



Organización
Internacional
del Trabajo

Documento informativo para personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes

adjunto a la Guía de orientaciones de
seguridad y salud en el trabajo frente a la
COVID-19 para personas empleadoras y
trabajadoras del hogar



Índice

Introducción	3
Objetivo, destinatarios y definiciones	4
Recomendaciones en el marco de la COVID-19	6
Medidas adoptadas por la región	11
El Convenio número 190 como herramienta para la protección de las personas trabajadoras	12
Comentarios finales	16
Bibliografía	17

75,6 millones de personas son trabajadoras del hogar



Poco más de tres cuartas partes de ese total son mujeres



Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo existen por lo menos 75,6 millones de personas trabajadoras del hogar, que representan alrededor de una de cada 25 personas empleadas. Poco más de tres cuartas partes de ese total son mujeres. El mayor número de personas trabajadoras domésticas se encuentra en América Latina y el Caribe, donde las personas trabajadoras domésticas migrantes constituyen el 35,3 por ciento del total de trabajadoras migrantes (OIT 2021c).

Pese a sus contribuciones a los hogares y a las economías de los países de origen y de destino, el trabajo doméstico se sitúa en el extremo inferior de las personas trabajadoras de la economía del cuidado, ya que las jornadas de trabajo son muy largas y los salarios, muy bajos. Se trata de condiciones que, en parte, derivan de la exclusión de las personas trabajadoras del hogar¹ de la debida protección de los derechos laborales y sociales en muchos países, lo que legitima la discriminación de un grupo de trabajadores que en su gran mayoría son mujeres.

Aun en los casos en que se encuentran cubiertas por la legislación laboral, las personas trabajadoras del hogar se enfrentan a graves déficits de trabajo decente debido a los elevados niveles de incumplimiento, fomentados en parte por los altos niveles de informalidad, la situación migratoria y el bajo nivel de organización colectiva.

En muchas partes del mundo, las personas trabajadoras del hogar migrantes aún no disfrutan de los principios y derechos fundamentales, y realizan sus tareas en condiciones que ponen en riesgo su salud, su libertad, su dignidad humana y su seguridad. Se trata, ni más ni menos, de «formas inaceptables de trabajo», tal como las describe la OIT.

La vulnerabilidad que se referencia es a menudo consecuencia directa de políticas migratorias que ignoran las circunstancias específicas de las mujeres migrantes y que, en algunos casos, perpetúan el trato desigual de hombres y mujeres migrantes.

La crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 ha agravado los efectos negativos de la exclusión de las personas trabajadoras del hogar de las protecciones

laborales y sociales plenas a la par de otros sectores. Este documento está destinado a brindar información clara para que sea de ayuda a las personas trabajadoras del hogar en tiempos de la crisis socioeconómica derivada de la crisis sanitaria.

En la primera parte de este trabajo, se presentan los alcances y destinatarios de este documento, así como algunas definiciones sobre el trabajo doméstico y las personas refugiadas y migrantes en general. En el segundo apartado, se plantean algunas consideraciones e información vinculada con la COVID-19 y se ofrecen recomendaciones para las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes y para los empleadores.

Como parte de este trabajo, se repasan también las medidas adoptadas por los países de la región para cubrir necesidades básicas de personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes, y además se ofrecen consideraciones finales referidas al trabajo que pueden ser útiles de cara a lo que viene: la recuperación económica en el marco de la pandemia por la COVID-19.

En el cuarto apartado de este documento, se pone en conocimiento el Convenio 190 como una herramienta útil para la protección de las personas trabajadoras frente a los desafíos que plantea la COVID-19.

Por último, y no por eso menos importante, vale aclarar que, a lo largo de este documento, se utilizará el término femenino, «trabajadora», debido a que este material está dirigido a un sector conformado predominantemente por mujeres. Por ello, las consignas y recomendaciones también deben ser consideradas para hombres que realizan tareas que forman parte del trabajo del hogar remunerado.

