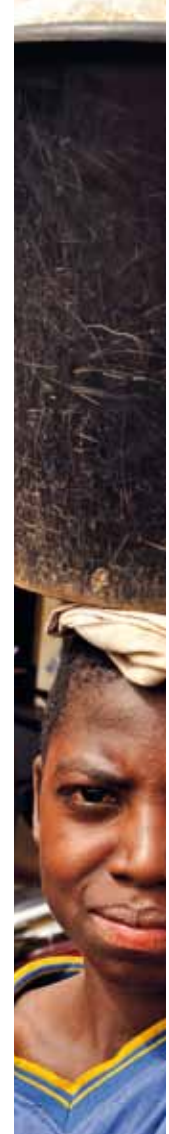


CSI GUÍA DE ACCIÓN

Secretaría General de la CSI
Noviembre de 2010



Trabajo decente, vida decente
para los trabajadores y trabajadoras
del hogar

Agradecimientos

Esta guía de acción de la CSI ha sido publicada gracias al apoyo financiero de la FES. Le agradecemos en particular a la Sra. Jo Morris, investigadora y asesora política del movimiento sindical, quien contribuyó en gran medida a esta publicación. La Guía se basa en diversas excelentes publicaciones y páginas web sobre el trabajo doméstico. Quisiéramos agradecer a todas las organizaciones cuyas investigaciones e informes nos han resultado de gran utilidad. Sobre todo, nos inspiraron particularmente las historias y los testimonios personales de las mujeres y los hombres que trabajan con sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras del hogar para defender los derechos laborales y la dignidad humana en el mundo entero. Nuestro sincero y profundo agradecimiento a todos ellos y ellas por su dedicación y por haber respondido al estudio elaborado por la CSI.



Estimados compañeros y compañeras:

Me complace en presentarles esta guía de acción de la CSI sobre “trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar”.

Los trabajadores del hogar son generalmente mujeres, muchas veces migrantes y en ocasiones niños. Pese a que se trata de una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres en el mundo entero, las labores del hogar están subvaloradas y en muchos países quedan fuera

del ámbito de cobertura de la legislación laboral. Muy a menudo, no se garantiza a estos trabajadores y trabajadoras un salario mínimo ni protección social alguna y sus derechos a formar y afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente son vulnerados. Como resultado de ello, muchos de los trabajadores y trabajadoras del hogar están sobreexplotados, mal remunerados, y se dan innumerables casos de malos tratos y abusos, especialmente para los trabajadores/as del hogar que viven en casa de su empleador.

Y sin embargo, en la sociedad actual, el servicio doméstico resulta vital para que la economía fuera de los hogares pueda funcionar. Los actuales niveles de crecimiento y de bienestar no serían posibles sin la contribución de los trabajadores y trabajadoras del hogar. En particular durante las dos últimas décadas, la demanda de servicio doméstico ha venido aumentando en todo el mundo. La incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la falta e inadecuación de políticas públicas para facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral apuntalan claramente esta tendencia.

En el pasado, se hicieron ya varios intentos en la OIT para mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del hogar. El primero fue en 1948, cuando se adoptó una resolución relativa a sus condiciones de empleo. En 1965, se adoptaría una nueva resolución pidiendo una acción normativa en la materia, aunque nunca llegó a implementarse. En 1970 se publicó el primer estudio sobre el estatus de los trabajadores/as del hogar en todo el mundo. Pero no sería sino hasta 2010 cuando se iniciaran las negociaciones para la aprobación de una norma internacional sobre trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar.

El próximo mes de junio, deberían finalizar las negociaciones y adoptarse un Convenio de la OIT suplementado por una Recomendación. Este hecho constituirá un momento histórico, un paso importante en el camino hacia la justicia social para esta categoría de trabajadores a menudo “olvidados”. Esforzarse al máximo para lograr la adopción, ratificación e implementación de un instrumento internacional firme para los trabajadores y trabajadoras del hogar representa una oportunidad única para cambiar las vidas de estos millones de mujeres que están particularmente necesitadas de nuestro apoyo.

La presente guía de acción pretende aportarles información de utilidad sobre la manera en que los sindicatos pueden trabajar para y con los trabajadores y trabajadoras del hogar con vistas a la CIT 2011 y después de la misma. Quisiera agradecer particularmente a la UITA, que nos ha ayudado a reunir esta información. Su experiencia en la organización de trabajadores y trabajadoras del hogar ha sido y continúa siendo de gran valor para el movimiento sindical internacional.

