado la afiliación del trabajo por hora o para varios empleadores; la obligación es afiliar a la trabajadora en base al 50% de la remuneración mínima, incluso si trabaja 1 hora a la semana, lo cual aumenta los costos de afiliación y constituye en la práctica un desincentivo. Las legislaciones de la Argentina, Chile y el Uruguay establecen la obligación de la afiliación de todas las trabajadoras domésticas remuneradas, independientemente de la cantidad de horas trabajadas o el número de empleadores para quienes trabajan. El caso del Brasil es más polémico, porque establece dos figuras legales y no reconoce como trabajadora en relación de dependencia a las trabajadoras domésticas remuneradas que prestan servicios para un empleador hasta 2 días a la semana. Estas trabajadoras, llamadas “diaristas” quedan excluidas de la protección legal y cobertura de seguridad social obligatoria, y son consideradas como prestadoras de servicio, trabajadoras por cuenta propia sin relación de subordinación, según dictaminado por los tribunales de justicia en 2010 y posteriormente sancionado a través de la Ley Complementaria 150/2015. La baja capacidad contributiva de las trabajadoras (en los casos en que esta es de cargo de ellas total o parcialmente) es otro factor que contribuye a explicar la baja tasa de afiliación.

El bajo nivel de afiliación de las trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social está indudablemente influido por las limitaciones que imponen las normativas nacionales. Pero más importante que eso son los factores culturales que reflejan la resistencia al establecimiento de relaciones laborales formales lo que muestra la persistencia de una percepción del trabajo doméstico remunerado como un “no-trabajo”. Esto, sumado a una fiscalización insuficiente, lleva a bajos niveles de cumplimiento. Los avances en el tiempo son sin embargo indudables. El Uruguay es el país con una

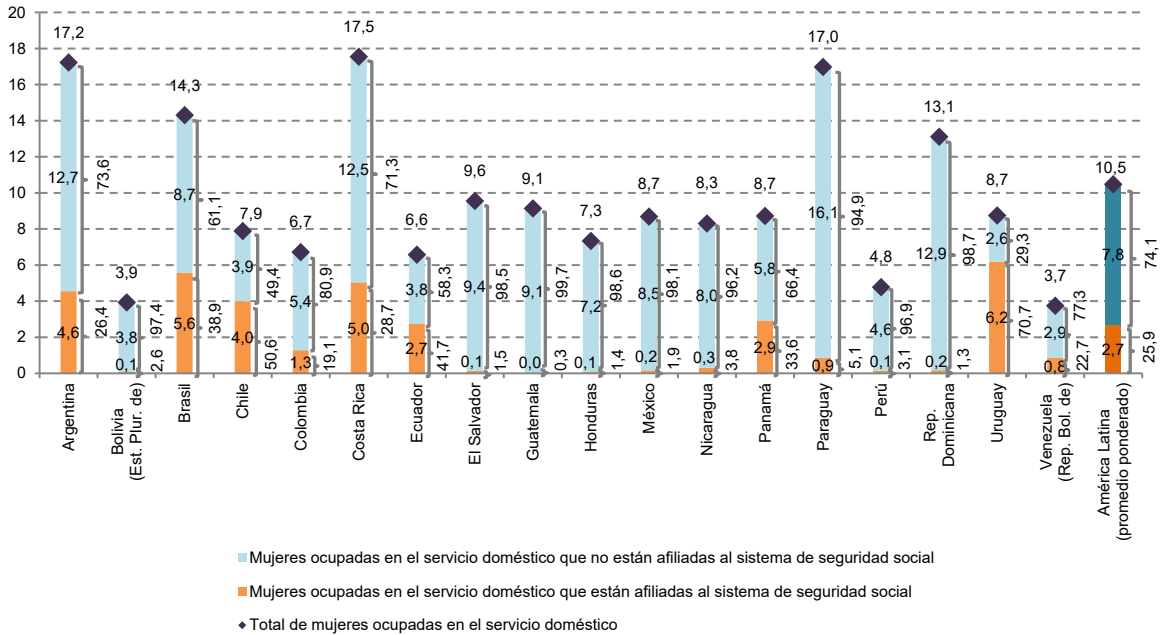
²⁰ En diciembre de 2018 la Corte Suprema de México dictaminó que era discriminatorio que la inscripción de las trabajadoras domésticas remuneradas al Seguro Social fuera voluntaria Véase: <http://www.scjn.pjf.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentenciasemblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>.

En respuesta a esto, se estableció un programa piloto para incorporarlas en la seguridad social, cubriendo en la primera etapa a nueve Entidades Federativas que concentran al 59% de las trabajadoras domésticas remuneradas, para posteriormente extenderse a todo el país. Véase: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf.

El 23 de abril de 2019 el Senado aprobó la reforma a las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social otorgando derechos a estas trabajadoras. Véase: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html>.

mayor tasa de afiliación de las trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social (70.7%), seguida de Chile (50.6%). El Ecuador alcanza el 41.7%, el Brasil el 38.9% y Panamá el 33.6%. Aún cuando la Argentina no llega al 30% ha logrado un incremento significativo en pocos años.

Gráfico 11
América Latina (18 países): proporción de mujeres de 15 años y más ocupadas en el servicio doméstico, respecto del total de ocupadas, y proporción de afiliadas o cotizantes al sistema de seguridad social, alrededor de 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).
 Nota: Las encuestas de hogares de cada país entregan información sobre afiliación o cotización a un sistema de pensiones. Los países que presentan datos sobre afiliación son: Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador, Panamá y República Dominicana.
^a Los datos corresponden al año 2018 para Argentina, Bolivia (Est. Plurinacional de), Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay; al año 2017 para Chile; y al año 2014 para Guatemala, Nicaragua y Venezuela (Rep. Bolivariana de).

El restringido acceso de las trabajadoras domésticas remuneradas al derecho de jubilación por vejez es una de las razones por las cuales deben seguir trabajando hasta una avanzada edad. Además de los problemas ya mencionados de baja cobertura de afiliación a la seguridad social —lo cual les impide acceder a jubilación por vejez o incapacidad laboral—, hay países que excluyen a las trabajadoras domésticas remuneradas del derecho a jubilación. En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, la falta de reglamentación de la ley sobre trabajo doméstico remunerado que se adoptó en 2003 les impide cotizar para jubilación. En otros países como El Salvador, Guatemala y Honduras, donde si bien la ley las ampararía, la reglamentación vigente de las instituciones públicas administradoras de la seguridad social las excluyen. En tanto en la República Dominicana no están incluidas en el régimen de seguridad social en ningún aspecto. Un elemento adicional a tomar en cuenta es que los sistemas de seguridad social basados en la capitalización individual profundizan las desigualdades sociales y es por lo tanto un factor adicional que perjudica a las trabajadoras domésticas remuneradas. Los bajos salarios percibidos durante su vida activa dan lugar a pensiones extremadamente bajas.

La asistencia médica pre y post parto, la licencia de descanso por maternidad así como la protección contra el despido durante el embarazo y el período posterior al nacimiento están regulados en la mayor parte de las legislaciones de la región. No obstante, solo en algunos países cubren de la misma manera a las trabajadoras domésticas remuneradas en comparación con el resto de las asalariadas. La asistencia médica durante el embarazo, parto y puerperio es un derecho reconocido para las trabajadoras domésticas remuneradas en todos los países de la región, derecho que cubre en la mayor parte de los casos a todas las mujeres, independientemente de su condición laboral o cobertura de seguridad social.

El fuero de maternidad —la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad— está consagrada en la normativa internacional, tanto en la CEDAW como en los Convenios de la OIT sobre Protección de la maternidad (No.183) como sobre la Terminación de la relación de trabajo (No.158). La protección contra el despido por maternidad está reconocida en prácticamente todos los países de la región y para el trabajo doméstico remunerado se aplican las mismas reglas que para el resto de las trabajadoras asalariadas, con excepción de República Dominicana, que excluye a las trabajadoras domésticas remuneradas de las normas de protección de la maternidad que rigen para el resto de las trabajadoras. México incorporó explícitamente el fuero maternal para las trabajadoras domésticas remuneradas en 2019 en el marco de la reforma a la Ley Federal del Trabajo que otorgó mayores derechos a este sector, estableciendo que el despido durante el embarazo será considerado como discriminación. Incorporó también en esta reforma la prohibición de solicitar prueba o constancia de no embarazo para la contratación de una trabajadora doméstica remunerada.

La estabilidad en el empleo es uno de los derechos consagrados en la mayor parte de las legislaciones laborales. Esta se establece de acuerdo con las características de las ocupaciones y sectores económicos. Incluye en general compensaciones económicas a través de un sistema de preaviso e indemnizaciones frente al despido injustificado, con el fin de proteger al trabajador o trabajadora frente al riesgo de cesantía involuntaria e imprevista. A pesar de que el sector de trabajadoras domésticas remuneradas es muy vulnerable frente al despido arbitrario, varios países de la región establecen legislaciones discriminatorias para el sector que facilitan el despido y abaratan su costo, o incorporan causas adicionales de despido con causa solo aplicables al trabajo doméstico remunerado. Las legislaciones de solo 8 países de la región garantizan igualdad ante la ley para las trabajadoras domésticas remuneradas en materia de estabilidad en el empleo (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela).

La creciente presencia de trabajadoras migrantes entre las trabajadoras domésticas remuneradas ha llevado a una creciente preocupación por asegurarles igualdad de derechos. El Convenio 189 trata este tema en su artículo 15 y lo focaliza en el papel de las agencias internacionales de empleo que intermedian la colocación de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en el mundo. En América Latina sin embargo los flujos migratorios para el trabajo doméstico remunerado se realizan mayoritariamente a través de otros mecanismos, lo que hace necesario revisar las políticas y normativa migratoria en conjunto con la legislación sobre el trabajo doméstico remunerado.

Como señala Frías (2019) la mayoría de los países de la región han ratificado la Convención Internacional sobre Protección de los Derechos Humanos de todos los trabajadores migratorios y sus familias, y un número menor también lo ha hecho respecto a los Convenios 97 y 143 de la OIT sobre trabajadores migratorios. Las legislaciones nacionales, sin embargo, no siempre han incorporado apropiadamente una dimensión de género y la particularidad del trabajo doméstico remunerado no ha sido reconocida.

Así por ejemplo, en la mayoría de los países se permite que los contratos se realicen de forma verbal, a pesar de que las leyes migratorias exigen un contrato escrito para que las trabajadoras puedan gestionar un permiso de trabajo y regularizar su situación migratoria. Del mismo modo, en algunos

países la normativa migratoria pide permanencia con el mismo empleador para gestionar el permiso de trabajo —es por ejemplo el caso de Costa Rica, donde la legislación está pensada para un empleador único y permanente—, situación que no cumplen las trabajadoras domésticas remuneradas que trabajan por hora para varios empleadores (OIT, 2016b).

Aun cuando las diversas sub-regiones han establecido acuerdos de integración económica que incluyen el libre tránsito de las personas, en la mayoría de los casos no han sido completamente implementados y algunos países se han reservado el derecho de admisión de ciertas categorías, usualmente trabajadores altamente calificados. El Acuerdo de Residencia del MERCOSUR y Asociados ha establecido un marco que facilita la movilidad de las trabajadoras domésticas remuneradas en América del Sur y el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR reconoce los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social para las personas trabajadoras migrantes y nacionales, estableciendo por lo tanto este derecho para las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes (OIT, 2016a).

La disparidad de estándares respecto a la cobertura de la seguridad social en la región plantea desafíos importantes para los corredores migratorios para el cuidado. La mayoría de los países de la región son signatarios del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, que reconocen los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social y permiten diferentes modalidades de portabilidad previsional y la acumulación de períodos de cotización pagados en cualquiera de los países signatarios con el fin de acceder a la jubilación. La asimetría en el reconocimiento de los derechos de seguridad social de las trabajadoras domésticas remuneradas en los distintos países —expresado tanto en las exclusiones legales como en las diferencias de cobertura— plantea problemas para una efectiva portabilidad de las pensiones y exige poner una mirada de conjunto a fin de equiparar los distintos sistemas previsionales, en particular en lo que se refiere a la cobertura de contingencias de largo plazo.

Las reformas legales destinadas a equiparar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas que se han llevado a cabo en la mayor parte de los países de la región constituyen un avance importante. Sin embargo, si estas reformas no se acompañan de medidas que aseguren su cumplimiento, estas no logran garantizar en la práctica los derechos que confiere la ley laboral a las trabajadoras.

Reconociendo la importancia de las medidas de control y fiscalización, el Convenio 189 establece en su artículo 17 que todos los Estados Miembro deberán “establecer mecanismos de queja para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos” (párrafo 1) y que además deberán “formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y sanciones” (párrafo 2) y “en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, con el debido respeto a la privacidad” (OIT, 2011).

La inspección del trabajo doméstico remunerado plantea retos específicos que algunos países de la región están tratando de enfrentar. Al realizarse en hogares particulares plantea la disyuntiva entre la protección de los derechos de las trabajadoras a través de la fiscalización, frente al derecho a la inviolabilidad del espacio privado. Esto implica que la realización de inspecciones a los hogares requiera de una autorización judicial. De esta forma, queda automáticamente descartada la posibilidad de realizar inspecciones de oficio ya que la obtención de una orden judicial requiere de una sospecha fundada.

El incumplimiento respecto a la normativa que rige al trabajo doméstico remunerado en la región es, sin embargo, alto y generalizado —particularmente en lo que se refiere al registro y afiliación a la seguridad social— y es la principal causa del alto nivel de informalidad laboral en el sector. El porcentaje de trabajadoras domésticas remuneradas que están cubiertas por la seguridad social es muy bajo y en los países que lo exigen, existe un alto incumplimiento de la obligación de registro y contrato escrito, lo que demuestra una resistencia de parte de los empleadores para garantizar un trabajo decente. El alto

incumplimiento respecto a la cobertura de seguridad social se produce a pesar de que diversos países han desarrollado campañas de información y sensibilización, establecido incentivos a través de beneficios tributarios, han facilitado los trámites a través de su informatización, o incluso han aumentado las penalidades por incumplimiento. Un avance muy importante se registró en Perú con la adopción de la Ley No. 31047 (1 de octubre 2020), al incorporar la inversión de la carga de la prueba en el sector del trabajo doméstico remunerado. De tal modo, no será la trabajadora quien deberá probar la irregularidad cometida en su contra, como sucedía hasta ahora.

Algunos estudios (COMMCA/SICA 2009, OIT 2016b) muestran que el incumplimiento no se limita al registro y la seguridad social y han detectado diversas materias en las que se producen violaciones de los derechos laborales, principalmente respecto al pago de salarios (inferiores a los pactados), no pago de vacaciones y trabajo en días festivos, despido sin pre-aviso ni pago de las indemnizaciones estipuladas por la ley, retención de salarios en caso de renuncia, entre otros.

A pesar del alto nivel de incumplimiento, el número de denuncias en la mayoría de los países es bajo. En el Uruguay se presentaron 378 denuncias en 2018 (Banco de Previsión Social, 2019), en Chile en cambio se realizaron el mismo año 2.506 reclamos, de los cuales 1.355 fueron realizados por trabajadoras domésticas remuneradas, lo que representa un 54.1% del total de reclamos realizados por mujeres durante ese año²¹ (Dirección del Trabajo, 2019). Una encuesta realizada en República Dominicana reportó que menos de la mitad (45%) de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas tenía conocimiento de la existencia de una instancia a la que podían acudir si sus derechos no eran respetados. Un hallazgo importante de esa encuesta es que sólo el 5% de las trabajadoras domésticas que habían tenido alguna situación que a su juicio requería la intervención de la justicia laboral, acudió a la respectiva instancia a realizar la denuncia (COMMCA/SICA, 2009).

Entre las razones que ayudan a explicar el bajo número de denuncias están la falta de conocimiento de las trabajadoras domésticas remuneradas sobre los derechos que las amparan, que se suma a su desconocimiento sobre la existencia y forma de operar de los mecanismos de recepción de quejas. Estos implican muchas veces trámites complejos y los horarios de funcionamiento de los servicios públicos coinciden en general con la jornada laboral de las trabajadoras. Este proceso requiere dedicación de tiempo y recursos por días no trabajados para acceder a las instituciones públicas. Para trabajadoras que viven al día, renunciar a un día de trabajo puede tener consecuencias importantes para la alimentación de su familia. En este sentido, la limitación que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas que viven en la casa de su empleador es mayor. Otra causa que ayuda a explicar el bajo número de denuncias es la percepción de muchas trabajadoras domésticas remuneradas acerca de la parcialidad con que operan las instituciones públicas, y su convencimiento de que actuarán a favor del empleador. Hay también factores que actúan como un desincentivo a la denuncia que están marcados por las características propias de este trabajo, que involucra cercanía y vínculos afectivos con los empleadores y su familia. Esto puede generar sentimientos contradictorios y límites al momento de reconocer y luego denunciar el incumplimiento de derechos. La posibilidad de enfrentar un conflicto con sus empleadores se convierte para muchas trabajadoras en una opción que no están dispuestas a asumir y prefieren renunciar al empleo.

Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes deben adaptarse a las normas del código del trabajo, que les otorga derechos como trabajadoras domésticas remuneradas pero además a las leyes de migración. Los beneficios que se han logrado a través de las reformas a las leyes que rigen el trabajo doméstico remunerado no impactan por lo tanto de la misma manera a las trabajadoras nacionales con respecto a las migrantes. A pesar de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes adquieren sus derechos laborales por la existencia de una relación laboral y no por su

²¹ Se clasifican como reclamos las quejas interpuestas ante las autoridades laborales después de haberse finalizado la relación laboral.

nacionalidad o estatus migratorio, ellas enfrentan una serie de dificultades adicionales —por desconocimiento, por no contar con documentación nacional, o por ser objeto de discriminación o abuso laboral por su origen nacional— para hacer valer sus derechos.

El acceso a un documento nacional de identidad es la primera barrera que deben enfrentar. Este documento es el que les permite demostrar el carácter regular de su situación migratoria y es la puerta de entrada para la formalización de su relación laboral, acceder a beneficios sociales, establecer contratos económicos y funcionar en el marco institucional vigente. En el caso de Chile y Costa Rica, además de los costos involucrados en el proceso (y pago de multas por la situación de irregularidad), la falta de un contrato de trabajo (Chile) o afiliación a la Caja de Seguridad Social (Costa Rica) pueden ser barreras infranqueables para obtener permiso de residencia. En la Argentina, a pesar de las pocas trabas para regularizar la situación migratoria, la falta de información o de recursos para pagar multas dejan a muchas trabajadoras en situación de irregularidad.

Mantener un estatus irregular no impide su acceso al mercado de trabajo, pero incide en su cotidianidad como migrante y trabajadora. Genera temor frente a posibles controles de agentes públicos, y lleva a la trabajadora a recluirse en el espacio doméstico donde trabaja y tolerar posibles abusos en tanto la desincentiva a denunciarlos. Como señala una trabajadora doméstica remunerada migrante haitiana en República Dominicana “No, no tengo derecho a nada, según mi experiencia” (Centro de Estudios de Género-INTEC, 2013, pp74).

Una situación especial es la que viven las trabajadoras domésticas remuneradas filipinas, que llegan a América Latina a través de agencias internacionales de empleo. Lopes y Gondim (2018) documentan que en Brasil se han producido casos de abuso por jornadas excesivas, no respeto del descanso semanal, descuentos injustificados de salario y retraso en su pago, control rígido de la alimentación proporcionada y ausencia de cuidados médicos cuando han sido necesarios. Se incumplían además las normativas migratorias generándose una situación confusa respecto al rol y las responsabilidades de la agencia de empleo que había traído a la empleadora y su empleador, diluyéndose entre ambas responsabilidades como la del pago del pasaje de retorno al país de origen.

En Chile se registran 104 denuncias presentadas ante el órgano competente por parte de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en el período enero-junio 2018 (3% del total de denuncias realizadas por trabajadores migrantes en este período). Cifra muy baja si se compara con la del total de reclamos (1.506) presentados ese mismo año por trabajadoras domésticas remuneradas de ambos sexos (migrantes y nacionales) (Dirección del Trabajo, 2018). La diferencia se explica porque se clasifica como *denuncia* si la presentación ante las autoridades se realiza mientras la relación laboral está vigente. Se clasifica como *reclamo*, cuando la relación laboral ya ha terminado. Dadas las características del trabajo doméstico remunerado, la mayor parte de las quejas ante la autoridad se realizan una vez que la relación ha terminado.

A raíz de las denuncias presentadas por las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, se realizaron 134 fiscalizaciones (4.9% del total de las fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo a partir de denuncias realizadas por trabajadores extranjeros). Se establecieron sanciones en 46 casos denunciados por trabajadoras domésticas remuneradas migrantes (3.4% del total de sanciones del período) (Dirección del Trabajo, 2018). En Chile los principales motivos de denuncia de parte de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes (especialmente de parte de quienes no han logrado todavía la residencia definitiva) es la ausencia de un contrato laboral, requisito indispensable para tramitar la visa temporal laboral. Otras denuncias, se refieren al no pago de cotizaciones previsionales (especialmente de trabajadoras domésticas remuneradas que se desempeñan por hora), no pago de vacaciones o despido sin mes de aviso (o pago correspondiente). Las trabajadoras migrantes acuden a las oficinas de la Dirección del Trabajo habitualmente acompañadas de una trabajadora chilena, que tiene más información sobre los

derechos laborales que le corresponde a las trabajadoras domésticas remuneradas y las incentiva a hacer la denuncia. Las oficinas de la inspección del trabajo tienen personal especializado para responder consultas y canalizar denuncias si estas lo ameritan. Tienen instrucciones de entregar orientación a las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, independientemente de su estatus migratorio. El procesamiento formal de la denuncia requiere la presentación de un documento de identidad²².

En la Argentina existe un órgano especial, de nivel provincial, encargado de tramitar las causas derivadas de conflictos en el marco de relaciones laborales del sector de trabajo doméstico remunerado. Se trata del Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares. En caso de no llegarse a un acuerdo, la causa puede continuar en los tribunales laborales. El Tribunal acoge por igual las causas de trabajadoras domésticas remuneradas nacionales y migrantes, pero la normativa vigente no le permite acoger reclamos de parte de trabajadoras cuya situación migratoria sea irregular.

Los circuitos de información a los que acceden las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes están marcados por los espacios de encuentro con otras mujeres que han vivido historias similares y las ayudan a tomar la decisión de acudir a las instancias correspondientes para ejercer sus derechos. Los espacios de encuentro (plazas a las que llevan los niños, el transporte público, áreas comunes de los edificios en que trabajan) cumplen una función de apoyo emocional entre trabajadoras y de información sobre experiencias y derechos. Estos son espacios de intercambio de información y establecimiento de redes entre trabajadoras, que les permite conocer mejor sobre sus derechos, comparar condiciones laborales y buscar nuevas oportunidades de trabajo. Las nuevas tecnologías de información cumplen en este sentido un papel complementario muy importante.

Recuadro 1

Convenio N°190 sobre violencia y acoso en el trabajo

En el marco de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo.

El Convenio, de carácter vinculante para los países que lo ratifiquen, contiene 20 artículos además de un preámbulo con una serie de considerandos que reconocen y recuerdan la normativa internacional anterior como marco a la temática que aborda. En sus primeros artículos, el Convenio establece que la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo refiere al "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

En el apartado b del Artículo 1, se establece que "la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

El Convenio va acompañado de la Recomendación 206 (no vinculante) que lo complementa. El artículo 9 menciona las ocupaciones más expuestas a la violencia y al acoso, entre las que se destaca al trabajo doméstico; el artículo 10 llama a proteger a los y las migrantes; el artículo 18 insta a adoptar medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo; el artículo 23 reconoce que las normas de género fomentan la violencia y el acoso e invita a integrar consideraciones de género en los programas de formación a agentes públicos, y a empleadores y sindicatos.

Cabe destacar algunos contenidos cruciales para la igualdad del género y el derecho a la vida libre de violencia:

- a) Se aplica en los distintos espacios y ámbitos del mundo del trabajo e incluye la posibilidad de acoso y violencia en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación, asunto absolutamente crucial en pleno siglo XXI en el marco de la revolución digital y del predominio de la industria 4.0 en todas las esferas de la vida cotidiana de las personas (Artículo 3 inciso d).

²² Entrevista realizada a María Elena Tobar, fiscalizadora de la Dirección del Trabajo en la V Región.

- b) Se reconoce que algunos grupos y sectores son especialmente vulnerables a situaciones de violencia y acoso. Entre estos sectores están algunos con fuerte predominio de mujeres (salud, servicios sociales, trabajo doméstico, educación entre otros). En particular, existen elementos esencialmente pertinentes para el ámbito del trabajo doméstico remunerado, haciéndose mención explícita a las situaciones en las que el alojamiento es proporcionado por el empleador (Artículo 3 inciso e) y exhorta a adoptar medidas apropiadas identificando los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en las que los trabajadores y otras personas están especialmente expuestas a la violencia y el acoso (Artículo 8 inciso b).
- c) Se establece que se debe garantizar fácil acceso a vías de recurso y reparación frente a situaciones de violencia y acoso (Artículo 10); esto a su vez se potencia y cobra fundamental relevancia en combinación con el reconocimiento que hace el Convenio a factores de riesgo tales como los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder, ya que la conjunción de estos riesgos con la falta de garantías, recursos de denuncia y vías de reparación son sustancialmente más frecuentes y graves en el caso de las mujeres. Además, se abordan también los efectos de la violencia doméstica y su impacto en el empleo (Artículo 10f).

El Convenio fue adoptado por un amplio margen (439 a favor, 7 en contra, 30 abstenciones). Los países de América Latina y el Caribe se pronunciaron masivamente por su adopción.

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 190^a el 12 de junio de 2020. Fiji fue el segundo país en ratificarlo. Al cumplirse la meta mínima de 2 países que lo han ratificado, el Convenio entrará en vigor el 25 de junio de 2021.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2019) y CEPAL, (2019b).