Con el mandato y la convicción de contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remunerado del hogar de personas trabajadoras refugiadas y migrantes, la OIT —a través de su Oficina Regional para América Latina y el Caribe y su Oficina para México y Cuba— presenta el siguiente documento informativo.

¹ «Personas trabajadoras del hogar» es la expresión utilizada en este documento y también en la *Guía de orientaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar*, y tiene el mismo significado que la expresión «personas trabajadoras domésticas». La principal diferencia de uso de los términos entre los países hispanohablantes es geográfica.

Objetivo, destinatarios y definiciones

En este apartado, se brinda un breve resumen de los alcances y el público objetivo de este trabajo. Además, se ofrece un glosario con las definiciones pertinentes relacionadas con las tareas domésticas y las personas trabajadoras refugiadas y migrantes en general.

¿Cuál es el objetivo de este documento informativo?

Este documento informativo suplementa la *Guía de orientaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar* (OIT 2021b), centrándose en los desafíos adicionales que enfrentan las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes. Asimismo, hace referencia al Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), a la importancia de su ratificación por los países de América Latina y el Caribe, y a cómo puede ayudar a la respuesta frente a la pandemia de COVID-19.

¿A quién está dirigido este documento informativo?



Personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes, que comprenden a todo individuo que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional, con el fin de ocupar un empleo que ejerce por su propia cuenta.



Empleadores de personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes y sus representantes, ya sea una persona o una entidad que contrate trabajadores de manera directa o indirecta.



Gobiernos de América Latina y el Caribe.



¿Qué es el trabajo doméstico?

El Convenio número 189 de la OIT define el trabajo doméstico como aquel que es realizado en un hogar u hogares, o para estos, en el marco de una relación de trabajo y como ocupación profesional. Aunque las personas trabajadoras domésticas suelen encargarse de la limpieza y la cocina, del cuidado de los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, así como de trabajos de jardinería, conducción de vehículos y vigilancia de domicilios, la realidad es que sus tareas varían según los países y a lo largo del tiempo. Dada la heterogeneidad de las tareas que realizan, se ha determinado que la característica definitoria del trabajo doméstico es el lugar de trabajo, es decir, el hogar.

¿Quién es un trabajador del hogar?

Según el Convenio número 189 de la OIT, un trabajador del hogar es «cualquier persona que se dedique al trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo». Un trabajador del hogar puede trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial; puede ser empleado por un solo hogar o por múltiples empleadores; puede estar residiendo en el hogar del empleador o puede estar viviendo en su propia residencia. Un trabajador del hogar puede estar trabajando en un país del que no es nacional.

Definiciones de términos vinculados con la migración laboral



Persona migrante | Un migrante es aquel que deja su residencia habitual para encontrar empleo fuera de su ciudad o país de origen, independientemente del motivo de la migración o el estatus legal. Las personas que se desplazan para trabajar en su propio país son «trabajadores migrantes internos», mientras que las personas que se trasladan por trabajo a otro país se denominan «trabajadores migrantes internacionales». Además, se hace una distinción entre la **migración de corto plazo o temporal** —movimientos con una duración de entre 3 y 12 meses— y la **migración de largo plazo o permanente** —un cambio de país de residencia por una duración de un año o más.



Persona refugiada | Según la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y la Declaración de Cartagena de 1984, los refugiados son **personas que se encuentran fuera de su país de origen y requieren protección internacional** por temor a la persecución; por su raza, religión, nacionalidad, opinión política o pertenencia a un determinado grupo social, o por conflicto, violencia generalizada u otras circunstancias que han alterado gravemente el orden público y que los han obligado a huir.



Recomendaciones en el marco de la COVID-19

En este apartado, se describen algunas medidas que deben ser consideradas para las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores dentro del contexto derivado de la pandemia de COVID-19.