Implícitamente, esta guía les exhorta a emprender acciones para restaurar los derechos y la dignidad a los trabajadores y trabajadoras del hogar. Estoy segura de que escucharán esta petición. ¡Ha llegado el momento de brindar trabajo decente y una vida decente a los trabajadores y trabajadoras del hogar!

Sharan Burrow
Secretaria General de la CSI
Noviembre de 2010

Índice

1 | Introducción

7

¿Por qué una nueva guía de la CSI sobre trabajadores/as del hogar?

¿A quién está dirigida la guía?

¿Cómo utilizar la guía?

2 | Contexto General

13

Esta sección proporciona un contexto general del trabajo del hogar en el siglo XXI y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores/as, muchos de los cuales son migrantes y que trabajan de manera informal y desprotegida.

Incremento del trabajo del hogar * ¿Quiénes son trabajadoras/es del hogar? * ¿Por qué las mujeres trabajan como trabajadoras del hogar? * ¿Qué problemas encuentran los trabajadores/as del hogar? * Problemas particulares para los trabajadores/as del hogar migrantes * Problemas a los que se enfrentan los niños/as trabajadores/as del hogar * ¿Cuándo se convierte el trabajo del hogar en esclavitud moderna?

3 | Obtención de derechos para los trabajadores/as del hogar

27

Esta sección examina diversas maneras por las cuales los sindicatos pueden desarrollar una campaña para obtener nuevos derechos para los trabajadores del hogar y conseguir que puedan establecer organizaciones sindicales.

Ayuda sindical para establecer una legislación nacional y unas normas mínimas * El uso de la negociación sindical y la fuerza organizativa



4 | Pasar a la acción

41

Esta sección establece los pasos para el desarrollo de una campaña destinada a obtener nuevos derechos para los trabajadores/as del hogar. También examina cómo el desarrollo de alianzas entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil contribuye al logro de objetivos comunes.

Establecimiento de alianzas * Campañas para cambiar políticas y prácticas * Planificar una campaña sindical – las cuestiones paso a paso

5 | Organización de los trabajadores/as del hogar

55

Esta sección describe los pasos que se pueden tomar para empezar la desafiante tarea de organizar a los trabajadores/as del hogar.

Informarse sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores/as del hogar * Planificación de una campaña de sindicalización * Tender la mano para sindicalizar

6 | Servicios sindicales para los trabajadores/as del hogar

67

Esta sección aporta varias sugerencias en cuanto a maneras en que los sindicatos y las centrales nacionales pueden prestar servicios para apoyar a los trabajadores y trabajadoras del hogar. Asesoramiento legal * Garantizar unas condiciones de trabajo decente para los trabajadores/as del hogar * Asesoramiento * Formación

7 | ¡Ahora les toca a ustedes!

71

Reivindicaciones sindicales

Referencias y recursos

76



Introducción



¿Por qué una nueva Guía de la CSI sobre trabajadores/as del hogar?

En junio de 2011, está previsto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptará una norma internacional destinada a mejorar los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar, reconociendo su estatus en tanto que trabajadores en base a la legislación laboral. Un nuevo convenio de la OIT sería la culminación de años de campaña por parte de organizaciones de los trabajadores/as del hogar y los sindicatos. Aunque la ambición de la CSI y de la Agrupación Global Unions es la adopción de un Convenio firme suplementado por una Recomendación, las organizaciones de empleadores y varios gobiernos se declaran más bien a favor de una simple Recomendación.

Un Convenio de la OIT sería una manera de garantizar que la legislación nacional proteja a los trabajadores y trabajadoras del hogar. Les corresponde ahora presionar a sus Gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a otros sindicatos para que brinden su apoyo a fin de lograr un Convenio de la OIT fuerte y efectivo en junio de 2011.