^a Uruguay fue también el primer país en ratificar el Convenio 189, demostrando su liderazgo y compromiso en la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

VII. Cadenas globales de cuidado

Los procesos de globalización han impulsado, junto a la circulación de capitales, información y mercancías, el movimiento de personas. Originalmente el foco de atención se centraba en la circulación de trabajadores que se desempeñaban en áreas de manufactura, agricultura y construcción. En los años 90 irrumpió con fuerza en la escena global el trabajo desempeñado por mujeres migrantes en tareas domésticas y de cuidado de personas en economías que se complejizan y requieren de apoyos para cumplir las labores de cuidado. Juntamente con los flujos de capitales, de información y de mercancías que circulan en la globalización también se producen circuitos internacionales de cuidadoras que garantizan la reproducción social en países de destino. La dimensión global de los cuidados se expresa en la feminización de las migraciones (Ehrenreich y Hottschild, 2003; Parreñas, 2001).

La migración internacional para el cuidado obedece tanto a factores ligados al país de origen (pobreza, falta de empleos apropiados, crisis económicas o políticas, violencia, desastres naturales) como de destino (falta de mano de obra para asumir las necesidades de cuidado en el marco de la crisis de los cuidados). Es también una expresión de procesos globales de carácter estructural de acumulación de capital basadas no sólo en la transnacionalización del capital o de la producción sino también de la reproducción (Bakker y Gill, 2003; Herrera, 2013).

El concepto de cadenas globales de cuidado ha sido ampliamente utilizado para explicar la migración de las mujeres y su desplazamiento que se originó desde países del Sur (originalmente desde países de menores ingresos de Asia y América Latina) para asumir tareas reproductivas en países del Norte (principalmente Europa y América del Norte). Estos flujos se fueron modificando con el tiempo, para ampliar los países de origen dentro del continente asiático e incorporar flujos de trabajadoras africanas. Los países de destino también se ampliaron, para incorporar algunos países asiáticos de alto ingreso (principalmente Hong Kong, Singapur y Malasia) y e integrar con fuerza a los países árabes. América Latina dejó de ser sólo un país de origen de mano de obra para el cuidado de países del Norte, para dar lugar a flujos Sur-Sur de trabajadoras que se desplazan entre países al interior de la región, marcados por diferencias en sus niveles de ingreso.

La cadena de transferencias internacional de cuidados entre mujeres refleja la persistencia de la división sexual del trabajo a nivel global y regional. Las migraciones internacionales suponen un nuevo desafío para el análisis de los cuidados. Las mujeres migran para asumir tareas que derivan de la

externalización del trabajo reproductivo en países de destino en tanto asumen el peso de la provisión económica de su hogar y ejercen tareas de cuidado a la distancia —cuidado transnacional— en el marco de una nueva organización social de la vida familiar forzada por su ausencia.

La cadena de cuidados está integrada solo por mujeres, en la medida en que el cuidado sigue siendo una responsabilidad asignada a ellas, lo que demuestra la persistencia de valores tradicionales tanto en países de origen como destino. La contratación de una trabajadora doméstica remunerada no supone el debilitamiento de los roles de género al interior del hogar y la gestión y supervisión del trabajo doméstico permanece en manos de la mujer empleadora (Molano Mijangos, Robert y García, 2012).

Al no ser asumido como un tema de sociedad, se asume como un acuerdo entre mujeres para realizar las tareas de cuidado, reforzando la asignación tradicional de género a través de una cadena integrada por tres eslabones. El primero está compuesto por mujeres de mayores ingresos en países de destino, que compran los servicios de cuidado (baratos) que proveen mujeres provenientes de países de menores niveles de ingreso. La empleadora externaliza un trabajo que es de “su” responsabilidad y es asumido por delegación por la trabajadora migrante. El segundo eslabón está compuesto por mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes que a su vez trasladan las responsabilidades de cuidado a otra mujer, de la familia o la comunidad, usualmente ligándolo a un aporte económico. En ocasiones existe un tercer nivel, compuesto por mujeres aún más pobres, en el país de origen, que son contratadas por la trabajadora migrante para desempeñar tareas de cuidado de su familia (Parreñas, 2001). Molano Mijangos, Robert y García (2012) señalan que en América Latina las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes envían por lo general remesas para cubrir los costos de manutención de sus hijos e hijas, a lo que agregan un pequeño margen por concepto de cuidado, sin que esto sea interpretado por la persona a cargo como un salario. Incluso, hay casos en que los ingresos de las trabajadoras no les permiten enviar los montos necesarios para cubrir los gastos de manutención de la familia, lo cual no interrumpe el cuidado de los niños y niñas.

La migración femenina desencadena importantes transformaciones en los hogares de las trabajadoras migrantes. Se produce una redistribución del trabajo de cuidado de los familiares que permanecen en el país de origen y al mismo tiempo se ponen en cuestión los roles de género y la organización tradicional de la familia en torno a ellos. La mujer que ha migrado pasa a asumir un rol principal como proveedora —rol tradicionalmente asignado a los hombres— en tanto ya no está a cargo de manera presencial de la reproducción y el cuidado de su familia, aunque en la práctica mantiene responsabilidades en este ámbito, las que ejerce a distancia. Frente a modelos de maternidad altamente normados, las trabajadoras migrantes viven la contradicción interna de cumplir con el modelo tradicional que contraponen la imagen *madre presente* como buena madre con la de una *madre ausente* como una que no cumple con estos cánones.

Los hogares transnacionales conforman un nuevo tipo de familia, en la cual los miembros viven separados a través de fronteras nacionales, pero mantienen relaciones entre sí, uniendo sus sociedades de origen con las de destino (Acosta 2013). El grado en que las relaciones se verán afectadas está determinada por la duración de esta separación, los efectos que ésta tiene y como se organizan sus miembros para mantener los lazos.

La familia transnacional da lugar a prácticas de cuidado transnacional, constituyéndose la maternidad a distancia en una nueva práctica. La separación que implica la migración tiene costos emocionales importantes tanto para la madre que migra como para sus hijos o hijas que se quedan, generando sentimientos de impotencia, culpa y remordimiento para las madres y soledad, vulnerabilidad e inseguridad para hijos e hijas. Esto resalta la desigualdad de estos espacios transnacionales, que llevan a las madres a migrar para cuidar de otros por una remuneración para que les sea posible cuidar de los suyos a la distancia a través de afectos transfronterizos (CEPAL, 2019b).

La organización de los cuidados de la familia que permanece en el país de origen —en particular de los hijos e hijas menores pero también si el padre o madre de la trabajadora se encuentra en edad avanzada— constituyen aspectos fundamentales para el desarrollo del proyecto migratorio. Estos se organizan en torno a redes feminizadas (la abuela materna como figura preferencial, pero también tías o la suegra) y siempre es una mujer la que asume las tareas de cuidado y de sustitución de roles de maternidad y activación de redes sociales y de parentesco. Molano Mijangos, Robert y García (2012) señalan que estos arreglos son precarios e inestables y están sujetos a cambios en función de diversas situaciones, entre otras la sobrecarga de trabajo que esto implica para la persona que ha quedado a cargo. Si el arreglo no funciona, los niños y niñas pueden ser derivados a la casa de otra mujer de la familia.

La educación y el bienestar de hijos e hijas adquiere una forma particular en la familia transnacional, y la capacidad de la madre ausente de participar en todos los ámbitos. Mientras su participación en el cuidado material (entrega de medios para cubrir las necesidades físicas, incluyendo vivienda, comida, vestuario, educación) se mantiene en la medida en que sus ingresos lo permiten, su participación en el cuidado moral (entrega de disciplina y socialización sobre valores) y emocional (entrega de seguridad emocional a través de la expresión de preocupación y sentimientos de afecto y cariño) es más difícil en la medida en que la ausencia sea más prolongada.

Hernández Cordero (2016) en su estudio sobre trabajadoras guatemaltecas en España muestra que el binomio madre que abandona/madre que se sacrifica por sus hijos es un referente de análisis que pone a la madre como única o la responsable más importante del bienestar infantil, tanto material como afectivo. La decisión de migrar está determinada por su rol de madre y deseo de satisfacer necesidades materiales de los hijos. Ponerlos en el centro de su decisión es importante para lograr aprobación social y enfrentar los sentimientos de culpa. Piras (2016) por su parte estudió las estrategias de los hijos e hijas de trabajadoras migrantes peruanas para superar el duelo emocional que ocurre con la partida de la madre, concluyendo que los sentimientos de tristeza inicial y depresión por sentirse abandonados van evolucionando con el tiempo al elaborar el duelo de la separación para desarrollar sentimientos de ambivalencia: tristeza por la lejanía física y orgullo y agradecimiento por el esfuerzo por mejorar las condiciones de vida familiar, interpretado como manifestación de afecto. Este mismo estudio señala que niños y niñas se sienten cuidados a la distancia por la madre, a través de una relación que en general es de tipo cotidiano y se manifiesta en su preocupación diaria sobre la alimentación, salud, estudios, amistades, estados de ánimo.

González (2013) señala que el cuidado emocional que entrega la mujer migrante a sus hijos e hijas no se interrumpe con la distancia y se lleva a cabo a través de llamadas por teléfono, correos electrónicos y otros medios de comunicación basados en las nuevas tecnologías. El envío de remesas y regalos y el desarrollo de una comunicación constante, regular y continua cumplen un papel crucial a fin de mantener una presencia en la vida de sus hijos. En este marco, el desarrollo y abaratamiento de los medios de comunicación inteligente logrado en los últimos años ha sido fundamental para reducir las distancias físicas. El uso de telefonía móvil se ha masificado entre las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes (email, Messenger, Skype, Facebook, Whatsapp).

Después de un tiempo en el país de destino, muchas trabajadoras domésticas se han acogido a programas de reunificación familiar y han traído a sus hijos e hijas o han formado una nueva familia y han tenido hijos en el país de destino. Esto las lleva a enfrentar las dificultades de hacerse cargo del cuidado de sus hijos e hijas en circunstancias en que las jornadas laborales y los tiempos de traslado son largos, no tienen tiempo para hacerse cargo de los niños y niñas, hay escasos apoyos estatales y no cuentan con recursos para contratar apoyos en la ciudad en que viven. Frente a esta situación muchas trabajadoras optan por traer a otra mujer —su madre, una tía— desde su país de origen para cumplir las tareas de cuidado que realizaba a distancia. Estos arreglos no siempre funcionan y esto lleva a algunas trabajadoras a preferir que los niños y niñas vuelvan al país de origen para quedar al cuidado de una pariente.

VIII. Conformación de corredores migratorios para el cuidado en América Latina y el Caribe

Los corredores migratorios se establecen como sistemas que conectan dos territorios a través de un proceso estable de circulación de personas que salen de uno para instalarse de manera temporal o permanente en otro. El tránsito puede ser directo entre el lugar de origen y destino, o a través de espacios intermedios. Algunas veces los corredores se establecen entre territorios que coinciden con estados nacionales pero otras veces corresponden al tránsito entre regiones que comparten una identidad común (por ejemplo étnica), aun cuando estén bajo la tutela de diferentes estados nacionales. Los corredores constituyen una base de intercambio de bienes y servicios, mercados laborales, hogares, información, costumbres y tradiciones.

La conformación de corredores migratorios para el cuidado está fuertemente asociada a la emergencia de polos de desarrollo en torno a centros urbanos que han generado ocupaciones en servicios especializados y de altos ingresos. En América Latina, la tasa de participación laboral de las mujeres varía significativamente según el nivel de estudios. Las mujeres con estudios postsecundarios (13 años y más de escolaridad) tienen una inserción laboral más alta (72.7%)²³ y pueden costear la externalización de las labores de limpieza de la casa, preparación de comidas, cuidado de niños y niñas y personas adultas mayores, a través de la contratación de una trabajadora doméstica remunerada. Esta demanda es cubierta por mano de obra a bajo costo, compuesta crecientemente por trabajadoras migrantes, ante la falta de disponibilidad de mano de obra nacional. Estudios realizados sobre el impacto de la contratación de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en países de la región recogían testimonios de empleadoras que señalaban que esta era la única forma de acceder o mantener un trabajo remunerado. Señalaban, además, que contar con una trabajadora doméstica remunerada migrante mejoraba sus condiciones de vida, permitiéndoles reducir su carga de trabajo de cuidado y dedicar más tiempo a otras actividades (Molano Mijangos, Robert y García, 2012). La otra cara de este

²³ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

fenómeno es el incremento de las brechas de desigualdad al interior de los países y entre ellos, una mayor segregación del mercado de trabajo y la transferencia de aquellas tareas poco apreciadas por la población local a mujeres provenientes de otros países, dispuestas a aceptarlas a cambio de una mínima remuneración (Soto, Soto, González y Dobré, 2016).

A pesar de su importancia, los cuidados no han estado entre los focos prioritarios de reflexión en la agenda de migración y desarrollo. La relación entre migración y desarrollo ha estado más bien centrada en el impacto de las remesas y las consecuencias de la migración en el crecimiento y las capacidades humanas, en la contribución de la población migrante a los sistemas de seguridad social o en los costos que representan para las políticas sociales. No se ha evaluado la contribución económica del trabajo de cuidado que entregan las trabajadoras migrantes ni su aporte al bienestar de las familias y la reproducción social en un sentido más amplio. Valorar el aporte económico y social en los países de destino del trabajo de cuidado aportado por trabajadoras domésticas remuneradas migrantes es una deuda pendiente.

En la región se han conformado diversos corredores migratorios para el cuidado. Los principales países de destino de las mujeres migrantes ocupadas en trabajos de cuidado son la Argentina, Chile y Costa Rica. Pero también son relevantes los corredores migratorios de Guatemala hacia la frontera Sur de México y desde Haití hacia la República Dominicana. Crecientemente Panamá está siendo lugar de destino de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes provenientes de otros países de Centroamérica y en Brasil están ingresando al trabajo doméstico remunerado mujeres migrantes provenientes de diversos países de la región y fuera de la región.

En América Latina y el Caribe, la mayor parte de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes proviene de países limítrofes. La proximidad geográfica es un factor que adquiere gran importancia en la decisión de migrar, especialmente cuando dejan a su familia en el país de origen. La decisión de migrar se toma habitualmente como parte de una estrategia familiar, muchas veces ligada a la insuficiencia de recursos económicos, la falta de oportunidades laborales en el lugar de origen y la necesidad de apoyar la manutención de personas dependientes, generalmente hijos e hijas, pero también hermanos y hermanas menores. Diversos estudios (Messina 2015, Magliano 2017, González 2013, Stefoni 2002) muestran que aunque la motivación económica prima respecto de otras causales, el deseo de autorrealización y mayor independencia económica así como la violencia intrafamiliar y situaciones de opresión al interior de la familia actúan como poderosos elementos que actúan de manera independiente o asociados a las dificultades económicas. A través de la migración la trabajadora adquiere mayor independencia y asume un rol de proveedora que le otorga mayor autoridad en la toma de decisiones respecto a su hogar (CEPAL, 2019a).

Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes constituyen un grupo heterogéneo en distintos sentidos. Proviene de distintos sectores sociales, grupos de edad, nivel de calificación y situaciones que han marcado su proyecto migratorio. Sus trayectorias laborales previas son también diversas y en muchos casos no están conectadas al trabajo doméstico remunerado, una fuente privilegiada de ocupación para las mujeres migrantes, ya que es uno de los pocos trabajos disponibles para ellas al llegar al país de destino. Siendo el trabajo doméstico remunerado un trabajo ya estigmatizado, es una de las pocas opciones para un grupo que también vive estigmatización —y muchas veces una devaluación de sus calificaciones— por el hecho de ser migrante. Es por lo tanto la ocupación que permite a muchas inmigrantes insertarse en el mercado laboral, pero también para muchas es la ocupación en la que permanecen sin poder desarrollar un proyecto de movilidad ocupacional por falta de redes, reconocimiento de títulos e incluso por el sello (negativo) que impone en su historia ocupacional el haberse insertado en el trabajo doméstico remunerado (CEPAL, 2019b).

En general, las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes son más jóvenes que las nacionales. En Chile la diferencia de edad es de casi 11 años (51.1 años las trabajadoras nacionales y 40.2 las trabajadoras migrantes) y en Costa Rica la diferencia es de casi 4 años (44.9 años las

trabajadoras nacionales y 41.2 las trabajadoras migrantes)²⁴. Las trabajadoras domésticas remuneradas paraguayas que han migrado a Argentina son jóvenes: cerca de un 70% tiene menos de 29 años (Dobrée, González y Soto, 2015).

El nivel de educación de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes es en promedio mayor que el de las nacionales, pero hay grandes variaciones, dependiendo del corredor migratorio y el país de origen. En Chile se concentran en los tramos de educación más alto, en la Argentina en los tramos intermedios, pero con una alta heterogeneidad. Las trabajadoras domésticas remuneradas peruanas ocupadas en Argentina tienen un nivel educativo más alto, y las trabajadoras paraguayas uno más bajo, incluso menor que las nacionales: más de la mitad de ellas (55,8%) no superó la educación inicial básica y obligatoria. (Dobrée, González y Soto, 2015). Costa Rica registra también una migración heterogénea desde el punto de vista de la escolaridad de las trabajadoras domésticas remuneradas: se observa un peso mayor de las migrantes con muy baja escolaridad en comparación con las trabajadoras domésticas remuneradas nacionales, pero también un peso mayor de las migrantes entre quienes tienen estudios postsecundarios.

Las trabajadoras migrantes tienden además a ocupar posiciones dentro del trabajo doméstico remunerado que las nacionales están menos dispuestas a asumir. Ellas están sobre-representadas entre quienes trabajan bajo la modalidad sin retiro, lo que implica que su lugar de trabajo es también su lugar de residencia. Esto habitualmente conlleva jornadas de trabajo más extensas y una frontera muy tenue entre la vida laboral y la vida privada. En Costa Rica, un 16% de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes se desempeña sin retiro, en tanto apenas el 1% de las trabajadoras nacionales lo hace en esta modalidad. En Chile, un 17% de las trabajadoras migrantes residen en la vivienda de sus empleadores, cifra que en el caso de las nacionales alcanza solo al 6%²⁵.

Para muchas trabajadoras migrantes, especialmente las que han viajado solas dejando a sus hijos en el país de origen, el primer empleo en el trabajo doméstico remunerado es sin retiro, ya que tiene la ventaja de un salario mayor y al mismo tiempo garantiza el máximo ahorro al no tener que gastar en vivienda, transporte y el propio sustento. Esto permite a las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes reunir una mayor cantidad de dinero para enviar a la familia que permanece en el país de origen o para acelerar la reunificación familiar. Algunas trabajadoras asocian además el trabajo sin retiro a una mayor seguridad personal en un entorno que les es ajeno y desconocido. Estas razones explican el mayor peso de las trabajadoras migrantes en la modalidad sin retiro tanto en Chile como en Costa Rica, como muestra el gráfico 12.

La modalidad de trabajo sin retiro es generalmente transitoria y su duración depende del proyecto migratorio de la trabajadora. Si se plantea instalarse en el país de destino de forma más permanente, y especialmente si hay un proceso de reunificación familiar, la trabajadora probablemente optará por trabajar con retiro.

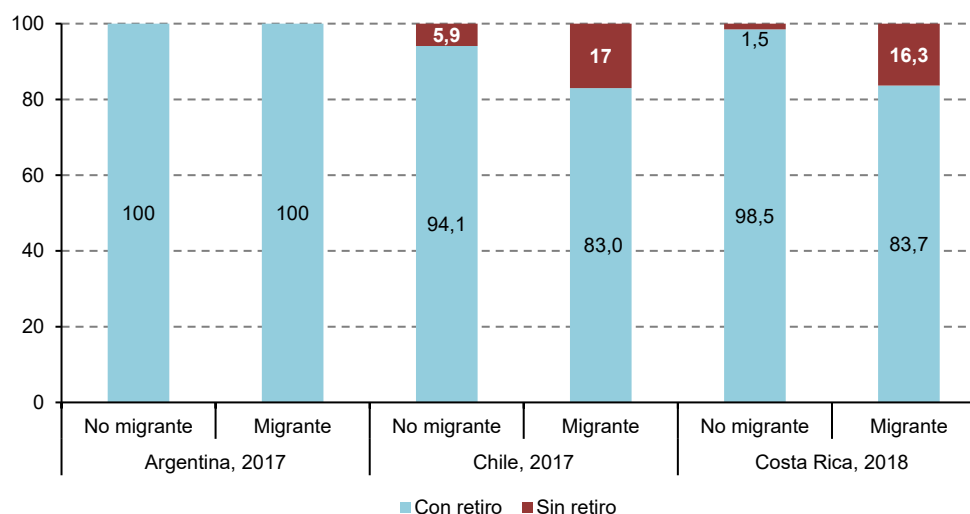
A pesar de contar con mayores niveles de educación, la pobreza afecta en mayor medida los hogares de las trabajadoras domésticas migrantes en comparación con las no migrantes. En Chile, los hogares de un 10.3% de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes son pobres (2 puntos porcentuales más alto que las trabajadoras domésticas remuneradas nacionales) y en Costa Rica la diferencia es aún mayor (17.4% de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes y 12.5% de las trabajadoras domésticas remuneradas no-migrantes)²⁶.

²⁴ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

²⁵ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

²⁶ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

Gráfico 12
América Latina (3 países): trabajadoras del servicio doméstico, según condición de migración y modalidad del servicio, último año disponible
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

A. Corredor migratorio Paraguay-Perú-Argentina

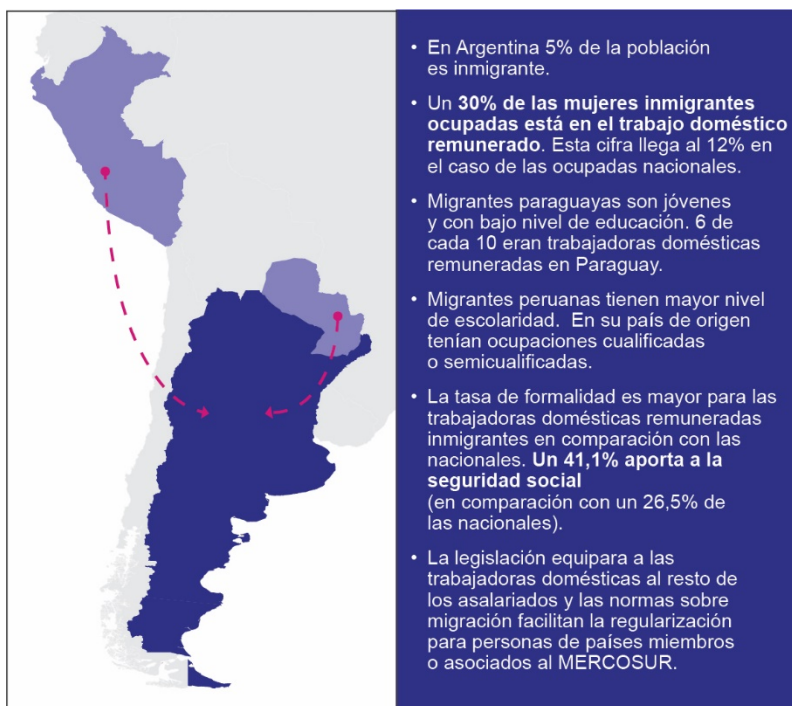
Argentina es un país que ha sido destino histórico de migrantes. La composición de esta migración ha ido variando, para pasar a ser una de origen de migrantes principalmente europeo a una de origen principalmente intrarregional. Los datos para 2015 estiman que un 5% de su población es migrante, lo que equivale a poco más de dos millones de personas. Los colectivos más numerosos provienen de países limítrofes: 32.5% del Paraguay, 20% del Estado Plurinacional de Bolivia, 10% de Chile, 9.4% del Perú. (OIT, 2016c pp23. Cálculos para 2015 en base a datos UNDESA). Al igual que en el resto de América del Sur, los flujos migratorios están feminizados y las mujeres representan más de la mitad de las personas migrantes.

En Argentina, un 30% de las mujeres migrantes ocupadas se desempeña en el trabajo doméstico remunerado. Cifra que contrasta con la proporción de mujeres nacionales que se ocupan en este sector, que llega al 12%²⁷.

La actual política migratoria de Argentina se basa en la ley de migración N.º 25.871, en vigor a partir de enero de 2004, complementada por el Decreto No. 616 de 2010 y el programa de regularización denominado Patria Grande —destinado a los ciudadanos de los países del MERCOSUR y estados asociados. La legislación argentina permite a los ciudadanos del MERCOSUR y países asociados ingresar al país con su documento de identidad nacional y postular a la residencia temporal de dos años sin mayor requisito que su ingreso a través de vías legales y su certificado de antecedentes y el pago de tasas migratorias. Esto les permite trabajar de manera formal y al cabo de los dos años, obtienen permanencia definitiva por arraigo. Las personas de países fuera del MERCOSUR pueden solicitar residencia temporal de un año (prorrogable) si cumplen con los requisitos para cada categoría de residencia (CEPAL, 2019a).

²⁷ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

Mapa 1
Corredor migratorio Paraguay-Perú-Argentina



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Nota: Los límites y los nombres que figuran en este mapa no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

En 2006 se puso en marcha el Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria, más conocido como Patria Grande, destinado a regularizar la situación migratoria de personas nacionales de los países del MERCOSUR y asociados que se encontraran residiendo en Argentina antes de abril de ese año. Esto tuvo un impacto muy positivo en la comunidad migrante. Hasta el 31 de diciembre de 2007 se habían inscrito más de 440.000 inmigrantes, de los cuales casi un 60% eran nacionales de Paraguay (Cerrutti, 2009a). Muchas trabajadoras domésticas remuneradas paraguayas se regularizaron gracias a este programa, la mayoría sin la ayuda de intermediarios. Las distintas oficinas consulares de Paraguay en Argentina colaboraron en este proceso, otorgando facilidades para obtener la documentación nacional necesaria (documento nacional de identidad paraguayo o certificado de nacimiento) sin tener que salir de Argentina y se establecieron “consulados itinerantes” que se desplazaban a barrios con concentración de población paraguaya en situación migratoria irregular para facilitar los trámites. Pese a estas facilidades, muchas trabajadoras domésticas migrantes señalaron que el proceso tuvo un costo importante para ellas, no solo en términos monetarios sino especialmente por el tiempo, relativamente elevado, que estos trámites implicaban. Messina (2015) y Dobré, González y Soto (2015).