Recomendaciones para personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes



Cooperar con el empleador para el cumplimiento de las obligaciones preventivas, acatando las medidas de seguridad y utilizando los dispositivos de seguridad y los equipos de protección.



Mantener un diálogo constante con su persona empleadora y solicitar que le ofrezca información clara y oportuna sobre medidas preventivas.



Mantenerse al día con la información proporcionada por las autoridades sanitarias sobre la forma de protegerse y proteger a los demás ante la COVID-19. El sitio web de la OMS, el sitio web de la OPS y las plataformas de las autoridades nacionales y locales de salud pueden proporcionarle información actualizada y veraz.



Quedarse en casa si tiene síntomas de COVID-19 (fiebre, dolor de cabeza, tos, dificultad para respirar, infección ocular) y evitar el contacto con otros.



Informar a su empleador si tiene síntomas de COVID-19.

Aceptar realizarse las pruebas para detección de COVID-19 que determine su persona empleadora (estas nunca deben incluir pruebas de embarazo o VIH).



Permanecer aislado en un espacio proporcionado por el empleador en caso de haber contraído COVID-19.

Asegurarse de descansar lo suficiente para prevenir factores de riesgo psicosocial.



En caso de ser necesario, solicitar ayuda psicológica para recibir apoyo para el manejo de la crisis por la COVID-19.



En caso de retorno al país de origen, mantenerse al día con la información proporcionada mediante embajadas, consulados y ONG que operan en el país.



En caso de pérdida del empleo, y consiguiente pérdida de la vivienda, contactarse con la agencia reclutadora, embajada u ONG para que le proporcionen información sobre sus derechos. En ciertos países, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a prestaciones por desempleo.



Es obligación de las personas trabajadoras extranjeras mantener sus documentos en orden y proporcionar la documentación necesaria a la persona empleadora en el momento de realizar el trámite respectivo ante las autoridades competentes de cada país.

Es responsabilidad de la persona empleadora verificar la permanencia regular de la persona trabajadora extranjera, para evitar sanciones administrativas.

Conoce tus derechos como persona trabajadora del hogar

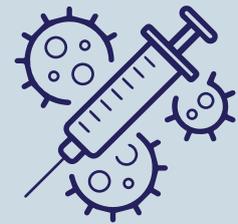


En caso de conflictos con tu empleador, existen diversos recursos que varían según el país. En Argentina, el Tribunal del Trabajo para el personal de casas particulares es un órgano especial encargado de tramitar las causas derivadas de conflictos en el marco de las relaciones laborales del sector de trabajo doméstico remunerado.

Este tribunal solo es competente para actuar en las causas y acuerdos espontáneos sobre conflictos de trabajo derivados de relaciones de trabajo reguladas por la Ley N.º 26.844 que hayan tenido lugar en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Las presentaciones de demandas se pueden realizar de manera virtual a mesadeentradas@trabajo.gob.ar

¿Puedo vacunarme contra la COVID-19?



Algunos países de la región, como, por ejemplo, Argentina, Bolivia, Brasil, Guyana, Panamá, Paraguay, San Cristóbal y Nieves, y Venezuela, han incluido a las personas trabajadoras domésticas migrantes y refugiadas en el esquema de vacunación contra la COVID-19. La vacuna está disponible de manera gratuita y las opciones de vacunación disponibles varían en cada país. Hay vacunas que requieren dos dosis, lo que significa que se deberá tomar una segunda dosis en otra fecha, y otras de una sola dosis. Ya está disponible una tercera dosis de refuerzo para las personas que recibieron la segunda dosis hace más de seis meses.

Si tiene dudas o desea mayor información, contáctese con las autoridades de salud locales.

Recomendaciones para empleadores de personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes



Contribuir a la solidaridad entre todas las personas residentes en el país, independientemente de su condición social, sexo, raza, etnia, religión o nacionalidad, e inspirar acciones positivas para limitar los riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras refugiadas y migrantes, y las personas trabajadoras del hogar en particular, durante este momento difícil.