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación que desempeñan mayormente trabajadoras paraguayas y peruanas (el 69% de las mujeres paraguayas y el 58% entre las mujeres peruanas están ocupadas en este sector, aunque estudios cualitativos indican que algunas trabajadoras peruanas lo ven como un empleo del que esperan salir) (Jaramillo, 2019).

El contingente de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en Argentina es heterogéneo e incluye a mujeres que poseen distintas trayectorias migratorias y laborales y diversos niveles de educación y formación profesional.

Las trabajadoras domésticas remuneradas paraguayas provienen principalmente de zonas rurales, son jóvenes y con poca educación. Seis de cada diez trabajadoras domésticas remuneradas migrantes paraguayas eran trabajadoras domésticas antes de migrar (Dobré, González y Soto, 2015). La migración internacional suele estar precedida por una movilidad interna, desde zonas rurales a ciudades intermedias dentro del Paraguay. La Argentina es elegido como lugar de destino por parte de las trabajadoras paraguayas debido al fácil acceso debido a la política migratoria de libre tránsito entre ambos países, por el bajo costo del traslado —que se realiza generalmente por tierra— y por las oportunidades de avance económico y social que ofrece.

Las trabajadoras reconocen que hay mayores oportunidades laborales y que los niveles salariales son más elevados que en su país de origen. A pesar del alto nivel de informalidad que caracteriza al sector, los salarios se sitúan en general —tanto para las trabajadoras domésticas remuneradas nacionales como migrantes— al mismo nivel o levemente por encima de los montos que se fijan a través de negociación colectiva para cada categoría dentro del sector. Las publicaciones oficiales hacen hincapié que las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes tienen los mismos derechos que las nacionales.

Un factor importante detrás de la decisión de migrar es el acceso más fácil y de menor costo a servicios públicos esenciales en el ámbito de la salud que tienen las trabajadoras. Valoran también el acceso a una mejor educación para sus hijos e hijas en caso de que tengan un plan de reunificación familiar. Valoran especialmente la (buena) atención de salud y que sus hijos tengan acceso a un sistema educativo que consideran de buena calidad. También valoran las medidas de política social que las favorecen (aun cuando se exige un número mínimo de años de residencia para optar a estos beneficios) y la posibilidad de jubilar (a través de la ley de jubilación de las amas de casa) cuando alcancen la edad necesaria (Messina, 2015, Dobré, González y Soto, 2015).

La migración peruana representa en la actualidad el cuarto colectivo con mayor representación de migrantes en la Argentina, y muestra una fuerte concentración en el trabajo doméstico remunerado. Las trabajadoras peruanas cuentan con mayores niveles educativos, muchas de ellas con escolaridad secundaria completa e incluso con estudios post-secundarios (Rosas, 2010). Antes de migrar, muchas de ellas tenían trabajos calificados o semi-calificados —secretarías, técnicas de enfermería, ocupaciones en el área de belleza— y una gran proporción se ocupaba en el área de comercio. También hay trabajadoras domésticas remuneradas con título terciario y universitario (asistentes sociales, licenciadas en enfermería u obstetricia, maestras, entre otras) que, sin embargo, no pudieron optar por otras trayectorias laborales. Las dificultades en las validaciones de esos títulos aparecen como uno de los factores principales que impiden que se ejerza la profesión en el lugar de destino²⁸.

Argentina ha llevado a cabo importantes iniciativas por mejorar la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas. En 2013 se adoptó la Ley No. 26. 844²⁹ que las equipara en casi todos los aspectos al resto de los trabajadores asalariados. Esta normativa fue complementada con una política de promoción de la formalización laboral dirigida tanto a las trabajadoras nacionales como migrantes (CEPAL, 2019b).

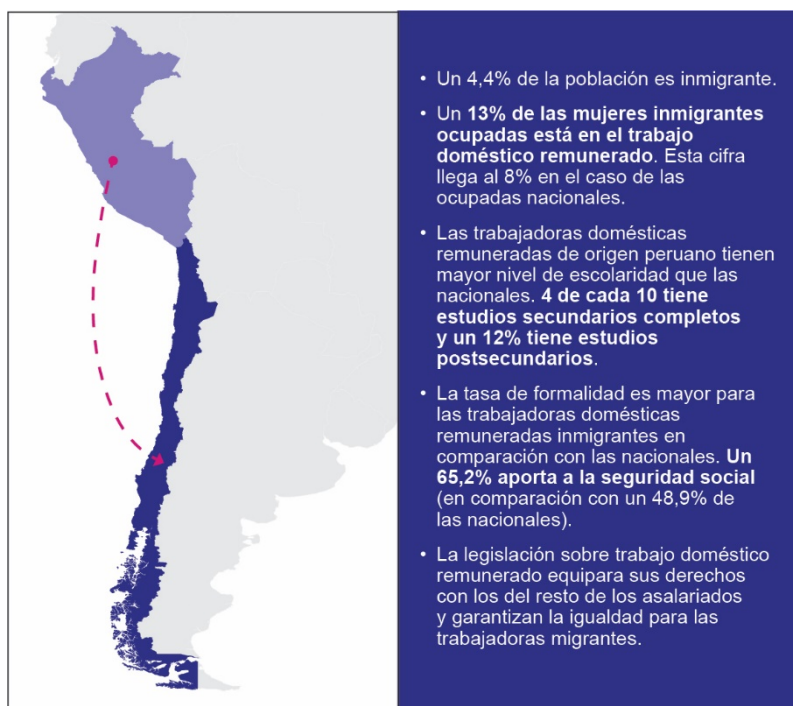
²⁸ Persisten dificultades para la validación de estudios a pesar de que hay una normativa de alcance regional, el plan de acción del Estatuto de la Ciudadanía del Mercosur del año 2010, que incorpora este tema y propone simplificar los trámites administrativos para equivalencias en estudios y títulos de enseñanza superior (Rho, 2017, citado en Jaramillo, 2019). Sin embargo, en la práctica esta simplificación aún no se ha materializado.

²⁹ Ley No. 26. 844 que establece régimen especial de contrato para personal de casas particulares, disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>.

B. Corredor migratorio Perú-Chile

Históricamente Chile no ha sido un país de inmigración. Solo con posterioridad a la vuelta a la democracia en 1990 y en un contexto de estabilidad política y crecimiento económico es que se convierte en un destino interesante para migrantes regionales (Martínez, 2011). Este es un fenómeno nuevo, que ha llevado a más que cuadruplicar el stock de migrantes en menos de 30 años. De acuerdo con el censo de 1990, la población migrante representaba un 0.9% de la población total de Chile (107.501 personas); las estimaciones para 2015 situaban esta cifra en 469.436, es decir un 2.6 % de su población (OIT, 2016c en base estimaciones UNDESA, pp23); y para 2017 se estimaba que el stock de migrantes llegaba a 777.407 personas, lo que representa un 4.4% de la población. El aumento reciente del stock de migrantes se explica en gran medida por la llegada de personas desde la República Bolivariana de Venezuela, quienes representan un 43% de las personas arribadas entre 2015 y 2017 (Ministerio de Desarrollo Social, 2018) Estimaciones para 2015 indicaban que los colectivos más numerosos provienen de países limítrofes: 38% del Perú, 15% de la Argentina, 8% del Estado Plurinacional de Bolivia, 5% de Colombia, 5% del Ecuador. Informaciones recientes indican que la migración proveniente de la República Bolivariana de Venezuela se ha convertido en la más numerosa (Instituto Nacional de Estadísticas-Departamento de Extranjería y Migración, 2019).

Mapa 2
Corredor migratorio Perú-Chile



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Nota: Los límites y los nombres que figuran en este mapa no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

En Chile, un 13% de las mujeres migrantes ocupadas se desempeña en el servicio doméstico. Cifra que contrasta con la proporción de mujeres nacionales que se ocupan en este sector, que llega al 8%³⁰.

³⁰ Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

La ley de migraciones de Chile data de 1975. Fue elaborada durante la dictadura militar y concebida bajo la influencia de la doctrina de seguridad nacional. Es una ley que otorga una enorme discrecionalidad a la autoridad de frontera y exige cláusulas especiales para el otorgamiento de la visa de trabajo. Chile se encuentra discutiendo una reforma a la ley de migraciones, a fin de adecuarla a la realidad de la migración actual. Desde el retorno a la democracia en 1990 se han llevado a cabo tres amnistías (1998, 2007 y 2018) que han permitido la regularización migratoria y facilitado el trabajo de manera formal de las personas migrantes pero no han resuelto el problema de fondo respecto a la política migratoria. Uno de los problemas más mencionados por las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes es que el proceso de obtención de visa temporal y definitiva es lento y engorroso. Aun cuando la obtención de contrato no es particularmente difícil para las mujeres que se insertan en el trabajo doméstico remunerado, la alta rotación asociada a este sector termina por afectarlas negativamente, pues les dificulta mantener la visa temporaria laboral por dos años, requisito para obtener la residencia definitiva.

Las personas que provienen del extranjero ingresan a Chile como turistas o residentes oficiales y una vez dentro del país pueden cambiar su estatus migratorio postulando a una visa temporal sujeta a diversas categorías. En 2015 se creó la visa temporaria, flexibilizando y ampliando los motivos para solicitarla³¹. La mayoría de quienes se acogen a la visa temporaria lo hacen por motivos laborales y utilizan el contrato laboral como medio de prueba para optar a ella (Departamento de Extranjería y Migración, 2020). Esta visa se otorga por un año y es renovable por un segundo año, al cabo del cual permite solicitar la permanencia definitiva. Las personas que han obtenido la permanencia definitiva pueden optar a la reunificación familiar y traer a sus familiares.

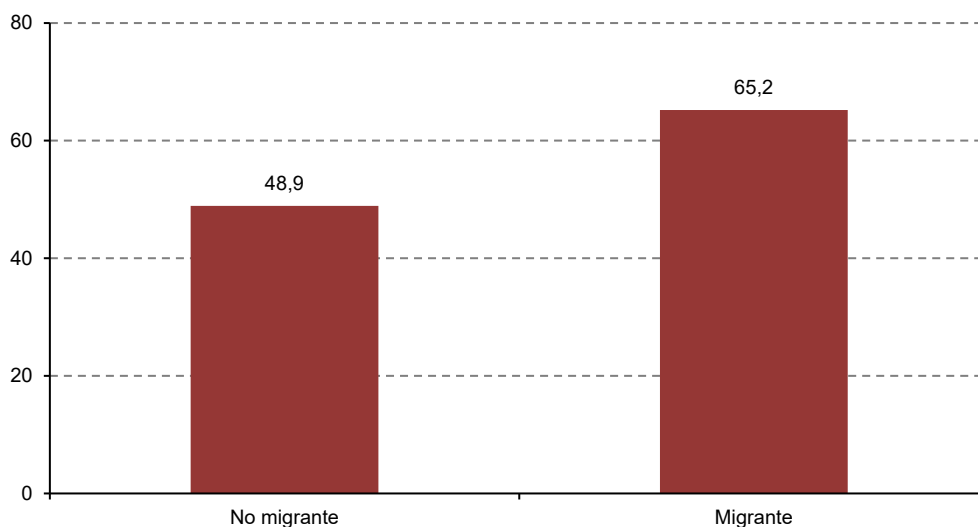
A pesar de las dificultades para encontrar consensos internos para modificar la legislación migratoria, se han llevado a cabo en los últimos años diversos programas e iniciativas de carácter administrativo para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas migrantes. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la educación independientemente de la situación migratoria de ellos o sus padres. El programa “Escuela somos todos” permite además que los niños y niñas que asisten a una escuela puedan regularizar su situación migratoria eliminando además el pago de multas y se ha fijado un costo muy bajo (aproximadamente USD15) para la visa de menores. El derecho a la salud se garantiza a todas las personas migrantes desde el momento en que tienen visa en trámite, ya que esto les permite obtener un carnet del Fondo Nacional de Salud (FONASA) para acceder a las prestaciones de salud en el sistema público. Respecto al acceso a la vivienda, se ha establecido un subsidio de arriendo para personas migrantes que cuentan con visa temporal y aquellas con residencia definitiva pueden optar a los subsidios para la compra de vivienda en condiciones similares que las nacionales.

El trabajo doméstico remunerado cuenta con un importante grado de protección laboral, ya que la modificación legal adoptada en 2014 (Ley 20.786) las equipara en casi todos los aspectos respecto al resto de los asalariados y asalariadas. En Chile ha habido además un esfuerzo importante por formalizar el trabajo doméstico, logrando que más de la mitad de las trabajadoras en este sector cuenten con contrato laboral y cobertura de seguridad social. Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes saben que requieren del contrato laboral para obtener la visa temporal, y se convierte en un elemento clave en los términos de la negociación al iniciar una relación laboral. Esto ayuda a entender el alto nivel de cobertura de seguridad social de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes (65.2%),

³¹ Una de las razones para el otorgamiento de una visa temporal es el vínculo con familiar que cuenta con residencia definitiva. Otros motivos para optar a visa temporal son estar embarazada, necesidad de tratamiento médico, ciudadanos del MERCOSUR, extranjero con vínculo con chileno, incluyendo los casos de unión civil realizados en Chile o el extranjero, independientemente del sexo de los contrayentes. La nueva disposición eliminó además la cláusula que obligaba al empleador a costear el viaje de retorno al país de origen en caso de término anticipado del contrato y modificó la cláusula que obligaba a la persona migrante a iniciar nuevamente los trámites de residencial temporal en caso de cambio de empleador.

incluso mayor que el que logran las nacionales (CEPAL, 2019b). Un acuerdo de portabilidad de pensiones con el Perú se suma a los acuerdos de seguridad social del MERCOSUR e Iberoamericanos firmados por Chile, lo cual se traduce también en un incentivo para que las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes coticen en el sistema chileno y reciban su pensión en su país de origen si deciden retornar.

Gráfico 13
Chile (2017): proporción de mujeres trabajadoras del servicio doméstico remunerado que aportan para la jubilación según condición migratoria
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

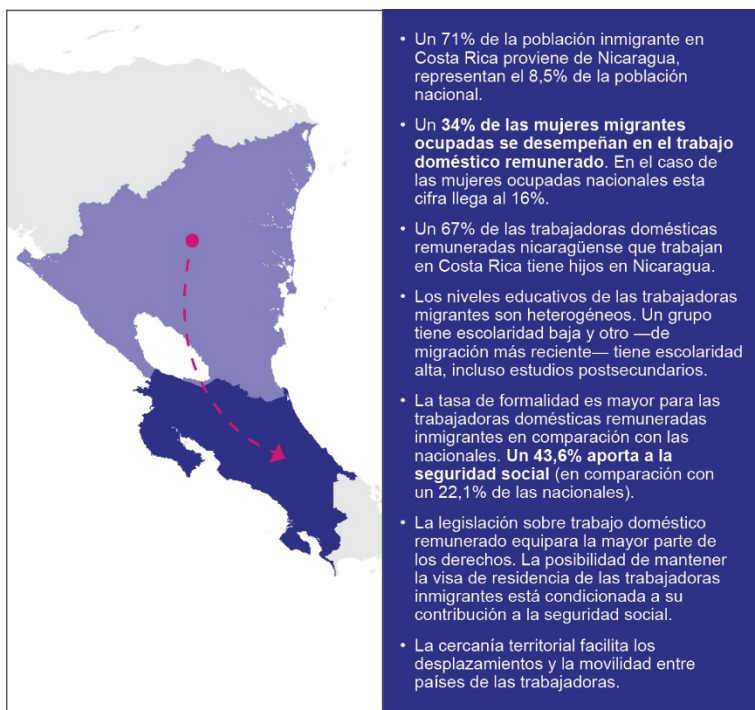
La migración desde el Perú a Chile empezó a crecer a mediados de los años 1990. De acuerdo al censo del año 2002 la comunidad peruana en Chile constituía el 20.5% del total de migrantes, ubicándose en segundo lugar, después de quienes provenían de Argentina. Los mayores flujos se produjeron en la década de los años 2000. La importancia del trabajo doméstico remunerado como fuente de ocupación marcó el carácter feminizado de la migración de trabajadoras provenientes de Perú, situación que se mantiene hasta el presente. De acuerdo con la encuesta CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social, 2018), un 56.2% de las personas que han migrado desde el Perú son mujeres. El ritmo de crecimiento de la migración desde Perú disminuyó a partir de la década de 2010, en tanto los países de origen se fueron diversificando, para incluir el Estado Plurinacional de Bolivia, el Ecuador y Colombia. La mayor proporción de mujeres (migración feminizada) fue un patrón que se mantuvo en el caso de la migración de estos países (Instituto Nacional de Estadísticas-Departamento de Extranjería y Migración, 2019). El trabajo doméstico remunerado se convirtió también en una importante fuente de ocupación para trabajadoras migrantes de estos países.

Stefoni (2002) y Acosta (2015) señalan que la llegada de trabajadoras peruanas vino no solo a responder a una demanda insatisfecha de trabajo doméstico remunerado en Chile, sino también en algunos casos ayudó a postergar el establecimiento de relaciones laborales más modernas y formales. Testimonios de empleadoras muestran su preferencia por trabajadoras peruanas en un intento de mantener patrones jerárquicos de carácter servil que habían históricamente caracterizado al trabajo doméstico remunerado, a los cuales las trabajadoras chilenas ya no respondían (CEPAL, 2019a).

C. Corredor migratorio Nicaragua-Costa Rica

Costa Rica ha sido un destino histórico de población proveniente de Nicaragua, que migra en busca de empleos y mejores salarios. El mayor flujo de migración nicaragüense se produjo en la década de 1990, a raíz de los efectos en el desempleo y los salarios de la intensificación de las reformas económicas con agenda neoliberal, a lo que se sumaron los devastadores efectos del huracán Mitch (1999). Según los últimos datos disponibles (2015) se estima que un 71% de la población migrante en Costa Rica proviene de Nicaragua (421.697 personas, que representan un 8.5% de la población) (OIT 2016c, datos para 2015 basados en UNDESA, pp22 y 23). A la migración histórica de carácter económico se ha sumado un nuevo tipo de migración por razones políticas. A partir de 2018, Costa Rica empezó a otorgar estatus de refugiado a personas provenientes de Nicaragua que cumplían con ciertos requisitos, estimándose según ACNUR que esta cifra alcanzaría a abril de 2019 las 46.000 personas (entre estatus de refugio concedido y personas que están tramitándolo) (ACNUR, 2019).

Mapa 3
Corredor migratorio Nicaragua-Costa Rica



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

A raíz de la crisis que se ha producido en Nicaragua debido a los conflictos económicos y sociales, en el último tiempo ha empezado a llegar población con mayor educación, con estudios técnicos y universitarios a Costa Rica. Dado que esos títulos no son válidos en Costa Rica y que estas personas necesitan insertarse laboralmente en el corto plazo, muchas mujeres han empezado a ocuparse como trabajadoras domésticas remuneradas, especialmente en el ámbito de los cuidados domiciliarios más calificados, en cuidado de personas mayores. Las inmigrantes que provienen del ámbito de la salud con títulos universitarios y técnicos están ingresando a un mercado de cuidados domiciliarios con fuerte demanda de personal calificado, y se desempeñan tanto en sistema de turnos en modalidad sin retiro. A pesar de la devaluación de sus calificaciones, los salarios tienden a ser superiores a los del sector, los que son muy bajos. Esto les permite lograr un mayor nivel de ahorro y envío de remesas (CEPAL, 2019b).

Según los datos de las encuestas de hogares, en Costa Rica, un 34% de las mujeres migrantes ocupadas se desempeña en el trabajo doméstico remunerado, cifra que contrasta con la proporción de mujeres nacionales, que llega en 2017 al 16%³².

En Costa Rica la Ley General de Migración y Extranjería, (Ley N° 8764) está en vigencia desde 2010 y tiene un enfoque integrado con la política de migración, poniendo énfasis en su papel para el desarrollo. Junto a la adopción de esta ley se establecieron medidas para facilitar la regularización de migrantes indocumentados, que incluyó a sectores clave de migración laboral (agricultura, construcción y servicio doméstico). Introdujo además el requisito de afiliación al sistema nacional de seguridad social para obtener la situación migratoria regularizada y se introdujeron tasas por estancia irregular que se deben pagar antes que se inicie el proceso de regularización. En 2009 se había realizado una reforma al Código del Trabajo (Ley 8.726 del 2 de julio de 2009) equiparando en una serie de materias los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas respecto al resto de las personas asalariadas³³ (CEPAL, 2019b).

El proceso migratorio de las trabajadoras que se proponen desempeñarse en Costa Rica se inicia a través de la solicitud de una visa consular, que debe ser obtenida en Nicaragua, antes de iniciar el viaje. Esta visa tiene una duración de 3 meses, período durante el cual la trabajadora debe obtener un empleo y empezar a cotizar en la Caja Nacional del Seguro Social³⁴. Esto le permite optar a una visa temporal por 1 año. Cumplido este plazo, debe nuevamente optar a una visa temporal, demostrando que tiene sus cotizaciones al día, lo que le permite postular a una renovación por 2 años adicionales y luego de haber cumplido 5 años, la visa se entrega por otros 5 años, renovable³⁵. Estar al día en la cotización en el Seguro Social es un requisito para mantener la residencia.

La cercanía entre Nicaragua y Costa Rica facilita los desplazamientos de las trabajadoras inmigrantes. Esto lleva a una combinación de segmentos de población inmigrante que vive permanentemente en Costa Rica (y que lleva años viviendo en el país) y población que migra de manera temporal, especialmente para dedicarse a ocupaciones como el trabajo doméstico remunerado (y en el caso de los hombres a la construcción). Esta migración temporal adquiere para algunas trabajadoras el carácter de migración circular, alternando períodos en Costa Rica y Nicaragua³⁶.

Considerando la importancia de la formalidad en el empleo de la trabajadora doméstica remunerada para mantener su estatus migratorio regular, este es un tema crucial en la negociación de las condiciones laborales. La ley exige que la trabajadora esté sujeta a contrato (oral o escrito) y cotizaciones en la seguridad social, independientemente del número de horas que trabaja o el número de empleadores para los cuales trabaja. Esta puede ser la razón por la cual la proporción de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes inscritas en el Seguro Social (43.6%) sea casi el doble que la de las trabajadoras domésticas remuneradas nacionales (22.1%).

³² Datos obtenidos mediante procesamientos de encuestas de hogares disponibles en el Banco de datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL.

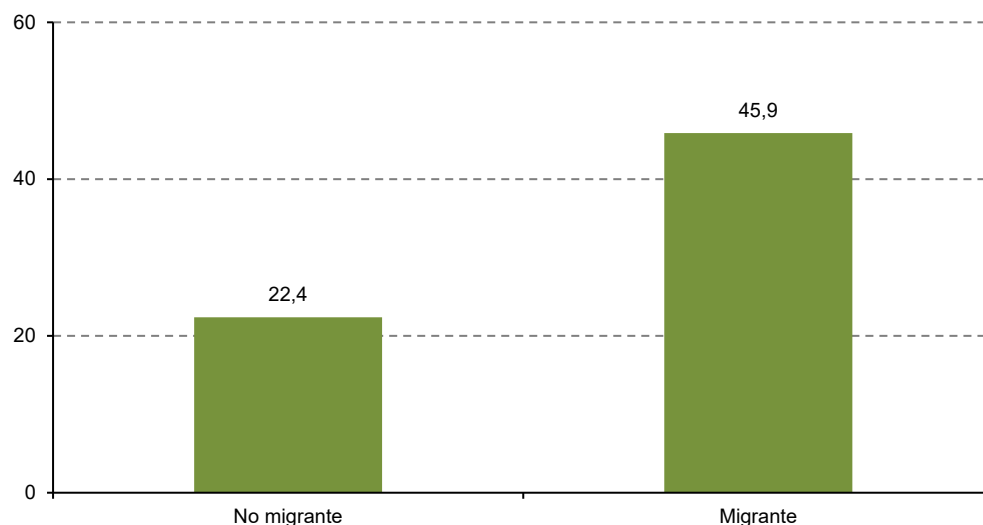
³³ Bonnie (2010) señala que tanto la nueva ley de migraciones (2010) como la reforma al Código Laboral (2009) no logran resolver sin embargo situaciones de vulnerabilidad y abusos que viven las trabajadoras nicaragüenses en Costa Rica.

³⁴ Demostrar la afiliación y cotización al día a la seguridad social es también un requisito para iniciar un proceso de reunificación familiar. La trabajadora puede poner como carga a su marido y familiares directos (padres e hijos).

³⁵ En caso de caer en situación de irregularidad migratoria (por ejemplo por no poder renovar la visa al no estar inscrita en la Caja Nacional de Seguro Social), la trabajadora debe pagar una multa de USD\$100 por cada mes de visa vencida, un costo alto que muchas trabajadoras domésticas remuneradas no están en condiciones de asumir. La principal organización de las trabajadoras domésticas remuneradas de Costa Rica ASTRADOMES, encabezó una movilización para lograr una modificación de la política y condonación de multas. Como resultado de esto el gobierno adoptó una medida alternativa, que permite condonar la deuda, pero obliga a la trabajadora a retornar a Nicaragua y establece una moratoria que le impide volver a Costa Rica por el mismo período de sobre-estadía (en condición irregular) multiplicado por 3 (por ejemplo 3 meses irregular, debe permanecer fuera de Costa Rica por 9 meses).

³⁶ Voorend y Robles (2010) señalan que es posible que este tipo de migración temporal no sea captada adecuadamente en las encuestas y su número esté siendo subestimado.

Gráfico 14
Costa Rica (2018): proporción de mujeres trabajadoras del servicio doméstico remunerado que aportan para la jubilación según condición migratoria
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

D. Migración desde Guatemala a la frontera sur de México

Guatemala ha mantenido por décadas flujos migratorios cíclicos y temporales hacia México. La región de Soconusco en Chiapas y el departamento de San Marcos en Guatemala forman una región fronteriza binacional con movimientos constantes de personas que van desde Guatemala a trabajar a México. Desde fines del siglo 19 hasta la actualidad se han producido importantes flujos de trabajadores agrícolas guatemaltecos que migran temporalmente a México. Otro flujo con larga tradición es el de trabajadoras domésticas remuneradas provenientes del occidente de Guatemala que laboran en los principales centros urbanos fronterizos.