Garantizar una contratación equitativa y ética en el marco de la ley y ajustándose a las normas internacionales del trabajo y respetando los derechos humanos de las personas trabajadoras refugiadas y migrantes.



Adoptar los estándares más altos de respeto y empatía en el trato a las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes en su empleo, ya sea que vivan en el hogar o no.



Informar a las personas trabajadoras del hogar sobre los riesgos laborales a los que están expuestas, incluido el SARS-COV-2, y compartir información en un idioma que entiendan.



Suministrar a la persona trabajadora, sin costo alguno para ella, los elementos de protección frente a los riesgos laborales a los que están expuestos, incluido el SARS-COV-2, de acuerdo con los lineamientos definidos por las autoridades sanitarias. Solicite a la persona trabajadora que no comparta los elementos de protección personal proporcionados.



Pagar los salarios de las personas trabajadoras en su totalidad y a tiempo.

Brindar acceso a atención médica y a apoyo psicosocial.



Informar a la embajada pertinente o a las ONG que brindan servicios a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes en caso de que estas sean sujeto de un riesgo para la salud.



Si las personas trabajadoras refugiadas y migrantes dan positivo por COVID-19, respetar su derecho a licencia por enfermedad paga sin rescindir su contrato.





Compartir información con las personas trabajadoras sobre el futuro de su trabajo y estado de residencia para gestionar sus expectativas. Los empleadores deben ser conscientes de que la renovación de los permisos de trabajo y residencia se ha suspendido durante la crisis por la COVID-19, y que las personas trabajadoras y/o las personas empleadoras refugiadas y migrantes no estarán sujetas a sanciones hasta nuevo aviso.



Ser proactivo. Si nota malos tratos a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes, tome medidas, tales como: informar a la gerencia del proveedor de servicios, denunciar cualquier maltrato ante las autoridades pertinentes y boicotear al proveedor de servicios hasta que observe un cambio en su comportamiento.



Administrar su asignación y horario de trabajo de una manera realista, justa y humana, que permita suficiente tiempo para el descanso y la recuperación diarios y semanales. Esto es especialmente relevante ahora que todos los miembros del hogar están en la casa en todo momento.



Dar instrucciones claras en las tareas de limpieza teniendo en cuenta las medidas de seguridad al utilizar determinados tipos de detergentes.



Asegurar que las necesidades básicas de las personas trabajadoras del hogar sean satisfechas sin deducciones de sus salarios, en particular en lo que se refiere al acceso a productos de higiene y alimentación de calidad.



Apoyar a las personas trabajadoras que deseen transferir dinero al exterior mediante la identificación de las horas de apertura de la agencia de transferencia de dinero más cercana.



Si tiene la intención de rescindir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras del hogar, brindarles un preaviso de por lo menos un mes y flexibilidad para transferirse a otro empleador si desean permanecer en el país.



Respetar los horarios y tiempos de descanso. Dadas las limitaciones de movilidad, si las personas trabajadoras se quedan en casa en sus días de descanso, asegurarse de que no trabajen en esos días.



Apoyar a las personas trabajadoras del hogar para que tengan acceso a medios de comunicación, con el objetivo de que se mantengan en contacto con sus familiares, amigos y asociaciones de personas trabajadoras refugiadas y migrantes. Esto tendrá un impacto positivo en su bienestar mental.



Asegurarse de que todos los miembros de la familia traten a las personas trabajadoras del hogar con respeto y protegiéndolas de la violencia y el acoso.



Si algún miembro de la familia da positivo en COVID-19, asegurarse de que las personas trabajadoras del hogar también se hagan la prueba para detección de COVID-19, informarles sobre la situación y proporcionarles una habitación bien ventilada y acceso a la luz del día en caso necesiten ponerse en cuarentena. Tales circunstancias pueden desencadenar la aparición de problemas de salud mental, y los empleadores pueden desempeñar un papel positivo en la prevención de reacciones extremas, e incluso del suicidio.



Si la persona trabajadora del hogar da positivo en COVID-19, proporcionar acceso a atención médica y acceso a apoyo psicosocial, e informar a su embajada o a alguna ONG que brinde servicios a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes.



Favorecer la comunicación y la confianza con la persona trabajadora del hogar y evitar cualquier forma de discriminación en caso de que esta presente síntomas de COVID-19 o de cualquier otra enfermedad. De no aplicarse este principio, pueden generarse barreras para informar, por lo que se aumenta la posibilidad de contagios.



Se alienta a los empleadores que ya no pueden pagar los salarios de las personas trabajadoras del hogar a ayudar a la trabajadora a encontrar otro trabajo. Mantener a la persona trabajadora en contra de su voluntad es una señal de trabajo forzoso.



Manténgase informado y comparta con las personas trabajadoras información sobre la renovación de permisos de trabajo y residencia según las actualizaciones del gobierno.

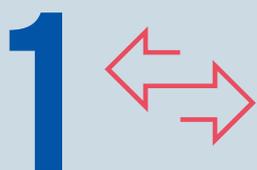


Las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes pueden enfrentar niveles elevados de estrés y ansiedad relacionados con la pandemia de COVID-19, como resultado de estar aislados y lejos de sus hogares, familias y redes de apoyo. También pueden temer la deportación si pierden sus trabajos y permisos de trabajo o si contraen el virus.

Se recomienda encarecidamente a los empleadores que tengan en cuenta estas vulnerabilidades únicas de las personas refugiadas y migrantes y que tomen medidas para abordar el estrés y la ansiedad relacionados.

La Iniciativa sobre la contratación equitativa, en marcha desde 2014, se basa en la amplia experiencia de la OIT sobre la mejora de la migración laboral y la prevención del trabajo forzoso, y tiene por objeto proteger a las personas trabajadoras contra los abusos y la explotación, atendiendo también las necesidades del mercado de trabajo.

La Iniciativa sobre la contratación equitativa se basa en cuatro pilares:



Intercambiar conocimientos a escala mundial sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales.



Mejorar las leyes, las políticas y el control de la aplicación para promover la contratación equitativa.



Promover prácticas equitativas en las empresas.



Empoderar y proteger a las personas trabajadoras.

La Iniciativa fue ideada para impulsar alianzas firmes con socios internacionales y locales, y para complementar el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Medidas adoptadas por la región

Algunos países de la región han establecido fondos para apoyar a las personas trabajadoras del hogar. En este apartado, se presentan las acciones llevadas adelante por los diversos países de la región en el contexto de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, para cubrir necesidades básicas de las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes.



Nota: este listado no debe considerarse como exhaustivo.

El Convenio número 190 como herramienta para la protección de las personas trabajadoras

En este apartado, se presentan instrumentos de consulta relevantes para la protección de las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes frente a la COVID-19 en el marco de la protección de la OIT, entre los que se destaca el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso.

¿Qué es el Convenio número 190?

El Convenio número 190 de la OIT —conocido como C.190— es el **primer tratado internacional** que **reconoce el derecho** de toda persona **a un mundo laboral libre de violencia y acoso**, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio fue adoptado en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante la última Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (Suiza). Participaron de ese encuentro representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de los 187 países miembros de la OIT.

El Convenio número 190 entró en vigor el 25 de junio de 2021. Sin embargo, hasta febrero de 2022, **solo tres países de la región** (Argentina, Ecuador y Uruguay) **lo habían ratificado**.

Cuadro 1: Países que han ratificado el Convenio número 190 en América Latina y el Caribe



Nota: * No está en vigor. El Convenio entrará en vigor el 19 de mayo de 2022.

Fuente: elaboración propia partir de NORMLEX (ratificaciones hasta febrero de 2022), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810



¿Qué se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo?