Algunos estudios indican que se trata de una migración de jóvenes que se ocupan en hogares de familias mexicanas en Tapachula y otras localidades fronterizas bajo la modalidad sin retiro. Se trata mayoritariamente de mujeres indígenas que migran ante la falta de empleo y por las condiciones de pobreza de sus lugares de origen. La posibilidad de empleo en trabajo doméstico remunerado en las localidades fronterizas en Chiapas les permite ahorrar para ayudar a sus familias. Algunas trabajan durante las vacaciones escolares para poder costear sus estudios. Son trabajadoras que migran a edades muy tempranas, lo que influye en sus precarias condiciones laborales, bajos salarios y abusos. La información recopilada por el banco de datos del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, que da a poyo jurídico a estas trabajadoras, indica que una gran parte ha recibido maltrato —principalmente verbal además de falta de comida— en las casas que ha trabajado, principalmente en su primer empleo. Un estudio del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova (sf) mostró además que una alta proporción de estas trabajadoras domésticas remuneradas son adolescentes. En Tapachula, el 51% tiene entre 13 y 17 años, son de origen indígena y trabajan sin retiro.

Las trabajadoras indígenas, mayoritariamente de la etnia *mam*, viven situaciones de estigma y discriminación asociados a sus costumbres y tradiciones, apariencia física, vestuario y manejo del castellano como segunda lengua. Un estudio cualitativo detectó que casi la mitad se sentía desvalorizada y menospreciada por su identidad indígena (Grupo de Monitoreo independiente de El Salvador, sf).

Un estudio realizado por ONU Mujeres y El Colegio de México (2015) detectó que aunque se ha producido un aumento y diversificación de la migración en la frontera Sur, la mayor parte de quienes migran sigue siendo de origen guatemalteco: un 66% de la población extranjera residente en Chiapas es guatemalteca. Un 55% son mujeres y un 49% de ellas se ocupa en el trabajo doméstico remunerado. La migración guatemalteca a la zona fronteriza de México tiene dos vertientes. Una es de carácter transfronterizo, es decir viajan a trabajar en México para regresar el mismo día a su casa. Se trata fundamentalmente de vendedoras ambulantes (65%) aun cuando también hay algunas que se ocupan en trabajo doméstico remunerado (27%). El otro grupo realiza una migración de carácter temporal, es decir se quedan por días, semanas o meses antes de regresar a su hogar. Un 48% de estas trabajadoras están ocupadas en trabajo doméstico remunerado.

La migración se produce con el apoyo de una red social, compuesta por otras mujeres que han migrado anteriormente a Chiapas para trabajar en el servicio doméstico. La transmisión de conocimientos sobre el trabajo a realizar y apoyo en la búsqueda de trabajo son elementos esenciales en la decisión de partir. Dado que la migración es parte de una estrategia de apoyo a la supervivencia familiar y su salario es considerado complementario a otros ingresos del hogar, la decisión de migrar es colectiva y la palabra final la tiene el padre (o en su ausencia la madre) (Rojas, Fernández y Cruz, 2008). Aun cuando la trabajadora con el tiempo va estableciendo sus propias redes y mejorando sus conocimientos, lo que le permite adquirir mayor independencia de su familia, es difícil que logre arraigarse en Chiapas, ya que para esto necesita regularizar su situación migratoria, para lo cual necesita el apoyo de sus empleadores, lo que raramente ocurre.

E. Migración circular: trabajadoras domésticas remuneradas bolivianas en Chile

Aun cuando en términos del volumen que representan en el total de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes este no es muy elevado, la inmigración de trabajadoras provenientes del Estado Plurinacional de Bolivia representa un caso singular. Se concentran en la zona Norte de Chile y realizan estrategias de migración circular, es decir de manera temporal, repetitiva y cíclica, no buscando asentarse en Chile como país de destino. Este tipo de migración circular, que implica movimientos repetitivos entre el país de origen y destino, pone en cuestión los conceptos tradicionales de migración.

Se trata de una estrategia de supervivencia frente a la necesidad de aportar ingresos al hogar. Sus remesas se destinan a necesidades básicas, tales como alimentación, vestuario, transporte, compra de útiles escolares. Viajan por tierra desde diversas ciudades, principalmente de los departamentos de La Paz, Oruro y Potosí, que comparten parte de las 800 km de frontera y se concentran en la zona norte de Chile fronteriza con Bolivia (Estado Plurinacional de). Este es un patrón peculiar ya que la mayor parte de las trabajadoras migrantes (provenientes de otros países y especialmente las que se dedican al trabajo doméstico remunerado) se desplazan hacia la zona centro del país, y se concentran en la ciudad de Santiago, donde hay mayores fuentes de empleo.

Las trabajadoras ingresan con documento nacional de identidad del Estado Plurinacional de Bolivia —como turistas—, lo que les permite permanecer en el país por 90 días. Pasado ese plazo vuelven a Bolivia, algunas por unos pocos días y otras por períodos mayores (algunos meses o un año), para luego regresar a Chile nuevamente a trabajar. No se acogen al Convenio MERCOSUR —que les permitiría permanecer un año— ni solicitan permiso de trabajo. Entre las razones que ayudan a explicar la estrategia de circularidad están el desconocimiento de la normativa sobre circulación de personas del MERCOSUR y los costos económicos que implica la regularización. La visa temporaria tiene un valor de USD283 y el permiso de trabajo es de USD 150. Otra razón para no optar por la visa temporal es el temor de que eso las obligue a permanecer en Chile por un año —condición para la residencia definitiva—, impidiéndoles volver cada tres meses a visitar a sus hijos. Dado que no tienen permiso de trabajo, las

trabajadoras tampoco tienen contrato y la relación laboral se establece en condiciones de extrema vulnerabilidad y riesgo de abusos y violación de derechos frente a lo cual no se sienten en condiciones de reclamar. Sin embargo tampoco están interesadas en contar con contrato de trabajo, temiendo que sus salarios disminuyan al descontárseles las cotizaciones previsionales. Las condiciones laborales informadas por las trabajadoras muestran claros casos de abusos e incumplimiento de la normativa. Entre estos se encuentra el pago inferior al salario pactado, jornadas laborales extremadamente largas, superando el máximo legal y sin pago de horas extra, trabajo en días feriados y descanso semanal de 1 día, no respetando la norma legal (Leiva y Ross 2016).

Las trabajadoras se desempeñan preferentemente en la modalidad sin retiro, como parte de una estrategia destinada a ahorrar el máximo de sus ingresos, para enviarlos —casi en su totalidad— a su familia en el país de origen. Las diferencias salariales entre lo que perciben en sus ciudades de origen y en Chile son enormes, duplicando el monto que recibirían en el Estado Plurinacional de Bolivia. A pesar de no tener contrato, sus salarios son similares a los de las trabajadoras nacionales (CEPAL, 2019a, CEPAL 2019b).

Debido al carácter circular de la migración, sus trayectorias son fraccionadas y deben buscar trabajo nuevamente cada vez que regresan a Chile. Incluso durante su período de permanencia en Chile, muchas enfrentan trayectorias fraccionadas e inestables, lo que les impide trabajar durante el período total de permanencia. Un apoyo importante reciben de la Pastoral Migratoria y la Congregación del Buen Pastor, organismos dependientes de la iglesia católica a través de los cuales acceden a una bolsa de trabajo que facilita el proceso de búsqueda de empleo y colocación laboral y les entrega orientaciones sobre los derechos laborales. Les brindan también capacitación en tecnologías de información y comunicación de manera gratuita y personalizada, facilitando así la relación a distancia con la familia, que se realiza por teléfono, WhatsApp, Skype (Leiva, Mancilla y Comelin 2017; Comelin y Leiva, 2017).

F. Trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en Brasil

Brasil está entre los países que presenta menores tasas de población migrante en el mundo. Según datos oficiales, esta alcanzaba a poco más de 735.000 personas en 2015 (0.35% de la población nacional). Se trata de una migración mayoritariamente masculina (54%) y con una fuerte presencia de portugueses (24%), seguida de japoneses (8.4%). La migración de países vecinos es menor (6.7% paraguayos y 6.5% bolivianos) (OIT, 2016c).

Brasil modificó su legislación migratoria a través de la Ley Complementaria No. 105/2015, que entró en vigor en 2017. El anterior Estatuto del Extranjero había sido adoptado en la década de 1980, en el período de la dictadura militar y caracterizaba el tema de la migración como un problema de seguridad nacional, impidiendo a las personas migrantes participar en actividades políticas y sindicales. La nueva ley de migraciones No. 13.445 pone fin a esta limitación permitiendo la sindicalización de las trabajadoras migrantes, lo que es reivindicado como un logro importante por las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas.

La legislación que rige el trabajo doméstico remunerado en Brasil les otorga derechos similares a los del resto de los asalariados a aquellas trabajadoras que laboran para un mismo empleador un mínimo de 3 días a la semana. Las primeras leyes para el sector de trabajo doméstico remunerado establecían un marco muy limitado de derechos y con el tiempo se fueron reformando. En 1972 obtuvieron a través de la Ley No.5859 el derecho a la formalización que garantiza la posesión de una libreta de trabajo, y consecuentemente accedieron a vacaciones pagadas, licencia de maternidad (20 días) y la posibilidad de jubilar. La Constitución brasilera, adoptada en 1988, incorporó al sector en 9 de los 34 derechos garantizados al resto de los trabajadores. Fue sin embargo un avance importante, ya que garantizó su derecho al salario mínimo, incorporó la figura de preaviso como una protección frente al despido,

equiparó la licencia de maternidad (120 días) y aseguró su derecho a la sindicalización. Esto fue reparado en 2013, a través de la Enmienda Constitucional No. 72 —conocida como “*PEC das domésticas*”— que extendió al trabajo doméstico remunerado el conjunto de los derechos laborales previstos en la Constitución. La Ley Complementaria No. 150/2015 reguló los derechos reconocidos constitucionalmente e incorporó por primera vez la definición de la relación laboral, estableciendo que solo las trabajadoras que prestan servicios tres o más días a la semana para un mismo empleador son consideradas trabajadoras en relación de dependencia y están cubiertas por los derechos laborales. La legislación excluye de la obligación de formalización a quienes prestan servicios por jornadas de hasta 2 días a la semana para un mismo empleador, ya que las considera trabajadoras autónomas.

La baja tasa de inmigración y de trabajadoras migrantes en el sector de trabajo doméstico remunerado ha provocado un vacío en el conocimiento de sus condiciones laborales. Uno de los pocos estudios realizados es uno de carácter cualitativo, que se llevó a cabo en la ciudad de Sao Paulo por el Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía del Inmigrante (CDHIC) junto al Centro de Solidaridad y en colaboración con el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSP) identificó la presencia de trabajadoras migrantes en esta ocupación (Centro de Direitos e Cidadania do Imigrante, 2018).

Por mucho tiempo la migración a Sao Paulo de trabajadoras provenientes de países vecinos estaba asociada a su participación en talleres de costura o en actividades agrícolas. A partir de 2003 Brasil empezó a aplicar una serie de políticas que condujeron a un aumento de los empleos formales e incrementos salariales que favoreció a amplios grupos, entre otros al sector de trabajo doméstico remunerado. A esto se sumaron diversas medidas dirigidas a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, entre las cuales destaca la reforma constitucional y la política de promoción de la formalización a través de beneficios tributarios a los empleadores. Este proceso, que condujo a una mejoría en las condiciones laborales y permitió alcanzar un mayor nivel de formalización, no estuvo exento de resistencias de parte de algunos empleadores, que empezaron a ver en las trabajadoras migrantes una manera de mantener condiciones laborales menos favorables y más desiguales, tal como plantea el siguiente testimonio “Ya hay personas que importan niñeras de Paraguay y Bolivia. Esto es porque además del alto salario, las demandas han aumentado mucho. Pocas aceptan dormir en el trabajo o trabajar de noche o en los fines de semana” (Themis, 2020, pp11).

La baja tasa de inmigración y de trabajadoras migrantes en el sector de trabajo doméstico remunerado ha provocado un vacío en el conocimiento de sus condiciones laborales. Uno de los pocos estudios realizados es uno de carácter cualitativo, que se llevó a cabo en la ciudad de Sao Paulo por el Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía del Inmigrante (CDHIC) junto al Centro de Solidaridad y en colaboración con el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSP) identificó la presencia de trabajadoras migrantes en esta ocupación (Centro de Direitos e Cidadania do Imigrante, 2018).

Este estudio identificó la presencia de mujeres de diversas nacionalidades que se desempeñan como trabajadoras domésticas remuneradas. Entre ellas haitianas, angoleñas, venezolanas, paraguayas, peruanas y bolivianas, correspondiendo las tres primeras nacionalidades a migraciones más recientes y que han migrado sin familia. Se encuentran en su mayoría en situación migratoria regular, destacando que el apoyo de redes de su propia comunidad (conciudadanos que han migrado anteriormente) ha sido crucial para su proceso de regularización, búsqueda de empleo e instalación en el país.

Poco más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas tiene al menos educación secundaria completa y el resto secundaria incompleta, en tanto la mayoría de ellas no trabajaba en el sector del trabajo doméstico remunerado en su país de origen. A pesar de contar con estatus migratorio regular, la gran mayoría de las trabajadoras se desempeña de manera informal (sin libreta de trabajo), lo que indica que no es la falta de documentación lo que motiva el incumplimiento de parte de sus

empleadores. El estudio mostró también que la mayoría de las trabajadoras desconocía la legislación sobre trabajo doméstico en Brasil y no estaba por lo tanto informada sobre sus derechos (Centro de Direitos e Cidadania do Imigrante, 2018).

La falta de dominio del portugués es una barrera que destaca la mayoría de las trabajadoras migrantes (a excepción de aquellas que vienen de Angola). El estudio detectó que las trabajadoras migrantes que trabajan sin retiro enfrentan la dificultad de falta de tiempo para asistir a cursos de idioma portugués, por coincidir los horarios con aquellos de trabajo. No conocer la lengua y vivir en el lugar de trabajo genera sentimientos mayores de aislamiento y soledad por falta de socialización. Dificulta la integración al país y limita las posibilidades de cambiar de trabajo (CEPAL, 2019b).

G. Trabajadoras domésticas remuneradas latinas en Estados Unidos

Estados Unidos es el principal país de destino para quienes migran desde América Latina y el Caribe, principalmente desde México, Centro América y el Caribe. En la actualidad se estima que alrededor de 2 millones de personas se ocupan en el sector de trabajo doméstico remunerado y de cuidados domiciliarios en este país. Según cifras oficiales, un 46% del personal que se desempeña en este sector nació en el extranjero, aunque esta cifra puede ser mayor por la dificultad de captar población migrante indocumentada en trabajo doméstico remunerado. Esta es una ocupación con un marcado carácter racializado, desempeñada mayoritariamente por mujeres no blancas: afro-descendientes y por trabajadoras migrantes provenientes de América Latina y en menor medida de Asia. La demanda por trabajo doméstico remunerado, tanto para tareas de limpieza como de cuidado ha estado creciendo rápidamente en Estados Unidos, producto del envejecimiento de las personas que nacieron después de la segunda guerra mundial (*baby boomer*) y de las necesidades que enfrentan trabajadores y trabajadoras profesionales con largas jornadas de trabajo. El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones que está creciendo con mayor velocidad en este país³⁷.

Burnham y Theodore (2012) aplicaron una encuesta a trabajadoras domésticas remuneradas en 14 áreas metropolitanas de Estados Unidos, la que mostró que era una ocupación desempeñada casi exclusivamente por mujeres (97%) y que tenía una altísima prevalencia de migrantes: un 78% había nacido en el extranjero. El 60% de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas se identificaba como latina (el 23% se identificaba como blanca, el 9% como negra y el 9% asiática). Casi la mitad de las trabajadoras inmigrantes (47%) estaba en situación migratoria irregular (indocumentada y por lo tanto corriendo peligro de ser deportada). Una proporción significativa de las trabajadoras domésticas remuneradas entrevistadas hablaba muy mal o no hablaba inglés (41%) y el nivel de estudio alcanzado por una proporción importante de las entrevistadas era bajo (39% no había alcanzado a completar los estudios secundarios). El estudio mostró además que las trabajadoras latinas percibían sistemáticamente salarios menores y las indocumentadas aún más bajos. Estas últimas además enfrentaban peores condiciones laborales y muy escasa capacidad de negociación. Muchas veces realizaban tareas no incluidas en el contrato sin pago extra y la mayoría no tenía ningún tipo de beneficios sociales. Las trabajadoras puertas adentro enfrentaban mayores niveles de vulnerabilidad y abuso, y una alta proporción de ellas debía trabajar jornadas más largas que las pactadas e interrumpir sus pausas de descanso sin que se pagara por las horas extra trabajadas.

Un estudio realizado en el estado de Texas, en la zona fronteriza con México (Burnham, Moore y Ohia, 2018) mostró que las trabajadoras domésticas remuneradas latinas (87% provenientes de México) enfrentaban serios déficit de trabajo decente. Dos tercios de las trabajadoras (67%) trabajaban sin

³⁷ Un ejemplo de este incremento se observa a través de cifras del departamento de empleo del estado de Oregon, que estimó que el número de hogares que contratan apoyo de servicio doméstico se incrementó en más de seis veces entre 2001 y 2018 <https://www.qualityinfo.org/-/private-households-employing-the-nation-s-invisible-workforce>.

contrato, y de las que tenían contrato, 9% había sido obligada a firmar los términos de este sin posibilidad de negociar y 15% no entendieron lo que este estipulaba. Casi un cuarto (24%) de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas reportó que les habían pagado menos que lo acordado y apenas el 3% señaló que se les habían pagado las horas extra trabajadas fuera del horario regular. El estudio también mostró que los días no trabajados por causa de enfermedad no son pagados salvo rarísimas excepciones, y que la gran mayoría no cuenta con vacaciones pagadas. La gran precariedad laboral provoca altos grados de inseguridad económica para estas trabajadoras. Más de un tercio de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas (37%) reporta que alguien de su hogar pasó hambre en algún momento en los últimos 12 meses, más de la mitad (53%) no pudo pagar por una atención de salud que algún miembro de su hogar requería, un 44% tuvo dificultades para pagar el arriendo de su vivienda, un 59% no tuvo los recursos para pagar una cuenta de gas o electricidad y un 42% no pudo pagar una cuenta de agua o teléfono en los últimos 12 meses.

Según señalan Burnham, Moore y Ohia (2018), muchas de las trabajadoras domésticas remuneradas que se ocupan en esta zona son indocumentadas y enfrentan serias limitaciones en términos de sus opciones en el mercado laboral. Corren mayores riesgos de abuso laboral. Más de la mitad de las trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas (51%) se encuentra en situación migratoria irregular (indocumentada), lo que genera una gran inseguridad frente al riesgo de ser deportada. Ellas se concentran en actividades de limpieza de casa (más del 80% no tiene permiso de trabajo) y enfrentan peores condiciones laborales en comparación con las trabajadoras domésticas remuneradas que tienen estatus regular ya que han obtenido la ciudadanía estadounidense o cuentan con permiso de residencia permanente. Una mayor proporción de las trabajadoras indocumentadas recibió un pago menor que el acordado (35% vs 11% de las que tenían residencia permanente o ciudadanía estadounidense); les pagaron tarde (46% vs 10% de las que tenían permiso de residencia o ciudadanía estadounidense) o recibieron presiones para trabajar más horas que lo acordado (44% vs. 8% de las que contaban con residencia permanente). Un 25% de las trabajadoras con un estatus migratorio irregular recibieron amenazas de parte de sus empleadores, situación que experimentaron el 10% de las trabajadoras con permiso de residencia. Un 33% de las trabajadoras domésticas remuneradas indocumentadas señalaron que sus empleadores amenazaron con reportarlas a las autoridades de inmigración (Burnham, Moore y Ohia, 2018).

H. Trabajadoras haitianas en la República Dominicana

La migración de personas provenientes de Haití a la República Dominicana es un fenómeno de larga data. Constituyen el 87% del total de inmigrantes en la República Dominicana y representan el 5% de la población que vive en el país. Se trata de una migración masculinizada (61.6% hombres) que se desempeña principalmente en la agricultura, el comercio y la construcción (ONE, 2018).

A pesar de que la República Dominicana es un país que desde hace décadas presenta grandes flujos de emigración (principalmente hacia Estados Unidos) y de inmigración (desde Haití), por muchos años no tuvo una clara política de gestión de flujos migratorios. La Ley General de Migración (Ley 285-04) fue adoptada en 2004 pero su aplicación se inició en 2011 al aprobarse su reglamento. Esto dio lugar a la creación del Consejo Nacional de Migración —responsable de proponer las políticas de migración— y entre 2014 y 2015 se puso en marcha un plan nacional de regularización de extranjeros. Esto permitió que más de 200.000 personas migrantes en situación irregular provenientes de Haití optaran a la residencia temporal³⁸. También se facilitó la obtención de documentación nacional para las personas nacidas en República Dominicana de padres que se encontraban en situación migratoria irregular al momento del nacimiento.

³⁸ Véase <https://mip.gob.do/index.php/noticias/item/politica-y-gestion-migratoria-republica-dominicana>.

Se estima que un 19% del total de mujeres ocupadas nacidas en Haití (y un 26.4% de las ocupadas de origen haitiano nacidas en República Dominicana) son trabajadoras domésticas remuneradas (ONE, 2018). Estudios anteriores estimaban que el peso de las migrantes entre las trabajadoras domésticas remuneradas se situaba entre el 10 y 16%, aunque hacían notar que estas cifras podrían reflejar un sub-registro en censos y estadísticas (Wooding y Sangro, 2009; Centro de Estudios de Género-INTEC, 2013).

Una alta proporción de las trabajadoras migrantes no tiene estatus migratorio regular, lo cual constituye una limitante importante en la búsqueda de condiciones laborales favorables, considerando además que la legislación nacional no contempla la protección necesaria para esta ocupación. La situación de precariedad y falta de documentación limita las posibilidades de integración de las personas provenientes de Haití y también a buena parte de su descendencia nacida en República Dominicana³⁹. Los ingresos de las trabajadoras domésticas remuneradas haitianas son los más bajos entre todas las categorías ocupacionales y representan un 53.6% en comparación con los ingresos promedio del total de mujeres ocupadas migrantes haitianas. En el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas de ascendencia haitiana y nacidas en República Dominicana, la brecha es aun mayor, y sus ingresos llegan al 43% en comparación con el promedio de los ingresos de las mujeres con ascendencia haitiana (ONE, 2018).

Un estudio realizado por Wooding y Sangro (2009) sobre la situación de las inmigrantes haitianas en el trabajo doméstico remunerado a través de encuestas en las provincias de Dajabón, Santo Domingo y Santiago, mostró una muy alta proporción de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes indocumentadas, resultado del cruce de fronteras de manera irregular, una práctica muy corriente y percibida por las entrevistadas como algo "normal", pero que oculta distintas formas de abuso y prácticas irregulares en el proceso migratorio. Un 60% de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes haitianas había pagado por trasladarse a República Dominicana, y un 8% había tenido que entregar dinero a funcionarios de migración para poder ingresar (Centro de Solidaridad, 2010).

Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes haitianas en República Dominicana comparten las precarias condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas dominicanas, aún cuando con frecuencia la negación de sus derechos es más profunda y extendida. La legislación vigente en República Dominicana establece un régimen especial y menos favorable que las excluye de la mayor parte de los derechos a la protección que establece el Código del Trabajo para el resto de los trabajadores. El sector está regido por un marco normativo que sanciona un trato desigual en materia de jornada laboral, permite el pago en especie hasta por un 50% del salario, deja fuera de la protección de la maternidad a las trabajadoras y las excluye de la seguridad social. No cuentan con salario mínimo ni tienen derecho a licencias pagadas por enfermedad. El trabajo doméstico remunerado está clasificado en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo como parte del sector informal, equiparando sus condiciones con la de trabajadores por cuenta propia. Se desconoce así la relación de dependencia de la relación laboral y los derechos asociados a ella (COMMCA/SICA, 2009).

Wooding y Sangro (2009) muestran que, con escasas excepciones, la mayoría de las inmigrantes haitianas no había trabajado como trabajadoras domésticas remuneradas antes de llegar a República Dominicana. Aun cuando se trata de un grupo compuesto mayoritariamente por mujeres jóvenes y con hijos, también se observó la existencia de un grupo de mujeres solteras, provenientes de medios urbanos y con proyecto migratorio autónomo, que tenían como motivación para migrar el acceder a la

³⁹ Según datos de la segunda encuesta de inmigrantes (ONE, 2018), apenas un 15.6% de las personas provenientes de Haití contaban con un pasaporte con visa vigente, en tanto un 30.6% había logrado obtener un documento de regularización de extranjero. Solo un 20.3% de las personas descendientes de haitianos contaba con documento nacional de identidad.

educación formal como una manera de lograr progreso social y económico⁴⁰. Sin embargo, los estudios sobre población beneficiaria de programas de protección social muestran que las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan serios problemas para combinar trabajo y estudio, en particular cuando deben asumir el cuidado de personas dependientes de los hogares empleadores y sus horarios se vuelven incompatibles con los de los establecimientos escolares, incluso los que funcionan en horario nocturno (Centro de Estudios de Género-INTEC, 2013).

Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes haitianas acuden a sus redes de contacto para la búsqueda de empleo, lo que las mantiene en un círculo muy estrecho de oportunidades. El riesgo de explotación es mayor para las recién llegadas, que cuentan con menos información y redes de apoyo. Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes enfrentan condiciones aun más precarias que las dominicanas, sus salarios son incluso inferiores y muchas señalan recibir un trato muchas veces humillante, desvalorizante, y con prejuicios respecto a su origen nacional (Centro de Estudios de Género-INTEC, 2013).