El Convenio número 190 define la violencia y el acoso como «un 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, un daño físico, psicológico, sexual o económico».

Esta definición se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

¿Por qué es importante el Convenio número 190?

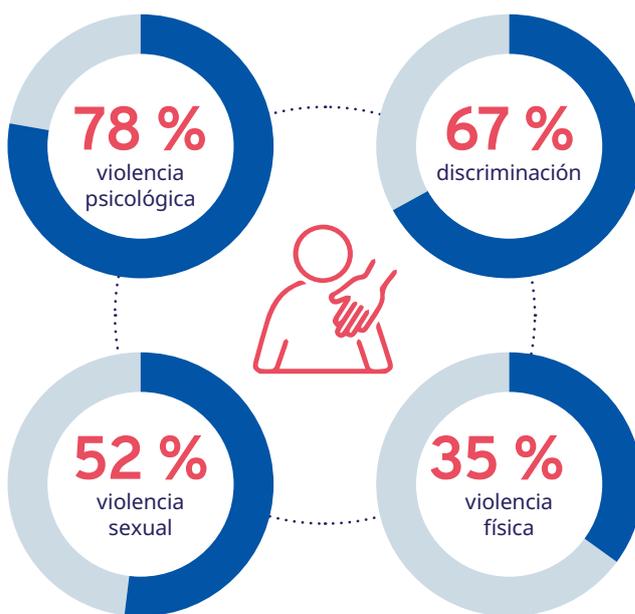
Los gobiernos que ratifiquen el Convenio número 190 deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio número 190 representa una oportunidad histórica para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos. El objetivo final es que el Convenio sea ratificado y aplicado por los gobiernos nacionales y las asambleas legislativas de todo el mundo.

Por lo pronto, la OIT se ha embarcado en una campaña a nivel mundial para conseguir un mayor apoyo al Convenio número 190. En ese contexto, la OIT invita a los mandantes, a las partes interesadas y a los actores de la sociedad civil a participar de una amplia campaña para la adopción de estas medidas.

La violencia y el acoso durante la pandemia de COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha puesto en evidencia que la violencia y el acoso (tanto físico como psicológico) relacionados con el trabajo pueden aumentar en tiempos de crisis cuando toda la población está sometida a altos niveles de estrés.

La Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina refleja que 6 de cada 10 trabajadoras y trabajadores sufrieron situaciones de violencia laboral en dicho país. El 78 por ciento de las personas encuestadas mencionaron situaciones de violencia psicológica, seguidas de situaciones ligadas a la discriminación (67 por ciento) y, por último, violencia sexual (52 por ciento) y física (35 por ciento).



¿Qué puedo hacer en caso de violencia en mi lugar de trabajo?

Si es acosada por algún miembro de la familia donde presta sus servicios, dé aviso a su empleadora.

Si es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra persona en el ejercicio de su actividad, dé aviso a las autoridades.

En el contexto de la COVID-19 es necesario tomar medidas que garanticen el derecho de todas las personas a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso para lograr una recuperación sostenible y construir resiliencia para futuras crisis. La ratificación y aplicación del Convenio número 190 deben constituir un elemento esencial de la respuesta a la crisis y de las medidas de recuperación.

¿Cómo puede ayudar el Convenio número 190 a la recuperación de la COVID-19?



Previendo y abordando la violencia y el acoso más allá del lugar de trabajo. La COVID-19 ha reconfigurado la forma en que muchas personas trabajan, arrojando luz sobre los lugares donde pueden ocurrir violencia y acoso relacionados con el trabajo, tanto en la economía formal como en la informal. El Convenio número 190 protege contra todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, basándose en un concepto amplio del «mundo del trabajo» que tiene en cuenta el hecho de que hoy en día el trabajo no siempre se realiza en un lugar de trabajo físico.



Protegiendo a todas las personas en el mundo del trabajo. El Convenio número 190 protege a las personas trabajadoras, incluidos los empleados tal como se definen en la legislación y la práctica nacionales; a las personas que trabajan, independientemente de su situación contractual; a las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices; a las personas trabajadoras cuyo empleo ha sido rescindido; a los voluntarios; a los solicitantes de empleo, y a las personas que ejercen la autoridad, deberes o responsabilidades de un empleador (art. 2, Convenio número 190).



Previendo y abordando la violencia y el acoso de género. El Convenio número 190 prevé medidas específicas para hacer frente a la violencia y el acoso por motivos de género abordando la violencia y el acoso de manera integral, y adoptando un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género.



Protegiendo a quienes están aún más expuestos a la violencia y el acoso en determinados sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, como las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes. El Convenio número 190 amplía la protección a las personas trabajadoras y otras partes interesadas que operan en la economía informal.



Adoptando, adaptando e implementando en el lugar de trabajo medidas sobre violencia y acoso. El Convenio, junto con la Recomendación 206, ofrece una orientación clara que podría ayudar a los empleadores y trabajadores a identificar peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, y tomar medidas efectivas para proteger la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras, incluso en el contexto de la COVID-19.

Instrumentos regionales relevantes

El **Instrumento Andino de Migración Laboral** (2003) señala el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la subregión con fines laborales en una relación de dependencia.

El **Convenio Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR**, que entró en vigor en 2005, es reconocido como uno de los más avanzados de la región por su efectividad y cobertura; incluye beneficios de salud, vejez e invalidez y asegura derechos de pensión a las personas trabajadoras domésticas migrantes.

La **Declaración Sociolaboral del MERCOSUR** (2015) reconoce los derechos de las personas trabajadoras migrantes y fronterizas con relación a la igualdad de oportunidades. Los Estados Parte se comprometieron a adoptar y articular medidas para establecer normas y procedimientos comunes para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de dichas personas trabajadoras.

Comentarios finales

En todo el mundo, las personas trabajadoras del hogar estuvieron entre los más afectados por la crisis sanitaria derivada de la COVID-19. Entre las principales consecuencias de ello, se encuentran la pérdida de empleos y de horas de trabajo respecto a otros sectores de la economía, tanto formal como informal.

Para ponerlo en números, en América Latina y el Caribe la cantidad de personas trabajadoras del hogar en el segundo trimestre de 2020 disminuyó entre un 25 y un 50 por ciento en comparación con los niveles previos a la pandemia. Ante ese contexto, queda claro que la crisis generada por la pandemia de COVID-19 puso en evidencia y exacerbó las dificultades de las personas trabajadoras refugiadas y migrantes, especialmente las personas trabajadoras del hogar.

Dado que muchas personas trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe son migrantes o refugiadas, se enfrentan a desafíos adicionales debido a que, en la mayoría de los casos, se encuentran en condiciones precarias de trabajo y de vida, con acceso limitado a servicios de atención médica y saneamiento, cobertura limitada o inexistente de programas nacionales de respuesta y de protección social, falta de información adecuada sobre sus derechos y medidas de prevención, y mayores riesgos de ser víctimas de abusos y explotación, la pérdida de remesas, las restricciones de viaje y el riesgo de arresto y detención por parte de funcionarios estatales.

En algunos casos, las personas trabajadoras refugiadas y migrantes estuvieron varadas debido a los confinamientos y cierres de fronteras. Otras tantas fueron repatriadas repentinamente, sin sistemas ni protocolos operativos establecidos. En las situaciones más extremas, se utilizó la ley de salud pública para justificar la expulsión de trabajadores migrantes. Los retornados también sufrieron consecuencias por esta situación, ya que a menudo eran estigmatizados y sujetos a largos periodos de cuarentena obligatoria porque se los consideraba portadores de COVID-19.