I. Migración desde Venezuela a otros países de América Latina

En los últimos años se ha producido una salida importante de personas desde Venezuela. Los países latinoamericanos acogen a la mayoría de esta población migrante. Se estima que en mayo de 2020 habían salido de Venezuela 5.1 millones de personas, de las cuales 4.2 millones (82%) se encontraban en la región, principalmente en América del Sur (OIM, 2020). La plataforma regional de coordinación inter agencial para refugiados y migrantes de Venezuela (R4V) reporta que las personas provenientes de Venezuela se concentran principalmente en Colombia (1.7 millones) y en Perú (1 millón), seguidos de Chile (455.000) y Ecuador (415.00). En menor proporción residen también en Brasil (262.000), Argentina (179.000), Panamá (120.000), República Dominicana (114.000) y México (101.000)⁴¹.

La migración desde Venezuela se caracteriza por estar compuesta mayoritariamente por personas jóvenes en edad de trabajar. El nivel de educación de las mujeres es más alto que el de los hombres y supera al de la población en edad de trabajar en los países de destino. Más del 70% de las mujeres tenía un trabajo remunerado antes de migrar, muchas de ellas en empleos asalariados formales. A pesar de sus antecedentes educativos y ocupacionales, las mujeres se insertan en peores condiciones laborales que los hombres venezolanos en los países de destino. La tasa de desempleo es mayor para ellas y se concentran en ocupaciones y oficios que requieren de menor cualificación, en condiciones de precariedad y sin ningún tipo de cobertura de seguridad social (OIM 2018, 2018b, 2019, 2020a; PNUD, 2020).

El mandato tradicional de género ha limitado severamente las oportunidades laborales de las mujeres que han salido de Venezuela. Ellas han debido asumir el peso de los cuidados de personas dependientes de su familia, lo que restringe su disponibilidad de tiempo para acceder a empleos asalariados y de jornada completa. Por otra parte, las imágenes tradicionales de género las encasillan en una gama estrecha de ocupaciones que son una prolongación de las tareas reproductivas y las ubican en ocupaciones para las que están sobre calificadas. De acuerdo con el PNUD (2020, pp40) "Casi la mitad de las mujeres, 49,6%, están concentradas en comercio (21,9%), y en trabajo doméstico y otras actividades del sector cuidados (27,7%); solo el 23,1% de los hombres se encuentran en estas actividades".

⁴⁰ Una modificación a la legislación laboral realizada en 1999 estableció que las trabajadoras domésticas remuneradas tienen derecho a solicitar a su empleador permiso para asistir a la escuela.

⁴¹ <https://r4v.info/es/situations/platform>.

La falta de oportunidades laborales acorde con las credenciales educativas genera un proceso de descualificación que afecta comúnmente a las personas migrantes con estudios post-secundarios, tanto a hombres como a mujeres que se ven sin la posibilidad de ocuparse en actividades que corresponden a su nivel de educación y experiencia laboral. La situación es sin embargo más difícil para las mujeres, ya que existe una mayor variedad de ocupaciones de mayor calificación disponibles para los hombres. Así, por ejemplo, muchas mujeres que portaban títulos profesionales en el área de la salud —algunas incluso con postgrado— han debido ocuparse en actividades de cuidado de personas mayores en sus domicilios y también en instituciones y otras provenientes del área de la educación han encontrado empleo en el cuidado de menores y otras tareas de apoyo al hogar, mientras se preparan para cumplir los requisitos que les permitan ejercer su profesión en el país de destino. El proceso de homologación de títulos es complejo. En el área de la salud, además de los procedimientos administrativos y el pago de tarifas que pueden alcanzar valores muy altos, los colegios profesionales exigen pruebas o estudios adicionales para permitir el ejercicio de quienes se han formado en otro país (PNUD, 2020). En estas condiciones, pueden permanecer por períodos prolongados trabajando en el área de cuidados, combinando muchas veces el cuidado a las personas y las tareas domésticas del hogar para el que laboran.

La violencia de género es un riesgo adicional que enfrentan las mujeres venezolanas en sus espacios de trabajo, producto de la construcción de una imagen hipersexualizada a través de una manipulación simbólica de las diferencias fenotípicas que facilita la naturalización de las agresiones y el acoso sexual como una constante en sus vidas (PNUD, 2020). Esto lleva a que enfrenten con temor el trabajo doméstico remunerado, por los mayores riesgos de violencia y acoso asociados a esta ocupación (Cepal, 2019b).

El movimiento desde Venezuela a Colombia se incrementó muy rápidamente en los últimos 4 años. En 2016 había 48.000 personas provenientes de Venezuela viviendo en Colombia, cifra que subió a 600.000 en 2017 y superó el millón en 2018. El éxodo incluyó a una importante proporción de personas colombianas o con doble nacionalidad que retornaron a Colombia después de haber migrado a Venezuela en años anteriores. Colombia es tanto lugar de destino como de tránsito: se estima que en los primeros 4 meses de 2019 salieron de Colombia casi 360.000 personas venezolanas con destino a un tercer país (OIM, 2018; OIM, 2020a).

A pesar de que el nivel de educación de las personas provenientes de Venezuela es más alto que el de la población colombiana, su inserción laboral es significativamente más precaria que la de la población local y esto afecta incluso a las personas de nacionalidad colombiana que vivían en Venezuela⁴². La precariedad es aún mayor en el caso de quienes no cuentan con una situación migratoria regular.

Un 60.3% de las personas provenientes de Venezuela que vivían en Colombia en 2019, se encontraban en situación migratoria regular. A más de 500.000 personas se les había vencido el plazo de estadía autorizada o habían cruzado por un paso no autorizado y no tenían papeles de ingreso al país, no contando por lo tanto con la documentación necesaria para una inserción social y laboral

⁴² Una percepción común es que las personas migrantes o refugiadas pueden crear una presión negativa sobre los salarios locales o aumentar el desempleo en las comunidades receptoras. Los efectos de la migración en los mercados laborales locales dependen de si las personas migrantes y las nacionales tienen ocupaciones y habilidades complementarias o sustitutivas. En el primer caso el efecto es positivo (constituyen un grupo aboral diferente con el potencial de aportar al aumento de la productividad de las empresas) y en el segundo es negativo (pueden generar una presión a la baja de los salarios de las personas nacionales debido al aumento de la competencia por los empleos, situación que es generalmente temporal). Bahar, Dooley y Hang (2018) estudiaron el impacto en Colombia de la población migrante y refugiada proveniente de Venezuela y concluyeron que al tener un perfil demográfico y educativo diferente que el de la población nacional, su inserción en el mercado laboral local podría ser de carácter complementario.

(R4V, 2019)⁴³. El Permiso Especial de Permanencia (PEP) que entrega el gobierno de Colombia les permite tener atención médica básica, conseguir trabajo o acceder a educación de manera formal. Las personas que no cuentan con documentos migratorios se ven obligadas a buscar trabajos informales y son sujeto de abusos y vulneración de derechos. A esto se refiere la presidenta de la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) María Roa, cuando señala que "con la llegada de mujeres de Venezuela se ha acentuado la precariedad de las condiciones para las empleadas del servicio doméstico y muchas de ellas cambian una remuneración mínima por una comida u hospedaje, lo que impacta también a las trabajadoras locales. Se debe exigir tanto el salario mínimo como las prestaciones sociales y horas extra, pero muchos empleadores se aprovechan de su situación, perjudicándolas a ellas y a muchas trabajadoras nacionales"⁴⁴. A fin de evitar la ocurrencia de abusos, el gobierno ha establecido un programa de fiscalización. La cancillería de Colombia informó que se sancionaron alrededor de 700 empresas por aprovecharse de la vulnerabilidad de los inmigrantes indocumentados. Se detectó entre otros abusos, el pago por debajo del salario mínimo y la exigencia de jornada laboral por sobre el máximo legal⁴⁵.

Perú es el segundo país de destino en términos del número de personas que han salido de Venezuela. La mayor parte de quienes arriban a Perú se proponen permanecer en el país (77%), en tanto un 19% lo considera un país de tránsito ya que su destino es Chile (OIM, 2019). En su mayoría son personas jóvenes en edad de trabajar: un 71.8% se sitúa en el grupo entre 18 y 44 años y la tasa de participación laboral es de 91%, extremadamente alta (97% los hombres y 85% las mujeres) (INEI, 2019). Un 59% de la mano de obra venezolana es calificada (39% cuenta con estudios universitarios y 20% con estudios técnicos superiores). A pesar de que las mujeres tienen un mayor nivel de escolaridad que los hombres (42.5% de las mujeres tiene estudios universitarios en comparación con un 33.7% de los hombres) ellas encuentran mayor dificultad para insertarse en ocupaciones que corresponden a su nivel de calificación: casi la mitad se desempeña como cocinera o asistente de cocina, mesera y camarera, o limpiadora y asistente doméstica. 1 de cada 10 es una trabajadora doméstica remunerada (INEI, 2019).

Chile es el tercer país receptor de personas provenientes de Venezuela. Fuentes oficiales estiman que a mediados de 2019 el número de personas provenientes de Venezuela llegaba a 400.000, convirtiéndose en el grupo más numeroso (30% del total de migrantes). Los niveles educativos de las personas provenientes de Venezuela son más altos que en otros países de la región y hay una mayor proporción de mujeres que de hombres con estudios de nivel terciario (OIM, 2018b). Sin embargo, la formación académica no tiene relación con la inserción laboral de muchas de estas personas. Tienden a desempeñarse en el área de servicios, en restaurantes y hoteles, como vendedores y como personal de apoyo en el área de salud, pero también han ingresado a ocupaciones en empresas donde no requieren de la convalidación de sus títulos profesionales. Las mujeres están ingresando al trabajo doméstico remunerado y a servicios de cuidado especializado en instituciones y domicilios. Se desempeñan también en ocupaciones a través de aplicaciones de despacho de comida, medicamentos y supermercados, y de transporte de personas. Salgado et al (2018) indican que solo el 9,8% de las personas encuestadas tenían puestos de trabajo acordes con sus trayectorias

⁴³ A fin de no perjudicar a los niños y niñas nacidos en Colombia de padres venezolanos en situación irregular, el gobierno de Colombia estableció en agosto de 2019 una medida administrativa excepcional que tendrá una vigencia de dos años y permitirá entregar la nacionalidad colombiana. Hasta ahora, un niño o una niña nacidos en Colombia sólo podían adquirir la nacionalidad colombiana si al menos uno de sus padres era colombiano o, en el caso de padres extranjeros, si tenían domicilio legal en el país en el momento del nacimiento del niño o de la niña. La medida beneficiará a 24.000 niños y niñas nacidos en Colombia de padres venezolanos desde agosto de 2015 muchos de los cuales estaban registrados como apátridas ya que las opciones para que los niños y niñas hijos de padres venezolanos en Colombia adquieran la nacionalidad venezolana también son muy limitadas en este momento. Muchas familias venezolanas tendrían dificultades para obtener la documentación necesaria o para registrar a sus hijos en un consulado venezolano en Colombia, ya que estos servicios no están disponibles actualmente (ACNUR, 2019).

⁴⁴ <https://www.larepublica.co/consumo/cuales-son-las-areas-en-las-que-mas-trabajan-los-venezolanos-que-migran-a-colombia-2826030>.

⁴⁵ <https://librepensador.uexternado.edu.co/la-inmigracion-venezolana-impacta-al-mercado-laboral-en-colombia/>.

educativas y una importante proporción tenía contrato pero no cotizaban al fondo de pensiones ni al fondo de salud, lo cual constituye una violación de la legislación laboral por parte del empleador, que podría estar aprovechándose de la condición de migrante de sus trabajadores migrantes para vulnerar sus derechos laborales.

Ecuador es el cuarto país con mayor número de personas provenientes de Venezuela y es considerado un lugar de tránsito hacia otros destinos más que como un lugar donde fijar residencia. Las posibilidades de obtener un empleo son limitadas, incluso en el sector del trabajo doméstico remunerado. Debido a esto, la inseguridad de los ingresos dificulta la supervivencia y restringe el envío de remesas de quienes se encuentran en este país. De acuerdo a OIM (2019b) el 70% de las mujeres venezolanas contaba con recursos para comprar alimentos para un máximo de 6 días y 1 de cada 6 indicaba no tener para el día siguiente.

IX. El uso de tecnologías digitales y redes sociales contribuyen de manera positiva en la experiencia migratoria de las mujeres

En América Latina se ha intensificado el uso de redes sociales (CEPAL, 2019b). La mayor conectividad a la que están accediendo las personas migrantes gracias al desarrollo de tecnologías digitales ha impactado de manera positiva la experiencia migratoria de las mujeres. La conectividad digital es un elemento central en la vida de las personas migrantes. Contar con mayores flujos de información sobre el país de acogida les ayuda a tomar una decisión informada, en tanto la posibilidad de enviar y recibir mensajes, realizar video llamadas, transferir dinero, les permite estar conectadas de manera cotidiana con sus familias, transformando la relación a distancia en una de proximidad y cotidianeidad.

Las mujeres que migran para ocuparse en el trabajo doméstico remunerado son más jóvenes, con mayor educación y formación digital que las trabajadoras nacionales. Existe un amplio acceso a la tecnología de la telefonía móvil, principalmente de parte de las trabajadoras domésticas migrantes que laboran en grandes ciudades. El teléfono celular es un elemento clave en la estrategia de comunicación de la trabajadora tanto con su familia en el país de origen como con sus redes de contacto en el país de destino. El teléfono inteligente es un medio que se ido masificando y su costo se ha hecho más accesible. Para las trabajadoras migrantes contar con un teléfono inteligente es una prioridad a fin de mantener una comunicación fluida con su familia. Generalmente están suscritas a planes de prepago, lo que representa un costo que para la mayoría es posible solventar. La posibilidad de conectarse a la red de internet en la casa de sus empleadores les permite además un contacto cotidiano con sus hijos sin que esto represente un costo adicional para ellas. Muchas de ellas tienen cuentas en Facebook y utilizan también la plataforma móvil WhatsApp para mantener lazos con la familia y sus redes sociales más cercanas. Esto les permite establecer relaciones a distancia con las características de una relación de

proximidad que se puede activar a diario. El correo electrónico es un recurso poco utilizado que se restringe a las trabajadoras de mayor nivel de educación⁴⁶.

Las redes sociales proveen también importante información en las distintas etapas de la migración, desde la etapa de pre-migración, durante el viaje y en el proceso de instalación en el país de destino. En América Latina las redes de parientes y amigos cumplen un papel crucial, entregando información, orientando y apoyando en las distintas etapas de la migración. En el caso de una migración reciente y masiva como la de quienes se trasladan desde Venezuela, la densidad de redes de contacto ya establecida a través de migraciones anteriores es mucho menor. Por esta razón, el uso de redes sociales se ha convertido en un medio privilegiado para entregar información y orientación y establecer medios de comunicación entre miembros de la comunidad. Hay canales de YouTube que se han especializado en orientar a potenciales migrantes venezolanos, entregando información sobre los lugares de destino más populares y recomendables. Informan sobre los trámites necesarios para migrar, costo de la vida en el país de destino, forma de buscar empleo y aspectos prácticos de la vida cotidiana (sistema de transporte urbano, seguridad, clima)⁴⁷.

Diversas organizaciones sociales y personas individuales han abierto cuentas de Instagram y Facebook con el propósito de orientar a quienes se proponen migrar, a fin de que puedan tomar esta decisión con el máximo de información disponible. Algunas de estas cuentas también entregan información útil para quienes ya se encuentran en el país de destino, focalizándose principalmente en el Perú (cuentas abiertas por personas que han migrado desde la República Bolivariana de Venezuela al Perú) y Chile (cuentas abiertas por personas que han migrado desde la República Bolivariana de Venezuela a Chile). Las informaciones que entregan estas páginas tienen como foco orientar sobre los trámites y costos del proceso migratorio, actualizándolos de acuerdo a los cambios en las políticas migratorias de los países de destino (tales como trámites necesarios antes de salir del país, obtención de pasaporte, documentos necesarios para obtener visa de residencia, costo de la visa); los recursos necesarios para iniciar el viaje (líneas de buses, rutas y costo de pasajes); el proceso de búsqueda de empleo (consejos sobre cómo armar un curriculum vitae adaptándose a las costumbres del país de destino, estrategias para la búsqueda de empleo según el nivel y tipo de calificación, información sobre ofertas de empleo); costo de la vida (costo de los arriendos, de la alimentación, del sistema de transporte público); sistemas de envío de dinero y tasas de cambio; beneficios sociales y acceso de niños y niñas a la educación y la salud, entre otros. Algunas de estas cuentas alcanzan niveles importantes de masividad, llegando en el caso de “venezolanos en chile” a los 430.000 seguidores⁴⁸. Algunas de estas cuentas han establecido un sistema de organización de la comunidad venezolana, que incluye encuentros y distribución de apoyo (por ejemplo, distribución de ropa de forma gratuita para enfrentar las bajas temperaturas en países como Chile).

El gobierno de México desarrolló a partir de 2013 el programa Mujer Migrante, con el fin de ofrecer servicios de comunicación e información confiable y oportuna para mujeres migrantes y sus familias, a fin de reducir los riesgos que estas enfrentan por razones de género o condición de migración. El programa está dirigido a población nacional —tanto en México como en los Estados Unidos— así como a población extranjera —en particular de Centroamérica— establecida o en tránsito por México.

⁴⁶ Información recogida en 3 talleres realizados en el año 2015 con trabajadoras domésticas migrantes en Argentina y 3 talleres con trabajadoras que se proponían migrar desde Paraguay a Argentina, en el marco del proyecto de la OIT Programa de Acción Global sobre trabajadoras domésticas remuneradas migrantes.

⁴⁷ El canal de YouTube Mi equipaje y yo, destinado a la comunidad venezolana en Venezuela y en el extranjero tiene más de 100.000 suscriptores.

⁴⁸ La cuenta de Instagram Venezolanos en Chile tiene 430.000 seguidores, Venezolanos en_Perú tiene 139.000, Peruzolanos 101.000. El grupo Venezolanos en Chile de Facebook tiene más de 350.000 miembros, y Venezolanos en (Chile) tiene casi 300.000. Venezolanos en Perú tiene más de 300.000 miembros.

El programa se desarrolla a través de una plataforma multimedia que incluye infografías, tutoriales, videos, cursos y gifs animados sobre temas de migración, trámites, servicios, programas de apoyo, lenguaje incluyente, salud, riegos al migrar, formas de adaptarse a un nuevo país, testimonios de trabajadoras y trabajadores, manuales para la atención de personas migrantes, entre muchos otros. En el marco de esta iniciativa se desarrollaron aplicaciones de descarga gratuita, para entregar información sobre derechos desde un dispositivo móvil. El Programa cuenta abrió una página de Facebook (4.582 seguidores) y un canal de YouTube que cuenta con más de 150 video de duración corta (entre 2 y 12 minutos) que entregan información útil para quien se proponer migrar, ya ha iniciado el proceso, se encuentra en un país extranjero o se propone retornar. Un número importante de estos videos son en lenguas originarias (Mixteco, Mazahua, Purépecha, Nahuatl, Otomí entre otros) (CEPAL, 2019b).

En la Argentina se desarrolló en el marco de un proyecto de la OIT la aplicación *Migración y Trabajo Doméstico* para ser utilizada por trabajadoras que se han trasladado a la Argentina para trabajar como trabajadoras domésticas remuneradas. La aplicación está disponible para teléfonos Android (considerando que es el sistema operativo que utiliza la gran mayoría de las trabajadoras) es gratuita y está desarrollada en un lenguaje simple y de fácil comprensión. En su elaboración se consideró además el tipo de restricciones tecnológicas que enfrentan las trabajadoras y se diseñó una aplicación que requiere poca memoria y es de fácil uso. La aplicación es una guía que entrega información sobre el proceso migratorio y los trámites necesarios para la regularización y obtención del permiso de residencia temporal. Entrega además información sobre los derechos que otorga la ley a las trabajadoras domésticas remuneradas, cómo hacerlos valer en caso de incumplimiento y destaca la importancia de la organización sindical. Está dirigida principalmente a trabajadoras que migran desde el Paraguay y entrega datos de contacto en el Paraguay y la Argentina. La administración de la aplicación está a cargo de la Unión de Personal de Asistentes de Casas Particulares (UPACP) y su difusión se realiza a través de organizaciones sindicales de trabajadoras domésticas remuneradas, de organizaciones migrantes y de la sociedad civil de la Argentina y el Paraguay.

El uso de las redes sociales puede contribuir a establecer lazos entre las trabajadoras, pero también pueden ser utilizadas como vehículo para ejercer violencia. En mayo de 2017 una empleadora publicó en su muro de Facebook una acusación sobre el presunto robo de una blusa de parte de la trabajadora que se desempeñaba hasta entonces en su casa, realizando apreciaciones negativas respecto a la trabajadora, e invitando a sus contactos a comentar y compartir esta información. La empleadora incluyó el nombre completo de la trabajadora y una foto de ella. La empleadora recibió numerosos comentarios a esta publicación, reforzando la estigmatización social del trabajo doméstico remunerado y generando un ambiente de hostilidad hacia la trabajadora.

El caso llegó a la Corte Constitucional de Colombia, que determinó que en este caso se había producido una vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora y que las afirmaciones realizadas por la empleadora afectaban la reputación de la trabajadora y su valoración en la colectividad. La Corte calificó las expresiones de la empleadora como ofensivas e injuriosas y consideró que la acusación de robo era falsa o errónea, ya que no existía una sentencia judicial que la avalara. El Tribunal consideró además relevante el hecho de que la publicación fuera vista por todos quienes accedían a la cuenta de la empleadora, con la posibilidad incluso de hacer comentarios. Por estas razones, la Corte determinó que la empleadora había desbordado los alcances constitucionales de la libertad de expresión y la obligó a publicar una rectificación en la misma página en que había publicado la difamación. La resolución indicaba además que **“el ordenamiento jurídico colombiano prohíbe la creación de listas negativas a los empleadores, entendidas como la difusión de información de sus ex trabajadores, que impliquen una limitación posterior de su acceso al mercado laboral”**⁴⁹ (Nuñez y Lima, 2019) (CEPAL, 2019b).

⁴⁹ Véase la sentencia T-243/18 de la Corte Constitucional de Colombia sobre “Derecho a la honra y al buen nombre de empleada doméstica en redes sociales”, en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-243-18.htm>.

X. Efectos del COVID-19 en el sector del trabajo doméstico remunerado

La pandemia del COVID-19 está teniendo un impacto sin precedentes en las economías globales y la vida de las personas. Esta crisis ha puesto de manifiesto la centralidad del cuidado en la vida de las personas y el rol que cumplen los trabajadores y las trabajadoras en el funcionamiento de las economías. A pesar de la evidencia sobre el papel fundamental del cuidado en la organización de la vida social y el bienestar de las personas, el sector del trabajo doméstico remunerado ha sido uno de los más golpeados por esta crisis. Caracterizado por altos niveles de informalidad, el sector se ha visto particularmente afectado por la destrucción de un alto número de puestos de trabajo sin que las trabajadoras puedan acceder a los mecanismos de protección del empleo y de los ingresos con que cuentan otros trabajadores asalariados. Este es un sector conformado por trabajadoras que pertenecen a hogares de bajos ingresos —muchas se encuentran bajo la línea de la pobreza—, por lo cual la pérdida de sus salarios las deja —a ellas y sus familias— en una situación de gran vulnerabilidad social (Velasco, 2020).

A pesar del aporte significativo que realizan las trabajadoras migrantes al desarrollo de los países de origen y destino, se han visto más expuestas a los riesgos inmediatos y de largo plazo de la pandemia y la crisis generada por ésta. Muchas de las trabajadoras migrantes se encuentran en sectores de la economía con altos niveles de trabajo temporal, informal o desprotegido, sin cobertura de seguridad social y con bajos salarios. Destaca entre estos el sector de los cuidados, donde se ocupa una importante proporción de mujeres migrantes. La pérdida de sus empleos tiene efectos en su vida y en la de las familias que dependen de las remesas para la supervivencia diaria (OIM-CEPAL, 2020). Las personas migrantes se enfrentan además ante la imposibilidad de volver a su lugar de origen por cierre de fronteras, tienen mayores dificultades para transferir dinero por el cierre de bancos y han sido perjudicadas por la depreciación de las monedas locales como resultado del efecto económico de la crisis. El aumento que se ha producido en los niveles de discriminación y xenofobia las convierte además en blanco de amenazas (OIM, 2020).

En el marco de las medidas de distanciamiento social para enfrentar la pandemia y el rol esencial de quienes se desempeñan en ocupaciones esenciales para el cuidado de las personas, ha quedado en evidencia el aporte de muchas trabajadoras migrantes que se desempeñan en sectores de la salud y otras áreas críticas del cuidado donde ellas están sobrerrepresentadas, —como por ejemplo en residencias institucionales de personas mayores o incluso como trabajadoras domésticas remuneradas cuidando a personas mayores o dependientes— y donde enfrentan altos riesgos de contagio de COVID-19. En la Argentina, Chile, Guyana y el Perú se hizo un llamado a profesionales del sector salud con titulaciones en el extranjero no revalidadas en el país a incorporarse al sistema de atención de salud, y así cubrir el déficit de profesionales nacionales que están viviendo durante la pandemia. En Colombia por su parte, se han desarrollado propuestas para el proceso de convalidación de títulos a fin de que se puedan incorporar a los sistemas nacionales de atención médica (RAV4, 2020).

A. ¿Son las trabajadoras domésticas remuneradas trabajadoras esenciales?

La crisis mundial generada por la pandemia del COVID-19 ha dejado en evidencia una contradicción: se asigna una gran importancia a los cuidados para la sostenibilidad de la vida pero se valora escasamente a las personas que entregan estos cuidados. La sobrecarga de trabajo que están asumiendo las mujeres en el marco de la pandemia y los desproporcionados costos que están asumiendo las trabajadoras que realizan el cuidado de manera remunerada es un ejemplo de esto. La injusta organización social de los cuidados —remunerados o no remunerados— que recaen mayoritariamente en las mujeres es fuente y expresión de la desigualdad de género y social que caracteriza a la región. Por eso, la CEPAL (2020) ha señalado que la pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe.

La definición del carácter de la ocupación de trabajo doméstico remunerado como trabajo esencial o no esencial ha generado debate y distintas posiciones. En algunos países se ha calificado al sector como uno que presta servicios imprescindibles para la sociedad, lo que ha llevado a incluirlas en la categoría de trabajadoras “esenciales”, que deben continuar trabajando durante los períodos de confinamiento. En estos casos se ha hecho una diferenciación según el tipo de actividades que realiza la trabajadora doméstica remunerada, y se ha considerado como esenciales a aquellas que están a cargo del cuidado y asistencia de personas en situación de dependencia, tales como niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores o con discapacidad⁵⁰. En otros casos se las ha considerado explícitamente como trabajadoras no esenciales, que deben por lo tanto permanecer en sus hogares mientras duren las medidas de confinamiento, arriesgando multas en caso de incumplimiento.

La mayoría de los países sin embargo, no ha establecido criterios claros. No se las ha incluido en la lista de trabajadores esenciales, pero tampoco se han tomado las medidas para que puedan permanecer en sus hogares con medidas de apoyo para mantener o reemplazar sus ingresos. Esto ha llevado a que un cierto número de trabajadoras domésticas remuneradas se hayan visto presionadas para seguir concurriendo diariamente a sus lugares de trabajo utilizando el transporte público, con el consecuente riesgo de contagio, en tanto otro grupo ha debido cambiar temporalmente su modalidad de trabajo, permaneciendo en el hogar de sus empleadores por semanas o meses, lo que ha implicado un aumento de la jornada laboral y pérdida de privacidad, además de no poder estar con sus familias.

El reconocimiento del carácter esencial de esta ocupación contrasta con el alto nivel de informalidad y desprotección que caracteriza al sector del trabajo doméstico remunerado. Una contradicción que se expresa en que por una parte se les reconoce como fundamentales para el

⁵⁰ Este es el caso por ejemplo de la Argentina, Barbados, Colombia y El Salvador.

bienestar de las familias, su cuidado y salud, y por otra se mantiene como la ocupación con los mayores niveles de desprotección, peores salarios y condiciones laborales que cualquier otro sector de trabajadores asalariados.

En **Argentina**, se otorgó a las trabajadoras domésticas remuneradas un rol fundamental para el buen estado de salud de las familias y se incluyó en la lista de trabajadores de primera línea a quienes estén a cargo de la atención y cuidado de personas con discapacidad, que necesiten asistencia, adultos mayores, niños, niñas y adolescentes hasta 18 años. Se establecieron protocolos sanitarios similares que para el resto de los sectores económicos: uso obligatorio de mascarillas, lavado frecuente de manos y medidas de higiene personal, sanitización de espacios y objetos, distanciamiento social, uso restringido del transporte público. Se exceptuó de la obligación de concurrir a su trabajo a las trabajadoras en tareas de cuidado mayores de 60 años, embarazadas, pertenecientes a grupos de riesgo. La licencia es con goce de sueldo por el plazo que dure el aislamiento social preventivo y obligatorio. La licencia se extiende a las trabajadoras con hijos menores a cargo mientras dure la suspensión de clases en las escuelas (CEPAL, 2020c).

En **Brasil** la definición del carácter —esencial o no esencial— del trabajo doméstico remunerado estuvo determinada por el ente que lo decretaba, el tipo de labores a cumplir y el tipo de empleadores. El Ministerio Público del Trabajo decretó que el trabajo doméstico remunerado no estaba incluido entre los trabajos esenciales durante la pandemia y las trabajadoras no estaban obligadas a concurrir a sus lugares de trabajo, con ciertas excepciones. Fueron consideradas trabajadoras esenciales las trabajadoras domésticas remuneradas que cumplieran labores de cuidado de personas o que estuvieran empleadas en hogares cuyos empleadores se desempeñaban en sectores esenciales (salud, alimentación, logística), estableciendo la obligación de concurrir a sus trabajos y dejándolas fuera del derecho a cuarentena remunerada. Al mismo tiempo, algunos estados —Ceará, Pará y Maranhão— cuestionaron esta decisión federal y determinaron el carácter esencial de la ocupación y la obligación de las trabajadoras domésticas remuneradas de concurrir a sus trabajos (Pinheiro, Tokarski y Vasconcelos, 2020).

En **Barbados**, considerando el carácter personalizado y estrecho contacto que requiere el trabajo doméstico remunerado, se estableció un protocolo para reducir el riesgo de contagio, restringiendo la obligación de concurrir a trabajar solo en los casos en que la trabajadora o algún miembro de la familia de sus empleadores tuviera síntomas de contagio. El protocolo incluye medidas de distanciamiento social en el trabajo, uso de mascarillas y guantes desechables, cambio de ropa al entrar y salir del trabajo y otras medidas básicas de sanitización e higiene⁵¹.

En **Chile** se establecieron inicialmente cuarentenas móviles en las áreas en que había mayor número de contagios. Las primeras cuarentenas se declararon en barrios de hogares de ingresos altos, lugar de trabajo donde se concentran las trabajadoras domésticas remuneradas. Ellas fueron declaradas trabajadoras “no esenciales” y por lo tanto quedaron no solo exceptuadas sino con prohibición de desplazarse para acudir a sus lugares de trabajo. Esta medida no afectaba a las trabajadoras sin retiro, ya que no tenían necesidad de desplazarse. Como resultado de esto, muchas trabajadoras que estaban bajo la modalidad con retiro fueron presionadas para permanecer en la residencia de sus empleadores trabajando durante la cuarentena, modalidad que se fue extendiendo a medida que las medidas de confinamiento se fueron prolongando en el tiempo y abarcando territorios más amplios. El gobierno hizo un llamado inicial a los empleadores a continuar pagando los salarios de las trabajadoras que no podían acudir a sus lugares de trabajo y más tarde se adoptó para el conjunto del sector asalariado —incluyendo a las trabajadoras domésticas remuneradas— una ley regulando la suspensión temporal de la relación laboral por un período máximo de seis meses y al mismo tiempo flexibilizando los términos

⁵¹ Véase <https://gisbarbados.gov.bb/blog/covid-19-protecting-domestic-workers-in-barbados/>.

para acceder al seguro de desempleo en circunstancias excepcionales. Esta ley permitió el uso del fondo de indemnizaciones⁵² con que cuentan las trabajadoras domésticas remuneradas y a sus empleadores suspender el pago de salarios (CEPAL, 2020c).

En **Colombia** se estableció una excepción a la restricción de movimiento, permitiendo que se desplazaran a sus lugares de trabajo las trabajadoras domésticas remuneradas a cargo del cuidado de niños, niñas y adolescentes, así como personas mayores de 70 años, personas con discapacidad o enfermas que requieran asistencia de personal capacitado (CEPAL, 2020c).

El Salvador estableció una excepción a la circulación de personas en el caso de quienes se desempeñan en tareas de cuidado y asistencia de niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables por enfermedades crónicas que deban desplazarse a un lugar de emergencia o atención médica periódica (CEPAL 2020c).

En **Panamá** se estableció una cuarentena obligatoria estricta a fines de marzo, que paralizó prácticamente la actividad económica del país, estableciendo pocos sectores que fueron considerados esenciales y pudieron seguir funcionando (personal de salud, fuerza pública, bancos y supermercados). Las autoridades gubernamentales hicieron una recomendación a los empleadores que mantuvieran el pago de salarios de las trabajadoras domésticas remuneradas que estuvieran en cuarentena, contemplando la posibilidad de que acordaran el pago de estos días como vacaciones adelantadas. En el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas a cargo del cuidado de niños, niñas y personas mayores, no fueron explícitamente consideradas trabajadoras esenciales, pero las autoridades hicieron un llamado a que estas trabajadoras evitaran contactos con otras personas para evitar riesgos, lo que fue interpretado como una autorización implícita para que permanecieran trabajando. A fines de mayo se inició un proceso gradual de reapertura flexibilizando ligeramente el toque de queda que restringe los movimientos de la población (2 horas al día, días segmentados por sexo) y autorizando la incorporación al trabajo de personal de algunos servicios básicos, entre estos las trabajadoras domésticas remuneradas. Para esto, el empleador debe realizar un trámite en línea, solicitando un salvoconducto que permitirá a la trabajadora desplazarse desde su residencia a su lugar de trabajo. Los protocolos sanitarios son los mismos que para el resto de la población: uso obligatorio de mascarilla y distanciamiento social (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2020). El sindicato de trabajadoras del hogar de Panamá ha señalado que las trabajadoras domésticas remuneradas están reincorporándose al trabajo por necesidades económicas y a pesar de sus temores de contagio, ya que en el período de cuarentena la gran mayoría dejó de percibir salario.

Uruguay no estableció cuarentena obligatoria, pero en marzo se suspendieron las clases presenciales en todos los niveles, se cerraron los restaurantes y bares y los centros comerciales. Algunos sectores —como la construcción— paralizaron temporalmente sus actividades en el marco de un acuerdo patronal-sindical y las actividades fueron retornando gradualmente a partir de mediados de abril. El gobierno no estableció un criterio respecto a la esencialidad del trabajo doméstico remunerado y tampoco se produjo un acuerdo patronal-sindical al respecto. Como resultado de esto, el sector tuvo un comportamiento heterogéneo. Algunas trabajadoras continuaron trabajando, en tanto otras fueron despedidas y se solicitó su ingreso al seguro de desempleo. En medio de la cuarentena voluntaria, a muchas trabajadoras se les solicitó no acudir a trabajar en los días regulares de trabajo. Esta situación estaba prevista en el convenio colectivo acordado en 2010, estableciendo la obligación de pagar el salario de estos días no trabajados si esta decisión se había tomado por disposición del empleador y fue

⁵² Las trabajadoras domésticas remuneradas no están cubiertas por el seguro de desempleo, pero cuentan con un fondo de indemnización a todo evento que se financia con el aporte del 4.11% de sus salarios, con cargo al empleador. Las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas se movilizaron activamente durante la pandemia para acceder al seguro de desempleo, logrando que se acogiera a través de una ley que se encontraba en último trámite de discusión en septiembre de 2020.

refrendado en mayo de 2020 a través del Consejo de Salarios⁵³. El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Uruguay (SUTD) hizo un llamado a respetar la cuarentena voluntaria para las trabajadoras a fin de que estas permanecieran en sus hogares, evitando así el riesgo del contagio por el uso de transporte público hacia y desde sus lugares de trabajo.

B. Las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan altos niveles de inseguridad económica y laboral

Las medidas de cuarentena y distanciamiento físico para contener la pandemia están produciendo enormes pérdidas de puestos de trabajo. Se estima que en América Latina y el Caribe el PIB caerá en 2020 en 9.1%, aumentará la desocupación para llegar a un total de 44.1 millones de personas, y se producirá un incremento importante en los niveles de pobreza, que pasaría de 185.5 millones en 2019 a 230.9 millones en 2020 (CEPAL, 2020b).

El sector del trabajo doméstico remunerado es uno de los que se ha visto más perjudicado por la pandemia. Según el informe de la OIT de monitoreo del impacto del COVID-19 en el mundo del trabajo, la región de las Américas es la que ha establecido los mayores grados de restricción al desempeño de lugares de trabajo y personas en ocupaciones declaradas no esenciales. Como consecuencia de esto, América Latina y el Caribe es la región que en el segundo trimestre de 2020 experimentó la mayor pérdida de horas de trabajo en el mundo, como resultado principalmente de la destrucción de puestos de trabajo, reducción de jornadas laborales (OIT, 2020b). Según estimaciones de la OIT (2020), un 69% de las trabajadoras domésticas remuneradas de América Latina y el Caribe se encontraban a principios de junio de 2020 significativamente afectadas por las medidas de confinamiento impuestas por la pandemia, provocando la pérdida de sus empleos y sus ingresos o la reducción de sus jornadas de trabajo y consecuentemente de sus salarios, la peor cifra en el contexto mundial. Según la OIT, esta situación de inseguridad laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas de América Latina y el Caribe es 20 puntos porcentuales más alta que la cifra del promedio mundial (49%). Más del 99% de las trabajadoras domésticas remuneradas de la región viven en países que han establecido restricciones de movimiento para evitar mayores contagios. La duración y el grado de confinamiento establecido en cada país junto al alto nivel de informalidad del sector en la región explican la severidad del impacto de las medidas en el empleo y los ingresos de las trabajadoras domésticas remuneradas. La evolución de los contagios ha llevado a extender por largos períodos las medidas de confinamiento en la mayor parte de los países de la región, lo cual puede ayudar a explicar la alta proporción de trabajadoras cuyas situaciones laborales se han visto empeoradas con posterioridad al inicio de la pandemia.

La reducción de las horas de trabajo y pérdidas de empleos, debido a la crisis económica, el temor de contagio y la restricción de movilidad asociada a las medidas de confinamiento han producido un incremento de la inseguridad económica, la inseguridad alimentaria y la inseguridad laboral de las trabajadoras. Han aumentado los despidos y empeorado las condiciones laborales, los salarios se han reducido o han dejado de recibirlos. Esta situación, que ha afectado al conjunto de la población, ha impactado en mayor medida a las trabajadoras domésticas remuneradas —el eslabón más precarios de la cadena de los cuidados— y es probable que las trabajadoras migrantes estén en peores condiciones, especialmente si se trata de migraciones recientes o si se encuentran en situación migratoria irregular. La falta de redes, de información y su menor acceso a las medidas de ayuda social para enfrentar la pandemia desarrolladas por los países, las dejan en una situación de desamparo frente a la falta de ingresos y de mayor vulnerabilidad frente a riesgos de abusos laborales. Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes enfrentan además los riesgos asociados a su

⁵³ Véase Acuerdo Grupo 21 Consejo de Salarios en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/acuerdo-15-mayo-2020>.

situación migratoria, ya que la pérdida del empleo puede tener un impacto negativo sobre su residencia en el país, la cual en varios países está asociada a un contrato de trabajo o a la cobertura de seguridad social que entrega el trabajo⁵⁴.

La situación de las trabajadoras domésticas remuneradas previa al inicio de la crisis —caracterizada por altos niveles de informalidad y mala calidad del empleo— las ha hecho extremadamente vulnerables frente a la pandemia. Al mismo tiempo que el trabajo doméstico remunerado y el trabajo de cuidado en general se ha vuelto muy visible en el marco de la pandemia —muchas trabajadoras están a cargo de mantener espacios limpios al interior de los hogares y del cuidado de personas mayores y niños— las condiciones de desprotección que caracterizan a esta ocupación las ha dejado en peores condiciones para enfrentar la crisis y la inseguridad laboral ha aumentado (ONU Mujeres-OIT-CEPAL, 2020).

Las trabajadoras domésticas remuneradas que se encontraban en situación de informalidad y sin cobertura de seguridad social antes del inicio de las medidas de confinamiento enfrentan mayor riesgo de pérdida de empleos e ingresos. Un 58% del total de trabajadoras domésticas remuneradas de ambos sexos afectadas por las medidas de confinamiento se encontraban en situación de informalidad laboral al inicio de éstas (OIT, 2020).

El sector del trabajo doméstico remunerado ha enfrentado una mayor tasa de destrucción de empleos en comparación con el conjunto de los ocupados, y las trabajadoras domésticas remuneradas informales —sin cobertura de seguridad social— han perdido en mayor proporción sus empleos.

En el Brasil, en el mes de mayo 2020 se experimentó la mayor caída histórica en el contingente de mujeres ocupadas en el sector de trabajo doméstico remunerado -5.9%. Por su parte, la proporción más alta de personas que ha perdido su empleo es la de quienes se desempeñan en trabajo doméstico remunerado de manera informal (sin libreta de trabajo). La caída del empleo cayó para este grupo en 26.8%⁵⁵. Asimismo, en Chile, la mayor disminución de ocupadas se ha producido en el trabajo doméstico remunerado, especialmente entre las trabajadoras informales, con una variación interanual de -26,6%, casi el triple en comparación con la destrucción de empleos de las trabajadoras formales, que llegó al 9.1%. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo 44,700 trabajadoras del servicio doméstico habrían salido de la ocupación entre los meses de febrero y abril. En Costa Rica, el sector de los hogares como empleadores redujo el porcentaje de personas ocupadas en -15,7% en comparación con el mismo período del 2019.

Cuadro 3
Chile: evolución del empleo según cobertura de seguridad social, trimestre móvil
diciembre 2019-febrero 2020 y febrero-abril 2020

Año	Trimestre	Total ocupados formales (miles)	Trabajadoras domésticas remuneradas formales (miles)	Total ocupados informales (miles)	Trabajadoras domésticas remuneradas informales (miles)
2020	Dic-Feb	6 450,07	137,05	2 613,31	156,57
2020	Feb-Abril	6 069,97	124,77	2 165,96	114,87
Total pérdida de empleos	(miles)	-380,1	-12,28	-447,35	-41,7
Porcentaje de pérdida de empleos	%	-6%	-9,1	-17,1	-26,6

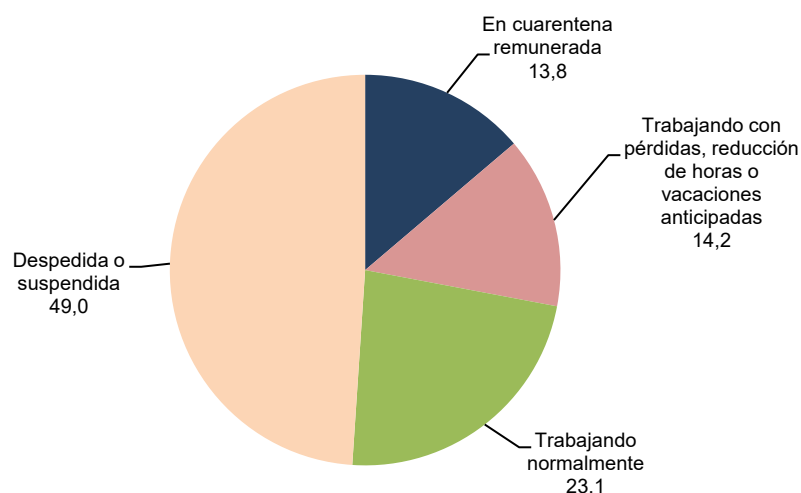
Fuente: Encuesta nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas.

⁵⁴ Chile amplió el plazo de 30 a 180 días para quienes tienen visa temporal sujeta a Contrato vigente y hayan perdido sus empleos con el cual solicitaron el documento. El trámite de cambio de empleador podrá ser realizado online, para disminuir los tiempos de espera y evitar el riesgo de contagio. Se trata de una medida que busca facilitar la reinserción laboral de quienes buscan empleo en medio de la actual crisis económica y social producto de la pandemia por el Coronavirus.

⁵⁵ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27535-desemprego-sobe-para-12-2-e-atinge-12-9-milhoes-de-pessoas-no-1-trimestre>.

De acuerdo con la encuesta regional realizada por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)⁵⁶ casi la mitad de las trabajadoras ellas se encontraba despedida o suspendida y sin recibir salario al momento de responder la encuesta. Es posible que la situación haya empeorado con la prolongación de las medidas de confinamiento y que la proporción de trabajadoras domésticas remuneradas sin trabajo haya aumentado.

Gráfico 15
América Latina (14 países): situación de las trabajadoras domésticas remuneradas durante la crisis del COVID-19, 2020
(En porcentajes)



Fuente: Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar "Resultados de la Encuesta Regional sobre el impacto del COVID-19 en las Trabajadoras del Hogar", 2020 [en línea] https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1.

El alto número de trabajadoras que han sido suspendidas o despedidas tiene diversas causas. La crisis económica que se ha producido a raíz de la pandemia ha afectado a distintos sectores sociales, y es posible que algunos empleadores no cuenten con los recursos para continuar con la relación laboral y el pago de salarios durante la pandemia. Pero también es necesario ahondar en el efecto de las medidas institucionales, especialmente en aquellos casos en que se llamó a los empleadores a continuar voluntariamente el pago de salarios mientras permanecieran las medidas de confinamiento, sin establecer la obligatoriedad de este pago (o de un porcentaje del salario) o medidas de compensación a los empleadores para mantener los empleos y el pago de salarios.

La situación en que se encuentran las trabajadoras en la región es heterogénea. De acuerdo con la encuesta de la FITH, en El Salvador y Colombia la gran mayoría ha sido despedida o suspendida, en tanto en Nicaragua y Argentina el porcentaje que se encuentra en esta situación es muy bajo. En Nicaragua no se habían tomado medidas de confinamiento en el período de aplicación de la encuesta.

⁵⁶ Encuesta en línea sobre el impacto del COVID-19 en las trabajadoras domésticas remuneradas, aplicada entre el 25 de abril y el 25 de mayo de 2020 a través de los 22 sindicatos afiliados a la FITH en la región. Respondida por 2.650 trabajadoras domésticas remuneradas de la Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana.

Cuadro 4
América Latina (14 países): trabajadoras domésticas remuneradas que han sido suspendidas o despedidas encuesta FITH, abril-mayo 2020

País	Porcentaje suspendida o despedida
Argentina	12,9
Brasil	24,8
Bolivia (Estado Plurinacional de)	50,0
Chile	47,8
Colombia	72,6
Costa Rica	49,6
El Salvador	81,4
Guatemala	53,0
México	51,3
Nicaragua	4,8
Panamá	66,7
Paraguay	50,5
Perú	57,9
República Dominicana	49,0

Fuente: Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar "Resultados de la Encuesta Regional sobre el impacto del COVID-19 en las Trabajadoras del Hogar", 2020 [en línea] https://iidwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1.

La encuesta regional de la FITH indica que un promedio de 13.8% de las trabajadoras se encontraban haciendo cuarentena en su hogar percibiendo el 100% de sus salarios. La cifra muestra una realidad muy heterogénea en la región. Casi la mitad (45%) de las trabajadoras que respondieron la encuesta en Argentina se encontraban en esta situación, 1 de cada 5 en Brasil y en Bolivia, e inferior al 10% en el resto de los países. El alto número de trabajadoras que logró este beneficio en Argentina es el resultado de una decisión gubernamental que estableció la obligación de pagar el salario a las trabajadoras domésticas remuneradas que no realizan trabajo esencial. Es posible, sin embargo, que las trabajadoras hayan tenido dificultades en el cobro de los salarios ya que el pago en efectivo es una práctica muy extendida en el sector.

La encuesta de la FITH muestra que un 14.2% de las trabajadoras domésticas remuneradas ha experimentado reducción de horas y de salario o está haciendo uso de vacaciones anticipadas. Debido a la prolongación de las medidas de confinamiento, es posible que una parte de estas trabajadoras estén ahora engrosando las filas de quienes han dejado de recibir salario.

Frente al alto desempleo generado por la pandemia, varios países de la región han flexibilizado las normas respecto al despido, considerando que las restricciones de movimiento pueden ser consideradas motivo de causa mayor para suspender o terminar la relación laboral. En este marco, son pocos los países que han abordado la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas con medidas de apoyo al empleo frente a contingencias fuera del control de la trabajadora. Aun más restringido es el número de países que contaban con seguro de desempleo para el sector de trabajo doméstico remunerado. La crisis provocada por la pandemia ha puesto en evidencia situaciones de discriminación que aun persisten, contraviniendo disposiciones del C189. En el caso de los seguros de desempleo que cubren a los asalariados por riesgo laboral permitiéndoles contar con un ingreso temporal de reemplazo en caso de despido, las trabajadoras domésticas remuneradas están excluidas en casi todos los países. Pero incluso en los casos en que cuentan con esta normativa protectora, en la práctica el sector del trabajo doméstico remunerado está muy desprotegido por los altos niveles de incumplimiento. La alta incidencia de la informalidad del sector les impide acogerse a los seguros de desempleo (en los países en que existe) y además es un factor que incide en el incumplimiento de otros derechos como el pago de indemnización en caso de despido o la posibilidad de acogerse a licencia por enfermedad en caso de contagio por COVID-19. Las trabajadoras migrantes están además mucho más expuestas a abusos o a quedar excluidas de este tipo de beneficios.

En la actualidad solo Uruguay, Brasil y Chile cuentan en su legislación con seguro de desempleo que se extiende a las trabajadoras domésticas remuneradas. Para enfrentar los riesgos de la suspensión o el despido durante el período de pandemia, Costa Rica creó un mecanismo especial al que pueden acceder las trabajadoras domésticas remuneradas.

1. Medidas de apoyo al empleo y los ingresos

Además de la obligación del pago de salarios de las trabajadoras que debían permanecer haciendo cuarentena en sus hogares, **Argentina** estableció un aumento de 10% del salario mínimo para las distintas categorías de trabajadoras domésticas remuneradas a ser efectivo en dos tramos: 5% inicial a partir del 1 de marzo 2020 y 5% a partir del 1 de mayo 2020⁵⁷. Una decisión gubernamental además estableció la obligación de pagar el salario a las trabajadoras domésticas remuneradas que no realizan trabajo esencial (trabajos generales del hogar que no incluyen trabajo de cuidado a personas dependientes) o que siendo trabajadoras esenciales (a cargo del cuidado de personas mayores, discapacitadas o menores de 18 años) presentan condiciones (edad, embarazo, hijos menores) que les impiden concurrir a sus trabajos (CEPAL, 2020c).

Uruguay, el país con la más alta cobertura de seguridad social en el sector del trabajo doméstico remunerado de la región, es uno de los pocos que garantiza el subsidio de desempleo para las trabajadoras domésticas remuneradas que cuentan con una relación laboral mínima de 180 días (6 meses) registrada en el Banco de Previsión Social en los últimos 12 meses. Dado que esta medida dejaba en la práctica fuera de este beneficio a las trabajadoras que trabajan muy pocos días o horas a la semana, el gobierno creó un *subsidio por desempleo especial parcial* que también cubre a las trabajadoras domésticas remuneradas, dándole acceso al subsidio de desempleo ante una reducción del 50% de los días o del horario habitual de trabajo⁵⁸.

Brasil por su parte, también cuenta con seguro de desempleo para las trabajadoras domésticas remuneradas formales (con libreta de trabajo y cotizaciones al día) en caso de ser despedidas sin causa justa. La cobertura de seguridad social en Brasil (38.9% en 2018) lleva a suponer que solo una proporción de las trabajadoras está en condiciones de hacer uso de este beneficio. Al iniciarse la pandemia el gobierno estableció la Medida Provisoria 936/2020 para la preservación del empleo y los ingresos, a través de la cual las trabajadoras que han tenido una reducción de jornada (por un período de hasta 90 días) o se han visto frente a la suspensión de sus empleos (por un período de hasta 60 días) tienen derecho al pago del seguro de desempleo en un monto proporcional a la reducción de la jornada, aunque inferior al valor que habrían percibido de haberse mantenido sus empleos (Pinheiro, Tokarski, Vasconcelos, 2020).