En ese contexto, no se puede soslayar que la recesión económica causada por la pandemia de COVID-19 afectó no solo a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes en el lugar de destino sino también a sus familias en los países de origen, por la reducción o interrupción repentina de los flujos de remesas. La crisis también ha puesto de relieve la apremiante necesidad de formalizar el trabajo doméstico con el objetivo de que quienes se dedican a ello accedan al trabajo decente. En tal sentido, urge ampliar y aplicar la legislación laboral y de seguridad social de quienes desempeñan trabajo doméstico, prestando especial atención a la cantidad desproporcionada de mujeres afectadas, pues son la amplia mayoría de quienes realizan esta actividad en el mundo.

A medida que los países comienzan a recuperarse de la crisis socioeconómica causada por la pandemia, los gobiernos y empleadores deben recordar que las personas trabajadoras del hogar son aquellas que se encuentran en la primera línea para mantener segura a la comunidad. Tal como se enunció en este mismo documento, las personas trabajadoras refugiadas y migrantes deben ser tratadas con respeto y gozar plenamente de todos los derechos laborales, como el resto de las personas trabajadoras de otros sectores de la economía, que se encuentran consagrados en los Convenios número 189 y número 190 de la OIT.

Asimismo, la OIT invita a los países de América Latina y el Caribe a ratificar el Convenio número 190 con el objetivo de proteger aún más los derechos de las personas trabajadoras. Vale recordar que las oficinas regionales de la OIT, así como sus oficinas de país, están a disposición de los gobiernos para proporcionar diversas formas de asistencia técnica a los mandantes, ya sea antes o después de la ratificación.

Por último, las personas trabajadoras del hogar refugiadas y migrantes son actores claves en la recuperación del desarrollo económico y social post COVID-19. En ese sentido, los propios gobiernos de la región pueden reconfigurar la migración para beneficiar el desarrollo e impulsar la recuperación socioeconómica, promoviendo los beneficios de la migración y haciendo de esta una opción más segura y digna para todos y no una necesidad.

Bibliografía

- ACNUR. 1951. Convenio sobre el Estatuto de los Refugiados. <https://www.acnur.org/5b0766944.pdf>
- . 1984. Declaración de Cartagena sobre refugiados. <https://www.acnur.org/5b076ef14.pdf>
- CEPAL. 2020. *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Diciembre de 2020. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>
- Comunidad Andina. 2003. Instrumento Andino de Migración Laboral. <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC545.pdf>
- ITUC. 2020. «Preguntas frecuentes sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206». https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_es.pdf
- MERCOSUR. 2005. Convenio Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR. https://www.cartillaciudadania.mercosur.int/oldAssets/uploads/DEC_019-1997_ES_AcuSegSocial.pdf
- . 2015. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. https://documentos.mercosur.int/simfiles/doctreunionanexos/58000_ATTB27UU.pdf
- OIT. 2011. Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. 2011 (núm. 189). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::p12100_ILO_CODE:C189
- . 2019. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . 2020a. *Impact of COVID-19 on migrant workers in Lebanon and what employers can do about it*. Abril de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741604.pdf
- . 2020b. *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*. Junio de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf
- . 2020c. *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma*. Mayo de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_746186.pdf
- . 2020d. *Guía práctica de salud y seguridad en el trabajo (SST). Prevención y mitigación del COVID-19 en los lugares de trabajo en Costa Rica*. Julio de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_745830.pdf
- . 2020e. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Julio de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- . 2021a. *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y las personas trabajadoras domésticos, 2011 (núm. 189)*. Junio de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf
- . 2021b. *Guía de orientaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar*. Segunda edición. Junio de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_755065.pdf
- . 2021c. *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe. A 10 años del Convenio núm. 189*. Noviembre de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- OPS & OMS. 2021. «Países que incluyen población migrante en sus programas de vacunación contra COVID-19». <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Paises%2520vacunacion%2520migrantes.pdf>
- Universidad Nacional de Avellaneda. 2021. *Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina*. Noviembre de 2021. <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/30734.pdf>