En **Chile**, las trabajadoras domésticas remuneradas no estaban incorporadas al subsidio de desempleo cuando comenzó la pandemia. Contaban con un fondo de indemnización solo disponible para este sector, financiado con aportes del empleador (4.11% de la remuneración imponible) y posible de cobrarse al término del contrato de trabajo, sin importar la causa (despido, renuncia, fallecimiento). Como una medida para enfrentar la crisis se flexibilizó el uso de este fondo, a fin de permitir que la trabajadora suspendida pudiera realizar retiros parciales mensuales equivalentes a una proporción decreciente del salario (70%-55%-45%-40%-35%) por un período de 5 meses o hasta la extinción de los fondos. Hay dos factores que llevan a disminuir el impacto de esta medida: por una parte el salario declarado no siempre corresponde al salario real (sub-declaración a fin de bajar el costo de las cotizaciones a la seguridad social) y por la otra, existe una alta rotación de trabajos que impide una acumulación importante al momento del término de la relación laboral (CEPAL, 2020c). Según datos de la Superintendencia de Pensiones, al 17 de julio de 2020, se han realizado 19,376 solicitudes por "suspensión de contrato", de las cuales 16.789 (86%) han sido aprobadas⁵⁹. Las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas se movilizaron activamente y lograron que la Ley No. 19.728

⁵⁷ Véase: <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/remuneraciones.aspx>.

⁵⁸ Véase <https://www.bps.gub.uy/16889/emergencia-sanitaria-covid-19.html>.

⁵⁹ <http://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-14023.html>.

fuera modificada para incorporar a las Trabajadoras de casa Particular a partir del 1 de octubre de 2020 al seguro de cesantía. La Superintendencia de Pensiones dictó la Norma de Carácter General No. 275 del 23 de septiembre de 2020 a fin de reglamentar el traspaso de cotizaciones.

Costa Rica creó el programa Proteger, destinado a entregar un bono de emergencia (US\$220) para quienes registran pérdida total de ingresos y la mitad para quienes conserven al menos el 50% de sus ingresos. Para acceder al beneficio se debe ingresar al sitio web del programa, llenar un formulario y presentar una carta del empleador en caso de ser suspendido o despedido. Las trabajadoras domésticas remuneradas tanto nacionales como migrantes en situación regular pueden postular. (CEPAL, 2020c). Se han presentado sin embargo algunos problemas para que las trabajadoras puedan hacer efectivo el apoyo, ya que no todas tienen fácil acceso a internet y buen manejo de las tecnologías, por lo cual se les hace engorroso completar el trámite con éxito. Por otra parte, el sindicato de trabajadoras domésticas remuneradas ASINTRADOM ha recibido numerosas denuncias de trabajadoras que señalan que sus empleadores no les entregan una carta de despido, suspensión de contrato o de reducción de jornada fin de realizar el trámite, o que condicionan esta entrega a un documento por el cual renuncia a su derecho de indemnización.

En el **Perú** se establecieron diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio-laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. La más importante se refiere a la reforma legal que establece a través del Decreto Legislativo No. 1499 que "A partir de la fecha, contarán con un contrato escrito, una remuneración justa y equitativa; y deberán tener 18 años como mínimo para ejercer sus labores. Además, se prohíbe todo acto de discriminación contra las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente Ley. Las y los trabajadores del hogar tienen derecho a la protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual" (CEPAL, 2020c).

La pérdida de los ingresos del trabajo que están sufriendo las trabajadoras domésticas remuneradas a raíz de la pandemia las enfrenta al riesgo de inseguridad económica y alimentaria. América Latina es una región que se caracteriza por una alta proporción de hogares a cargo de mujeres y el trabajo doméstico remunerado es una ocupación que concentra a muchas mujeres que están a cargo de la manutención de sus hogares. De acuerdo con la encuesta regional de la FITH, el 68% de las trabajadoras mantiene con su salario a sus familias. En casi todos los casos (92%) este es el único ingreso del hogar. Otras fuentes corroboran el alto peso de los ingresos de las trabajadoras domésticas remuneradas en los ingresos totales del hogar. En Brasil un 45% de las trabajadoras domésticas remuneradas están a cargo de su hogar y el peso de la pobreza es muy alto, especialmente entre las trabajadoras negras (DIEESE, 2020). En la Argentina, un 44% de las trabajadoras domésticas remuneradas son jefas de hogar y de estas, 87% tiene hijos e hijas menores de 18 años a cargo (López, 2020). Esto lleva a considerar no solo su responsabilidad económica sino también a ver la forma de enfrentar el cuidado de los hijos e hijas que por el cierre de las escuelas durante la pandemia están en el hogar⁶⁰.

La pérdida del empleo pone en riesgo la supervivencia de las trabajadoras y sus familia. Debido a sus bajos salarios, muchas de ellas viven en situación de pobreza y no tienen capacidad de ahorro para enfrentar contingencias inesperadas⁶¹. Por esto, las trabajadoras que ya vivían en situación de pobreza enfrentan el riesgo de caer en la extrema pobreza y muchas de aquellas que percibían ingresos un poco más altos han pasado a engrosar las filas de la población que vive en la pobreza.

⁶⁰ En la Argentina las trabajadoras de cuidado con hijos menores a cargo están exceptuadas de la obligación de concurrir a sus lugares de trabajo. Es el único país que ha establecido una medida de este tipo.

⁶¹ De acuerdo con cifras oficiales procesadas a través del Banco de Datos de Hogares de la CEPAL, una de cada cuatro trabajadoras domésticas remuneradas vivía antes de que se declarara la pandemia, en hogares en situación de pobreza. La realidad de los países es altamente heterogénea, y en algunos esta cifra se empujaba hasta casi la mitad. Es probable que a consecuencia de la crisis económica que se ha producido por la pandemia, las cifras de pobreza hayan aumentado.

En respuesta a la crisis generada por la pandemia, los países de la región han reforzado sus programas sociales y adoptado medidas destinadas a cubrir las necesidades básicas de las personas. Estas medidas incluyen, entre otros, la entrega de préstamos, transferencias monetarias, reducción de pagos de servicios básicos y la distribución de productos básicos de alimentos y artículos de aseo. Los criterios de distribución de estas medidas varían entre un país y otro, pero mayoritariamente han estado dirigidas hacia las personas y hogares de menor nivel socio-económico o que han tenido una mayor caída de sus ingresos. En algunos casos se ha incluido explícitamente a las trabajadoras domésticas remuneradas dentro de la población objetivo, y en otros casos las medidas se han focalizado hacia los grupos de menores ingresos y mayor vulnerabilidad social, dentro de los cuales deberían estar incluidas la mayor parte de las trabajadoras domésticas remuneradas. Otro tipo de apoyos han ido dirigidos a trabajadores informales, cubriendo a través de estos a las trabajadoras domésticas remuneradas informales. De acuerdo a la encuesta de la FITH, en la mayoría de los países no se había logrado hasta fines de mayo un alcance masivo de las medidas y muchas trabajadoras no han podido acceder a ellas. En algunos casos, los trámites para postular son difíciles de comprender para ellas, o deben hacerse en línea, lo que exige el uso de teléfonos inteligentes o conexión a internet, de la cual no todas disponen o no pueden usar ya que no cuentan con saldo en sus cuentas de prepago del teléfono celular. En otros casos, las medidas están mayormente focalizadas en población en situación de informalidad, lo que deja fuera a las trabajadoras formales. O por el contrario, exige estar cubierta por la seguridad social, dejando fuera a la gran mayoría de las trabajadoras.

Respecto a la población migrante, en algunos casos se han establecido requisitos de permanencia mínima en el país para acceder a estos beneficios, en tanto en otros casos están implícitamente incorporadas aquellas que cuentan con documento de identidad nacional. La población migrante que no cuenta con documentación migratoria y la inmigración más reciente que se encuentra realizando trámites migratorios es probable que no esté accediendo a algunos de estos beneficios.

2. Medidas de apoyo social

En la **Argentina** se reforzaron los planes sociales y se creó el “Ingreso Familiar de Emergencia” (US\$143 por un mes) destinado a personas desocupadas e informales. Incluyó entre la población beneficiaria de manera explícita a todas las trabajadoras domésticas remuneradas, independientemente de su condición de formalidad —registradas o no registradas— y del tipo de tareas que realizan. La medida incluyó también a las trabajadoras y trabajadores migrantes, estableciendo como requisito un mínimo de 2 años de residencia en el país. Migrantes recientes y sin documentación regular quedaron fuera de este programa (CEPAL, 2020c).

Brasil creó un fondo de Ayuda de Emergencia por tres meses, (US\$120) destinado a quienes son beneficiarios del programa Bolsa Familia y además para trabajadores autónomos, informales y sin ingresos fijos, que demuestren un ingreso per cápita hasta la mitad del salario mínimo. El bono puede llegar a US\$240 si el hogar está a cargo de una mujer sin pareja (CEPAL, 2020c). Las trabajadoras domésticas remuneradas informales que están trabajando sin cobertura de seguridad social —sin libreta de trabajo— son potenciales beneficiarias, así como aquellas que trabajan hasta 2 días para un mismo empleador, “diaristas” ya que en ese caso la legislación las considera trabajadoras autónomas. Los sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas de Brasil indican que el proceso de entrega de ayuda sin embargo ha tomado más tiempo que el programado, el proceso de inscripción ha sido difícil para las trabajadoras domésticas remuneradas que no tienen un teléfono inteligente o acceso a internet y el pago se ha demorado para quienes no cuentan con cuenta de ahorro en la *Caixa Economica Federal* ni son parte del programa Bolsa Familia, situación en la que muchas trabajadoras domésticas remuneradas se encuentran⁶².

⁶² Entrevista a Diana Solís, Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas de Brasil (FENATRAD).

En **Chile** se creó inicialmente el Bono Covid-19 (aproximadamente US\$65 por miembro del hogar) destinado a hogares pertenecientes al 60% de menores ingresos. Posteriormente se creó el Ingreso Familiar de Emergencia que reemplaza la medida anterior, incrementando el monto de la transferencia (aproximadamente US\$125 por miembro del hogar), el número de familias destinatarias y el periodo durante el cual se otorgará (CEPAL, 2020c). El criterio de distribución es a través del registro social de hogares, que califica el nivel de vulnerabilidad de éstos en función de la composición de los hogares y varios indicadores socio-económicos y les otorga un puntaje al hogar. El registro está abierto a la inscripción de todas las personas que cuenten con documento nacional de identidad, y debería beneficiar a las trabajadoras domésticas remuneradas y las personas migrantes regulares, incluso si se encuentran con residencia temporal. Sin embargo, según han señalado las dirigentas sindicales de las trabajadoras domésticas remuneradas, muchas trabajadoras que laboran de manera formal han quedado fuera de este beneficio por tener un puntaje alto en el registro social de hogares. Señalan también que hay trabajadoras domésticas remuneradas migrantes que tampoco han recibido este beneficio ya que por desconocimiento o por no estar en posesión de un documento nacional de identidad no se habían inscrito en el registro social de hogares, requisito para recibir este apoyo⁶³.

En el **Ecuador** se estableció una transferencia monetaria única de 120 dólares que se paga en dos partes iguales los meses de abril y mayo del 2020. Esta transferencia está dirigida a personas afiliadas sin relación de dependencia con ingresos inferiores a un Salario Básico Unificado (400 dólares mensuales), personas afiliadas al Seguro Social Campesino y al régimen de Trabajo No Remunerado del Hogar, a excepción de aquellas personas que cuenten con seguridad social contributiva. Se incluye entre las personas beneficiarias a las trabajadoras del hogar. Mediante el Decreto núm. 1026 se establece una segunda fase del bono que contempla un pago único de 120 dólares que se entrega entre el 1 de mayo y el 30 de junio 2020.

El Salvador estableció un bono de US\$300, destinado a 1.5 millones de familias, elegibles según su consumo de electricidad mensual (menos de 250 kilowatts, lo que representa más del 75% de la población) (CEPAL, 2020c). Considerando la política de focalización, es probable que este bono haya llegado a los hogares de muchas trabajadoras domésticas remuneradas.

México lanzó el programa Crédito Solidario a la Palabra, a través del cual se otorgará un crédito sin necesidad de efectuar trámites, por un monto de hasta 25.000\$ pesos mexicanos (aproximadamente US\$1.100) a tasas preferenciales y un plazo de 3 años para pagarlo. Está dirigido a trabajadoras domésticas remuneradas y trabajadores informales vigentes al 30 de abril en el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). Se propone cubrir 22.300 trabajadoras domésticas remuneradas, aproximadamente el 1% del total de quienes se desempeñan en este sector (CEPAL, 2020c).

Panamá estableció el programa Panamá Solidario destinado a paliar la falta de ingresos producida por las medidas de confinamiento. Consiste en la entrega de un paquete de alimentos y un bono digital de US\$80, que debe ser canjeado por quienes lo reciban (CEPAL, 2020c). Las trabajadoras domésticas remuneradas pueden acceder a este plan en caso de suspensión del empleo y consecuente pérdida de salarios. El beneficio habría llegado solo a una parte de las trabajadoras domésticas remuneradas y las trabajadoras migrantes habrían quedado fuera, según informan las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas del país⁶⁴.

Perú estableció un bono de US\$100 mensual para familias pertenecientes a hogares pobres y otro de US\$200 para trabajadores independientes, a fin de que pudieran permanecer en sus hogares durante la cuarentena. Se autorizó además la retirada de US\$600 de los fondos acumulados en las cuentas personales de las administradoras de fondos de pensiones para quienes no hubieran aportado

⁶³ Entrevista a María Cotal, presidenta de la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de casa Particular (FESINTRACAP).

⁶⁴ Entrevista a Yadira Samaniego, presidenta Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores de Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS).

en los últimos 6 meses (CEPAL, 2020c). Este último beneficio difícilmente puede llegar a las trabajadoras domésticas remuneradas, debido al alto grado de informalidad y baja cobertura de su afiliación a la seguridad social.

En la **República Dominicana** se creó el programa *Quédate en casa* consistente en un bono virtual destinado a comprar productos de la canasta familiar en los comercios de la red de abastecimiento social (RAS). Destinado a trabajadores informales, inicialmente se excluyó a las trabajadoras domésticas remuneradas, lo que motivó la movilización de sus organizaciones. Las autoridades reconocieron su error y fueron incorporadas a principios de mayo en este beneficio. Un bajo número de trabajadoras domésticas remuneradas ha logrado recibir este beneficio⁶⁵.

Varios países, entre ellos Argentina, Chile, El Salvador, República Dominicana y Paraguay y Antigua y Barbuda han entregado también canastas de productos básicos, tanto a través de la distribución de paquetes directamente a las familias como a través de la entrega de alimentos a organizaciones comunitarias responsables de cocinar y distribuir raciones a las familias del barrio en que están ubicadas.

A pesar de que la relevancia de estas medidas apoyo social y bonos para compensar la falta de ingresos, un 60% de las trabajadoras que respondieron la encuesta de la FITH, señala no haber recibido estos apoyos y las que si han recibido señalan que los montos otorgados son insuficientes para cubrir las necesidades de sus familias. La encuesta muestra que las trabajadoras no están pudiendo pagar arriendos y servicios básicos y algunas relatan estar pasando hambre. Frente a esta situación, los sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas de la región han debido realizar campañas solidarias para entregar ayuda social —fundamentalmente canastas de alimentos y artículos de aseo— a las trabajadoras más necesitadas. La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar ha por su parte entregado apoyo a los sindicatos para que puedan seguir funcionando, haciéndose cargo de los costos de planes de prepago de celulares para que se comuniquen con las afiliadas y aportando recursos para enfrentar situaciones sociales de emergencia.

C. Empeoran las condiciones laborales y aumentan los riesgos de contagio durante la pandemia

Al momento de responder la encuesta de la FITH, un 23% de las trabajadoras domésticas remuneradas estaba concurriendo a su lugar de trabajo. A excepción de Nicaragua, donde más del 75% de las trabajadoras que respondieron la encuesta se encontraba trabajando, en el resto de los países solo una minoría lo estaba haciendo. Las trabajadoras informan que en muchos casos se ha producido una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, debiendo pernoctar en la vivienda de sus empleadores, sin retornar a sus hogares diariamente como lo hacían habitualmente. Esto ha llevado a que sus jornadas de trabajo se hayan alargado, los tiempos de descanso acortado y haya aumentado el número de días de trabajo. Los testimonios recogidos a través de esta encuesta muestran que algunas trabajadoras han debido permanecer en confinamiento junto a sus empleadores por períodos prolongados, incluso durante los días de descanso semanal, sin la posibilidad de visitar a su familia. El volumen de trabajo también ha tendido a aumentar, independientemente de la modalidad, debido al mayor número de miembros del hogar que permanecen durante el día en la vivienda y al incremento de medidas de limpieza e higiene para cuidar la salud y prevenir el contagio de la familia.

El trabajo doméstico remunerado es uno de alto riesgo por el carácter relacional que tiene y la imposibilidad de distanciamiento social. Las trabajadoras pueden verse en la necesidad de atender personas que están contagiadas y exponerse al riesgo de contagio en el hogar de sus empleadores. La salud de la trabajadora y sus riesgos de contagio están por lo tanto asociados a las acciones de prevención y

⁶⁵ Entrevista a Elena Pérez, Secretaria general de la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH).

cuidado que tomen sus empleadores. Los riesgos ocupacionales del trabajo doméstico remunerado frente al COVID-19 han quedado retratados en el caso de Brasil. Una de las primeras personas que murió producto del coronavirus fue una trabajadora doméstica remunerada, que se contagió en su lugar de trabajo⁶⁶.

Según los resultados de la encuesta regional de la FITH, casi la mitad de las trabajadoras domésticas remuneradas que han continuado con sus labores no cuenta con elementos básicos de protección para usar en el hogar y a una cifra similar tampoco le han proporcionado elementos de protección para usar durante los traslados desde y hacia su hogar. Las trabajadoras manifiestan tener temor de contagio frente a su eventual reincorporación al trabajo.

La encuesta regional de la FITH mostró que existe una alta prevalencia de condiciones de comorbilidad que hacen más riesgosa la situación de muchas trabajadoras. Al sobrepeso, diabetes y presión alta que tiene más de un tercio de las trabajadoras, se suma que esta es una ocupación con una alta proporción de personas mayores de 60 años. Los riesgos de enfermarse gravemente se incrementan por la falta de acceso a servicios de salud —asociado a la alta informalidad— que las deja fuera de cobertura de estos servicios. Además, en muchos países hacerse el test de COVID es caro, inaccesible para las trabajadoras.

Las trabajadoras enfrentan además mayores riesgos de contagio, por las precarias condiciones de sus viviendas —algunas carecen incluso de agua y saneamiento— y el alto nivel de hacinamiento al que están expuestas. La vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes es aún mayor, especialmente si no cuentan con una vivienda fija o si viven **condiciones de habitacionales muy precarias**. Según el Anuario 2019 del Servicio Jesuita a Migrantes, en Chile el 18 % de los migrantes viven en condiciones de hacinamiento. Torres (2020) mostró que la población migrante no solo vive en condiciones de mayor hacinamiento en Chile, sino que además el 50% vivía en viviendas de menos de 40 metros cuadrados, en comparación con el 34% de los hogares de personas chilenas con hacinamiento. En Perú la proporción de población extranjera en situación de hacinamiento asciende al 57%, según la Encuesta Dirigida a la Población Venezolana que reside en el país (OIM, 2019). En Ecuador 16% de los migrantes se encuentran en situación de calle; en Colombia el 32% no tiene acceso a vivienda según la matriz de monitoreo y desplazamiento realizada por la Organización Internacional para las Migraciones en 2018 (OIM, 2018) y en Costa Rica un informe de UNICEF (2018) señalaba que el 36% no tiene acceso a vivienda aceptable.

D. Áreas de intervención para proteger a las trabajadoras del sector del trabajo doméstico remunerado frente a los efectos del COVID-19

La crisis provocada por la pandemia del COVID-19 ha puesto en evidencia la centralidad del trabajo de cuidados al mismo tiempo que ha demostrado que la actual organización social de los cuidados no es sostenible, ya que agudiza las desigualdades de género y socio-económicas. El cuidado remunerado está a cargo de mujeres que perciben bajos salarios y enfrentan precarias condiciones laborales. Esta situación pone de relieve la necesidad de desarrollar áreas de intervención para mejorar la calidad del empleo en el sector del trabajo doméstico remunerado y alcanzar los estándares del trabajo decente (CEPAL, 2020 a).

Un área crucial de intervención se refiere a la revisión del marco legal que protege los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas a fin de garantizar que ellas tengan derechos no inferiores resto de las personas asalariadas, tal como lo que establece el Convenio 189 de la OIT. A pesar de que América Latina es la región que cuenta con el más alto nivel de ratificaciones de este

⁶⁶ Cleonice Gonçalves, trabajadora afrodescendiente de 63 años, murió el 24 de marzo de 2020, luego de adquirir el virus en su lugar de trabajo. Aun cuando sus empleadores sospechaban haberse contagiado en un viaje a Italia, no le informaron ni tomaron medidas para protegerla. Fue la primera persona que murió de COVID-19 en el estado de Rio de Janeiro.

Convenio, y que la mayor parte de los países han realizado importantes reformas legales para erradicar disposiciones discriminatorias y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas, el proceso de reforma no se ha completado. Es necesario además revisar la legislación sobre trabajo doméstico remunerado a la luz de las normas sobre migración, a fin de garantizar que las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes cuentan con los mismos derechos que las trabajadoras nacionales.

Los efectos de la pandemia en el empleo muestran que el grado de formalidad de las ocupaciones está en directa relación con el nivel de protección que han alcanzado las personas trabajadoras. Todas las trabajadoras domésticas remuneradas, independientemente de las tareas que realizan, la duración de su jornada laboral o el número de empleadores para los que trabaja deberían tener un empleo formal y con seguridad social.

Un déficit importante que es necesario subsanar se refiere a los altos niveles de incumplimiento de la obligación de formalizar la relación laboral. A pesar de que la mayoría de los países de la región establece el derecho de las trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social, apenas una de cada cuatro se encuentra cotizando. Es necesario aprender de los países que han desarrollado iniciativas más exitosas y abordar este fenómeno de manera integral, a través campañas de información y sensibilización que cubran tanto al sector empleador como de las trabajadoras y generar medidas para incentivar su cumplimiento, incluyendo la simplificación de trámites y pagos on-line y beneficios tributarios entre otros. Junto a los factores culturales que lleven a generar un cambio de actitud y una cultura de cumplimiento, es necesario que las medidas se proyecten en el tiempo y le entreguen un rol protagónico al sistema de fiscalización, a través de un sistema expedito de entrega de orientación, recepción de denuncias, multas y efectiva fiscalización.

Las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas tienen en este campo un papel muy importante que cumplir, tanto en la vigilancia del cumplimiento de la normativa como en hacer oír la voz de las trabajadoras. En América Latina existen más de 25 sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas, que se han movilizado activamente desde el inicio de la pandemia, liderando la defensa de sus derechos. A pesar de que este ha sido uno de los sectores más castigados por la crisis, las organizaciones han sido capaces de desarrollar campañas solidarias y de incidencia política. En este marco pusieron en marcha una campaña a nivel regional "*Cuida a quien te cuida*", haciendo un llamado a las personas empleadoras a respetar las medidas de confinamiento de sus trabajadoras y mantener el pago de los salarios. El fortalecimiento de la organización sindical de las trabajadoras domésticas remuneradas es un requisito importante para avanzar en el ejercicio de sus derechos. En este marco, es necesario revisar disposiciones legales que discriminan a las trabajadoras migrantes, ya que en algunos países (por ejemplo República Dominicana y Panamá) existen restricciones a los derechos sindicales de ellas.

La pandemia ha demostrado que las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan mayores riesgos de salud y seguridad en el trabajo, por las características de las labores que desempeñan, la dificultad de tomar medidas de distanciamiento físico y el uso de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad. A los riesgos de contagio de COVID-19 se suman los peligros del uso de productos químicos para su salud. En este contexto, es necesario que las autoridades establezcan protocolos de salud para el sector, que indiquen con claridad el tipo de equipamiento necesario y la forma en que debe usarse. Estos protocolos deben ser ampliamente difundidos y adoptados tanto por empleadores como trabajadoras. El sindicato de trabajadoras domésticas remuneradas de Argentina UPACP desarrolló una aplicación que entrega orientaciones al sector.

Las medidas de confinamiento para contener el avance de la pandemia que han adoptado los países han tenido consecuencias económica y sociales. El bajo crecimiento y las tendencias al aumento de la pobreza que se venían observando en los últimos años, sumado a las condiciones estructurales de

desigualdad que caracterizan a la región, han llevado a grandes sectores de la población a caer en situaciones de inseguridad económica, social y alimentaria (CEPAL, 2020b). Las trabajadoras domésticas remuneradas están enfrentando graves condiciones de inseguridad.

Aun cuando existe una gran incertidumbre sobre los efectos que tendrá la pandemia en el mediano plazo, sí está claro que la crisis económica afectará de manera muy importante a la población de todos los países. Haciendo una revisión histórica del impacto de las crisis económicas de las últimas décadas, es posible prever que las mujeres serán más severamente perjudicadas. Se puede esperar una intensificación del trabajo de las mujeres —sobre todo el trabajo no remunerado— una recuperación más lenta de sus empleos y una mayor precarización de éstos.

El empleo en el sector del trabajo doméstico remunerado, altamente sensible a los ciclos de la economía, se verá seriamente afectado ya que la demanda por trabajo doméstico remunerado ha estado históricamente asociada al nivel de actividad económica agregada y en períodos de contracción, el empleo en el sector de trabajo doméstico remunerado es uno de los que más tiende a disminuir. Esto permite predecir que la caída del empleo en el sector se va a ir haciendo más pronunciada en los próximos meses y que su recuperación será lenta. Es posible predecir que en la época post-pandemia se mantendrá la inseguridad laboral y el desempleo en el sector se mantendrá muy alto. En tiempos de crisis los hogares adoptan estrategias de adaptación que consisten en sustituir productos y servicios comprados en el mercado, incluso los de servicios de apoyo en el ámbito de las tareas domésticas y de cuidado, por productos y servicios provistos por los miembros del hogar. En este marco, es necesario asegurar que las medidas destinadas a promover el empleo consideren a este sector y que no se excluya a los hogares empleadores de los apoyos destinados a las empresas para proteger el empleo.

Es necesario desarrollar en el corto plazo medidas que vayan a garantizar los ingresos, la seguridad alimentaria y servicios básicos a todas las trabajadoras domésticas remuneradas que están desempleadas, suspendidas, o han tenido una disminución de sus días de trabajo, independientemente de su estatus migratorio. Muchas de estas trabajadoras no estaban incluidas en los programas sociales antes de la pandemia, por lo que se requiere actualizar los registros sociales, para identificar a la población destinataria de apoyo en las actuales circunstancias. Esto requerirá de la creación de nuevos mecanismos de transferencias monetarias por un monto que permita satisfacer las necesidades básicas y por un período que se prolongue hasta que se observen indicios de recuperación económica y del empleo. Estas medidas de corto y mediano plazo, destinadas a asegurar los ingresos frente a la pérdida de empleo y facilitar el acceso a la salud, deberían orientarse en el mediano y largo plazo hacia la creación de un ingreso básico universal y la redefinición de las políticas de protección social hacia un sistema universal (CEPAL, 2020d).

La pandemia pone además de relieve la necesidad de regularizar la situación migratoria de quienes están de manera irregular a través de medidas excepcionales y de agilizar la entrega de documentos nacionales a quienes estando de manera regular no han podido acceder a ellos. No contar con un documento de identidad nacional no solo impide tener un trabajo formal con seguridad social. En la pandemia impide realizar trámites para pedir permiso y salir en períodos de confinamiento. Impide también sacar cuenta corriente o tarjeta bancaria, en condiciones en que la pandemia impone crecientemente la bancarización en las transacciones monetarias (desde el pago de salarios, servicios básicos y hasta la compra de bienes esenciales). La falta de documentación nacional cada vez más se vuelve un elemento central de marginalización de la vida social y económica de las personas migrantes⁶⁷.

⁶⁷ Varios países han establecido sistemas on-line para facilitar los trámites migratorios y evitar contagios. Es el caso de Ecuador y Chile, y en Uruguay para casos de refugio. Perú por su parte reorganizó las citas del servicio de migración y suspendió multas por permanencia prolongada.

Bibliografía

- Abramo, Laís (2007), *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?*. En: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora SENAC, 2007 (Série Trabalho & Sociedade).
- ACNUR (2019), Nicaragua: Un año después de la crisis. *Nota de prensa 16 de abril 2019*. <https://www.acnur.org/noticias/briefing/2019/4/5cb5eb1c4/nicaragua-un-ano-despues-del-inicio-de-la-crisis-mas-de-60000-personas.html>.
- Acosta, Elaine (2015), *Cuidados en crisis. Mujeres migrantes hacia España y Chile*. Bilbao. Universidad de Deusto.
- _____(2013), *Mujeres migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas, experiencias y valoraciones*. Polis, *Revista latinoamericana*, volumen 12, No.55, p35-62.
- Aguirre, Rosario; Ferrari, Fernanda (2014a), *Las encuestas de uso del tiempo y trabajo no remunerado en América latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro*. Serie Asuntos de Género No. 122(LC/L.3878/Rev1) Santiago, CEPAL.
- Aguirre, Rosario; Karina Batthyani; Natalia Genta y Valentina Perrota (2014b), *Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay*. *Iconos Revista de Ciencias Sociales No.50* Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales. Quito, septiembre (pp43-70).
- Bahar, Dany; Dooley, Meagan y Huang, Cindy (2018), *Integración de los venezolanos en el mercado laboral*. Brookings Global Economy & Development. *Documento de investigación* diciembre 2018.
- Bakker, Isabella and Stephen Gill (ed) (2003), *Power, production and social reproduction*. Palgrave/McMillan, UK.
- Banco de Previsión Social (BPS), 2019 *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay*. Actualización 2019. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/16405/1/65.-trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay.-actualizacion-2019.pdf>.
- Batthyány, Karina (2015), *Las políticas y el cuidado en América latina. Una mirada a las experiencias regionales*. *Asuntos de Género* No. 124 (LC/L.3958) Santiago, CEPAL.
- Bonnie, Alexandra (2010), *Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica: un tortuoso camino hacia el reconocimiento* Encuentro 2010/ Año XLII, N° 87, 75-88 Universidad Centroamericana, Managua, Nicaragua.
- Brites, Jurema (2013), *Trabalho doméstico, questões, leituras e políticas*. Cadernos de Pesquisa v.43, No.149 p422-451 maio/agosto 2013.

- _____ (2007), Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cadernos Pagu* (29) julho-dezembro (91-109).
- Burnham, Linda, Lisa Moore y Emilee Ohia (2018), *Vivir en las sombras. Las Trabajadoras del hogar latinas en la región fronteriza Texas-México* National Domestic Workers Alliance. Disponible en [https://actionnetwork.org/user_files/user_files/000/024/055/original/Living_in_the_Shadows_rpt_Spanish_final_screen_\(1\).pdf](https://actionnetwork.org/user_files/user_files/000/024/055/original/Living_in_the_Shadows_rpt_Spanish_final_screen_(1).pdf).
- Burnham, Linda y Nik Theodore (2012), *Home economics. The invisible and unregulated world of domestic workers*. National Domestic Workers Alliance, New York. Disponible en: http://www.idwfd.org/en/resources/home-economics-the-invisible-and-unregulated-world-of-domestic-work/@@display-file/attachment_1.
- Carrasco, Ignacio y Suarez, José Ignacio (2018), *Migración internacional e inclusión en América Latina. Análisis en los países de destino mediante encuestas de hogares. Serie Políticas Sociales No. 231*. CEPAL, Santiago (LC/TS.2018/57).
- Centro de derechos humanos Fray Matías de Córdova (sf), *Por el reconocimiento a la contribución significativa de las trabajadoras del hogar a la economía global*. Disponible en: http://cdhfraymatias.org/sitio/wp-content/uploads/2014/11/situacion_de_las_y_los_trabajadores_del_hogar_en_la_ciudad_de_tapachula_chiapas.pdf.
- Centro de Direitos e Cidadania do Imigrante (2018), *Mulheres Migrantes Trabalhadoras Domésticas na Cidade de São Paulo*. CDHIC, Sao Paulo (mimeo).
- Centro de Estudios de Género-INTEC (2013), "Seguridad Social y Trabajo Doméstico en la República Dominicana" Centro de Estudios de Género-INTEC. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249020.pdf.
- CEPAL (2020a), *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados*. CEPAL, Santiago.
- _____ (2020b), *Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones. Informe especial COVID-19 No.5*. 15 de julio 2020. CEPAL, Santiago.
- _____ (2020c), *Observatorio COVID-19 América latina y el Caribe: acciones por país*. Versión on-line <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>.
- _____ (2020d), *El desafío social en tiempos del COVID-19. Informe especial COVID-19 No.3*. CEPAL, Santiago.
- _____ (2019), *Panorama Social de América Latina, 2018* (LC/PUB.2019/3-P), CEPAL, Santiago.
- _____ (2019a), *Panorama Social de América Latina, 2019* (LC/PUB.2019/22-P/Re v.1) CEPAL, Santiago.
- _____ (2019b), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* (LC/CRM.14/3) CEPAL, Santiago.
- _____ (2018a), *Panorama Social de América Latina, 2017* (LC/PUB.2018/1-P), Santiago, 2018.
- _____ (2018), *Mujeres afro-descendientes en América Latina y el Caribe. Deudas de igualdad*. (LC/TS.2018/33) Santiago.
- _____ (2017), *Panorama Social de América Latina 2016*. CEPAL, Santiago.
- _____ (2017b), *Panorama Social de América Latina 2017*. Documento informativo. CEPAL, Santiago.
- _____ (2017c), "Situación de las personas afro-descendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2017/121), Santiago.
- _____ (2016), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (LC/G.2686(CRM.13/3) Santiago.
- Cerrutti, Marcela (2009a), *Gender and intraregional migration in South America* Human Development Research Papers, UNDP 2009/12 <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/papers/>.
- _____ (2009b), *Diagnóstico de las poblaciones inmigrantes en la Argentina. Serie de Documentos de Trabajo No.2* Buenos Aires, Dirección Nacional de Población.
- COMMCA/SICA (2009), *Puertas Adentro: Mitos y Realidades del Trabajo Doméstico Remunerado en Centro América y República Dominicana*. Programa "La Agenda Económica de las mujeres - AGEM" (UNIFEM - PNUD) y Programa de Cooperación Regional con Centroamérica de AECID.
- Comelin, Andrea y Leiva, Sandra (2017), *Cadenas globales de cuidado entre Chile y Bolivia y migración circular en "Migración e Interculturalidad: perspectivas contemporáneas en el abordaje de la movilidad humana"*, Jose Berrios-Riquelme e Idenilso Bortolotto (editores). Fundación Scalabrini/ INCAMI, Santiago, pp. 181-213, ISBN: 978-956-256-538-7.

- Departamento de Extranjería y Migración (DEM) (2020), Estadísticas Migratorias. Disponible en: <https://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>.
- DIEESE (2020), Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempo de coronavirus. Estudos pesquisas No.96. Julho 2020.
- Dirección del Trabajo (2019), Anuario estadístico 2018. Dirección del Trabajo, Santiago. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-76577.html>.
- _____(2018), Informe trimestral trabajadores extranjeros, enero-junio 2018 Dirección del Trabajo, Santiago. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-115963_documento.pdf.
- Dobré, Patricio, González, Miriam y Soto, Clyde (2015), Perfil de Paraguay con relación al trabajo doméstico de personas migrantes en Argentina. OIT-ONU Mujeres. Asunción.
- Durin, Severine (2017), Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey" Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- Ehrenreich Barbara y Hotchschild, Arlie (2003), Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy (EDS). Metropolitan Books, first edition.
- Fries, Lorena (2019), "Las mujeres migrantes en las legislaciones de América Latina: análisis del repositorio de normativas sobre migración internacional del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe", *serie Asuntos de Género*, N° 157 (LC/TS.2019/40), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gálvez Muñoz, Lina y Paula Rodríguez Madroño (2011), La desigualdad de género en las crisis económicas en Investigaciones Feministas. 2011 vol 2 pp113-132.
- Gallotti, María (2016), Migrant domestic workers. Global and regional estimates around the world. Geneva, ILO.
- Guimarães Araujo, Nadya (2019), Os circuitos do cuidado. Reflexões a partir do caso brasileiro. Ponencia presentada al Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Boston 24-27 de mayo 2019.
- Guimarães Araujo, Nadya y Helena Hirata (2020), La frontera entre el empleo doméstico y el trabajo profesional de cuidados en Brasil y correlatos en el proceso de mercantilización. *Sociología del Trabajo* (86) 7-27.
- González, Herminia (2013), Los cuidados en el centro de la migración. La organización social de los cuidados transnacionales desde un enfoque de género. *Migraciones* 33. (27-153).
- Grupo de Monitoreo independiente de El Salvador (sf), El trabajo del hogar remunerado: brechas y vulnerabilidades. Mimeo (Investigación a solicitud del Centro de Solidaridad).
- Hernández Cordero, Ana (2016), Cuidar se escribe en femenino: Redes de cuidado familiar en hogares de madres migrantes. *Psicoperspectivas*, 15 (3), 46- 55. DOI 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE3- (p 46-55).
- Herrera, Gioconda (2013), "Más allá de los cuidados. Revisitando la relación entre género, migración y desarrollo a partir de la experiencia de la migración andina" *E-DHC, Quaderns Electrònics sobre el Desenvolupament Humà i la Cooperació*, no 1, 22 – 37 p. <doi: 10.1038/415725a>.
- Hutchinson, Elizabeth (2014), "Labores propias de su sexo. Género, políticas y trabajo en Chile urbano, 1900-1930" LOM, Santiago.
- INEI (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática) (2019), Condiciones de vida de la población venezolana que reside en Perú. Resultados de la encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país ENPOVE 2018. INEI, Lima.
- Instituto Nacional de Estadísticas-Departamento de Extranjería y Migración (2019), Estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre 2018. Disponible en: <https://www.extranjeria.gob.cl/media/2019/04/Presentaci%C3%B3n-Extranjeros-Residentes-en-Chile.-31-Diciembre-2018.pdf>.
- Jaramillo, Verónica (2019), Acceso a la justicia: trabajadoras domésticas migrantes en la ciudad de Buenos Aires Estado & comunes, *Revista de políticas y problemas públicos* N.º 8, vol. 1, enero-junio 2019, pp. 131-159. Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN). Quito-Ecuador.
- Kusnesof, Elizabeth (1993), Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980) en Elsa Chaney y Mary García Castro (ed) *Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

- Leiva, Sandra, Mansilla, Miguel Angel y Comelin Andrea (2017), Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. Si somos americanos. *Revista de estudios transfronterizos* pp11-37.
- Leiva, Sandra, y Ross, Cesar (2016), Migración circular y trabajo de cuidado: fragmentación de trayectorias laborales de migrantes bolivianas en Tarapacá. *Psicoperspectivas*, 15 (3), 46-56. DOI 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE3-.
- Lopes, Cristiane María Sbalqueiro y Gondim Andrea da Rocha Carvalho (2018), Contratação equitativa e serviço doméstico: o caso das trabalhadoras filipinas no Brasil en Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v7 n.68, p36-50 maio 2018.
- López, Elvira (2020), El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. *Nota Técnica*. Buenos Aires, OIT.
- Magliano, María José (2017), Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, vol. 1, núm. 1, primer semestre, 2017. CEIL, Buenos Aires, Argentina.
- CIESAS, Ciudad de México, México. Disponible en: <http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/228/89>.
- Maldonado, C., J. Martínez y R. Martínez (2018), "Protección social y migración: una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas", *Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/62)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), septiembre.
- Martínez López, David y Martínez Martín, Manuel (2017), Servicio doméstico, género y reproducción social en la Andalucía contemporánea en *En la Europa urbana, siglos XVIII-XX*, Isidro Dubert, Vincent Gourdon (ed) Madrid, Colección Casa de Velázquez 163.
- Martínez Pizarro, Jorge (2011), Migración internacional en América latina y el Caribe. Nuevas tendencias, nuevos enfoques (ed) Santiago de Chile, CEPAL.
- Messina, Giuseppe (2015), Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina. *Serie Documentos* No.10, Buenos Aires, OIT.
- Ministerio de Desarrollo Social (2018), Inmigrantes en Chile. Observatorio Social CASEN 2017. Disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_Inmigrantes_casen_2017.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2020), Salvoconductos de trabajadores domésticos podrán solicitarse en línea. Panamá. Disponible en: <https://www.mitradel.gob.pa/salvoconductos-de-trabajadores-domesticos-podran-solicitarse-en-linea/>.
- Miranda, Francisca (2018), El trabajo doméstico remunerado (TDR) en América Latina. Deudas de igualdad. CEPAL (no publicado).
- Molano Mijangos, Adriana, Elizabeth Robert y Mar García Domínguez (2012), Cadenas globales de cuidado: síntesis de respuestas de nueve estudios en América Latina y España. Santo Domingo, ONU Mujeres.
- Mora, Claudia (2009), Estratificación social y migración intraregional. Algunas caracterizaciones de la experiencia migratoria en Latinoamérica. *Revista Universum* N° 24 Vol. 1, I Sem. 2009, pp. 128-143 Universidad de Talca.
- ONE (Oficina Nacional de Estadísticas) (2018), ENI-2017. Segunda Encuesta nacional de Inmigrantes. ONE, Santo Domingo. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5b1ef7a54.pdf>.
- OIM (2020a), Los riesgos adicionales de la COVID para las mujeres migrantes y como abordarlos. OIM. Disponible en: <https://rosanjose.iom.int/site/es/blog/los-riesgos-adicionales-de-la-covid-19-para-las-mujeres-migrantes-y-como-abordarlos>.
- _____ (2020b), Un entendimiento del desplazamiento para una mejor respuesta humanitaria y responsable. DTM Bogotá junio 2020. https://displacement.iom.int/system/tdf/reports/02_PRESENTACION%20ENCUESTA%20DTM%20GENERAL__20200701.pdf?file=1&type=node&id=9122.
- _____ (2019a). Matriz de seguimiento de desplazamiento (DTM), Monitoreo de flujo de población venezolana en Perú. DTM ronda 5, abril 2019. Lima, OIM https://displacement.iom.int/system/tdf/reports/DTM_MIGRACIONVENEZUELA_R5_2019.pdf?file=1&type=node&id=5636.

- _____(2019b), Monitoreo de Flujo de Población Venezolana: Ecuador Ronda 5. Quito: OIM. <https://displacement.iom.int/system/tdf/reports/REPORTE%20DTM%20R5%20ECUADOR.pdf?file=1&type=node&id=6282>.
- _____(2018a) DTM Colombia (2018), Matriz de seguimiento de desplazamiento (DTM) Monitoreo de flujo de población venezolana en Colombia. Bogotá, OIM.
- _____(2018b). Matriz de seguimiento de desplazamiento (DTM), Monitoreo de flujo de población venezolana en Chile. DTM ronda 2, noviembre 2018. OIM, Santiago https://chile.iom.int/sites/default/files/dtm_segunda_ronda_chile.pdf.
- OIM-CEPAL (2020), COVID-19: Desafíos para América del Sur. No11 Mujeres migrantes en el contexto de la pandemia.
- OIT (2020a), Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among of Domestic Workers. Fact sheet https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf.
- _____(2020b), ILO Monitor COVID-19 and the world of work. Fifth edition https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf.
- _____(2019), Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Núm.190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- _____(2018a), Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, Ginebra.
- _____(2018b), ILO Global estimates on international migrant workers. Results and methodology. Geneva, ILO.
- _____(2016a), La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, agosto.
- _____(2016b), Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Lima, OIT.
- _____(2016c), Estadísticas de migración laboral. Mapeo y análisis de cinco países de América Latina y el Caribe. OIT, Brasilia. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_563941.pdf.
- _____(2015), Global estimates on migrant workers. Results and methodology. Geneva, ILO.
- _____(2011), Convenio sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticas, 2011 (Núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.
- OIT/CEPAL (2017), "La inmigración laboral en América Latina", Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 16 (LC/TS.2017/30), Santiago.
- ONU-Mujeres/OIT/CEPAL (2020), Cuidados en América latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. ONU-Mujeres/OIT/CEPAL. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf.
- ONU-Mujeres El Colegio de México (2015), Las trabajadoras migrantes en la frontera sur de México. Hacia una agenda de investigación. ONU-Mujeres el colegio de México. Mexico. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/4%20olas%20trabajadoras%20migrantes%20en%20frontera%20sur%20de%20mexicoagenda%20de%20investigacionpara%20difusin.pdf?la=es&vs=4233>.
- Parreñas, Rhacel (2001), Servants of globalization. Women, migration and domestic work. Stanford, Stanford university Press.
- Pinheiro, Luana; Carolina Tokarski; Marcia Vasconcelos (2020), Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil. Nota Técnica No 75 junho 2020 IPEA-ONU Mujeres. Disponible en: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf.
- Pinheiro, Luana; Fernanda Lira; Mercela Rezende; Natália Fontoura (2019), Os desafios do passado no trabalho doméstico no século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínuo. Brasilia, IPEA.
- Piras, Gioia (2016), Emociones y migración: Las vivencias emocionales de las hijas y los hijos que se quedan en origen *Psicoperspectivas*, 15(3), 67- 77. DOI 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE3.
- PNUD (2020), Reinventarse sobre la marcha. Mujeres migrantes y refugiadas de Venezuela. Un estudio 'de sus condiciones y accesos a medios de vida en Colombia, Ecuador y Perú. PNUD-RAV4, Panamá.

- Prado, Antonio y Sojo, Ana (Ed) (2010), Envejecimiento en América Latina: sistemas de pensiones y protección social integral. *Libros de la CEPAL*, No. 110, Santiago de Chile, Naciones Unidas, CEPAL: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.
- RAV4 (2020), COVID-19. Buenas prácticas de los Estados. Versión on-line <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMWI3OWQ4NmQtMzMsSooNjM1LWEwYjQtOWU3MDExMGFhZWJlwiwidCI6IjE1ODgyNjkLTlZmIzZmltNDNiNC1iZDZILWJjZTQ5YzhINjE4NiIsImMiOiJh9>.
- R4V (2019), Colombia. Refugiados y Migrantes Venezolanos. Julio 2019. Disponible en: https://acnur.org/5d277c224#_ga=2.159328185.240882316.1565114975-1904657871.1564959093.
- Rodgers, Janine (2009), Cambios en el servicio doméstico en América Latina, en Valenzuela, Maria Elena y Claudia Mora (ed) (2009) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, OIT.
- Rojas Wiesner, Martha Luz, Fernandez Casanueva, Carmen y Angeles Cruz, Hugo (2008), Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México. En Gioconda Herrera y Jaques Ramirez (ed) América Latina migrante: estado, familias, identidades FLACSO, Ministerio de Cultura del Ecuador. Quito. Disponible en: http://imumi.org/attachments/article/105/Trabajo_y_migracion_femenina_2008.pdf
- Rosas, Carolina (2010), Implicaciones Mutuas entre el Género y la Migración. Mujeres y Varones Peruanos Arribados a Buenos Aires entre 1990 y 2003, EUDEBA, Buenos Aires.
- Salgado Bustillos, Flavio; Contreras Painemal, Carlos; Albornoz, Lorena (2018), La migración venezolana en Santiago de Chile: entre la inseguridad laboral y la discriminación. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, ISSN: 2173-1950, 2018, Vol. 8(1), pp. 81-117.
- Sistema de Cuidados (sf), Informe Anual 2017 Uruguay Disponible en: <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/97732/1/informe-anual-2017---web.pdf>.
- Soto, Clyde; Soto, Lilian; González Myriam; Dobrée, Patricio (2016), Panorama regional de las trabajadoras domésticas migrantes en América Latina. Asunción, OIT-ONU Mujeres-CDE.
- Stefoni, Carolina (2017), Panorama de la migración internacional en América del Sur. *Serie Población y Desarrollo* No.123. Santiago de Chile, CEPAL, OIM.
- _____ (2002), Mujeres inmigrantes peruanas en Chile. *Papeles de Población*, vol. 8, núm. 33, julio-septiembre, 2002 Universidad Autónoma del Estado de México Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11203304>.
- Themis (2020), Estudio CAP Brasil. Trazando caminos para la valorización del trabajo remunerado del hogar. Libro electrónico. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1Wf1GTBrHpdSjLLEoqo-u-DeykEAK4FXW/view>.
- Torres, Marioly (2020), Los rostros del hacinamiento en Chile. Idea País. http://ideapais.cl/wp-content/uploads/2020/05/Estudio_Hacinamiento_18May.pdf.
- UNICEF (2018), Estado de la niñez y la adolescencia migrante. Derechos y desarrollo humano de niños, niñas y adolescentes nicaragüenses en Costa Rica. San José, UNICEF.
- Valenzuela, Maria Elena y Claudia Mora (ed) (2009), Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, OIT.
- Valiente, Hugo (2016), Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina. Asunción, CDE.
- Velasco, Juan Jacobo (2020), El COVID-19 y la precariedad que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas. Santiago, OIT. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_741458/lang--es/index.htm.
- Voorend, Koen y Francisco Robles (2010), La mano de obra inmigrante en la economía costarricense en tiempos de crisis. San José, OIM-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wooding, Bridget y Alicia Sangro, A. (2009), Trabajo Doméstico: un acercamiento a la realidad que viven las trabajadoras haitianas. In *Estudios Sociales*, 41, vol. XL, no. 148, January to March 2009, Centro Bonó, Santo Domingo.
- Zacharias, Ajit, Rania Antonopouolos, Thomas Masterson (2012), Why time deficit matters: Implications for the measurement of poverty. Research project report Levy Economics Institute, Bard College http://www.levyinstitute.org/pubs/rpr_o8_12.pdf.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Asuntos de Género

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en
www.cepal.org/publicaciones

158. Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina, María Elena Valenzuela, María Lucía Scuro e Iliana Vaca Trigo (LC/TS.2020/179), 2020.
157. Las mujeres migrantes en las legislaciones de América Latina: análisis del repositorio de normativas sobre migración internacional del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Lorena Fries Monleón (LC/TS.2019/40), 2019.
156. Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en el Ecuador, Sonia García A. (LC/TS.2019/28), 2019.
155. Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe, Carolina Muñoz Rojas (LC/TS.2019/26), 2019.
154. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo, Iliana Vaca Trigo (LC/TS.2019/3), 2019.
153. Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay, Alma Espino (LC/TS.2018/104), 2018.
152. ¿Quién cuida en la ciudad? Recursos públicos y necesidades de cuidado en Ciudad de México, Lucía Pérez Fragoso (LC/TS.2018/13), 2018.
151. ¿Quién cuida en la ciudad? Tiempos de espera en los servicios de salud pediátrica públicos y privados en Montevideo, Cecilia Rossel (LC/TS.2018/12), 2018.
150. ¿Quién cuida en la ciudad? Oportunidades y propuestas en los municipios de Boyeros y Guanabacoa (La Habana), Ana Violeta Castañeda Marrero (LC/TS.2018/10), 2018.
149. Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: el caso de Chile, Carolina Muñoz Rojas (LC/TS.2017/118), 2017.

ASUNTOS DE GÉNERO

Números publicados:

- 158 Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina

*María Elena Valenzuela
María Lucía Scuro
Iliana Vaca Trigo*

- 157 Las mujeres migrantes en las legislaciones de América Latina

Análisis del repositorio de normativas sobre migración internacional del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

Lorena Fries Monleón

- 156 Trayectorias de mujeres Educación técnico-profesional y trabajo en el Ecuador

Sonia García A.

- 155 Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe

Carolina Muñoz Rojas