Los sindicatos hacen campaña por la adopción de un Convenio de la OIT firme en 2011

Hablemos con una sola voz para comunicar a Gobiernos y organizaciones de empleadores que los sindicatos piden un Convenio de la OIT firme sobre trabajo decente para los trabajadores/as del hogar en junio de 2011. A continuación explicamos cómo:

- Establecer alianzas entre sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar, ONG, grupos religiosos y otros grupos de apoyo en su país;
- Facilitar espacio para reuniones y campañas sobre trabajadores/as del hogar;
- Escribir a, reunirse con y hacer presión sobre representantes del Gobierno, parlamentarios y organizaciones de empleadores YA MISMO, explicándoles por qué deben apoyar un Convenio firme;
- Trabajar con su sindicato para lograr que la campaña a favor de los trabajadores y trabajadoras del hogar sea eficaz;
- Organizar reuniones y conferencias sindicales para sensibilizar sobre la importancia que tiene el Convenio de la OIT para su país;
- Ganarse el apoyo de la opinión pública hacia un Convenio mucho antes de que la delegación de su país viaje para asistir a la Conferencia de la OIT a finales de mayo de 2011;
- Recopilar estudios de casos y datos – difundir historias sobre trabajadores/as del hogar en periódicos, radio y TV. Asegurarse de que los trabajadores/as del hogar puedan hacer oír su voz: recoger entrevistas o organizarles entrevistas con los medios de comunicación, de forma anónima si fuera necesario;
- Educar a los miembros del sindicato que emplean a trabajadores/as del hogar sobre el salario y las condiciones de trabajo que deberían recibir.



La adopción de un nuevo Convenio de la OIT sobre los trabajadores y trabajadoras del hogar implicaría el reconocimiento de las labores del hogar como ‘trabajo’ en todo el mundo. Constituiría además un instrumento internacional en el que basarse para la revisión de la legislación y las prácticas nacionales, a fin de garantizar que los derechos de los trabajadores/as del hogar sean efectivamente respetados.

La mejor manera de lograr una norma de la OIT fuerte y efectiva es que los sindicatos del Norte y del Sur hagan campaña juntos y organicen a los trabajadores y trabajadoras del hogar en sus respectivos países. Representa una oportunidad única para incorporar a la membresía sindical a numerosos trabajadores, principalmente mujeres, empleados en la economía informal y que carecen de protección.

La CSI se ha comprometido a largo plazo para lograr un trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar, al adoptar durante el 2º Congreso Mundial el Programa de Acción para la igualdad de género, donde se insta a los sindicatos a continuar organizando a las trabajadoras, y en particular a las trabajadoras domésticas o del hogar. La Resolución del Congreso exhorta a las organizaciones afiliadas a sumarse a la campaña para la adopción, ratificación e implementación de un Convenio de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores/as del hogar, suplementado por una Recomendación. Esta guía pretende ayudar a las organizaciones afiliadas a dar efecto al Programa de Acción del Congreso de la CSI.



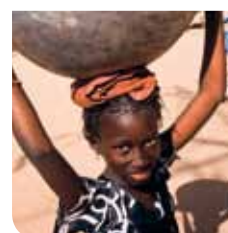
Halimah Yacob, Secretaria general adjunta – NTUC Singapur
y Portavoz de los/las trabajadores – CIT 2010/2011

Resolución de la CSI sobre Igualdad de Género – 2º Congreso Mundial de la CSI, Vancouver, 2010

El Congreso instruye a la CSI y a sus organizaciones regionales, trabajando en colaboración con sus asociados en la Agrupación Global Unions y sus afiliadas, a:

- intensificar la campaña Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer, destinada a lograr la justicia social y la igualdad de género en el lugar de trabajo y en los sindicatos, y a proseguir con el cometido de organizar a las mujeres trabajadoras, especialmente en las ZFI y en la economía informal, así como las trabajadoras del hogar, migrantes, rurales, jóvenes y otros grupos particularmente vulnerables; [...]
- participar activamente en los esfuerzos para permitir la adopción de un Convenio de la OIT, suplementado por una Recomendación, respecto a los trabajadores/as domésticos, y su consiguiente ratificación y plena implementación;
- [...] establecer alianzas de mujeres sindicalistas con la sociedad civil y con organizaciones de mujeres, a fin de alcanzar objetivos comunes [...]

- Los sindicatos deben movilizarse ahora para conseguir que los trabajadores y trabajadoras del hogar disfruten de derechos y tengan reconocimiento legal. Véase el Capítulo 7 con las demandas sindicales respecto a la protección legal para los trabajadores y trabajadoras del hogar, sus derechos fundamentales a formar y afiliarse a sindicatos, un salario y unas condiciones de trabajo decentes.



¿A quién está dirigida la guía?

Esta guía puede ser utilizada por:

- Sindicatos y activistas – hombres y mujeres – interesados en aportar derechos y justicia a millones de trabajadores y trabajadoras del hogar explotados en todo el mundo;
- Organizadores sindicales que quieren reforzar su sindicato organizando y afiliando a trabajadores y trabajadoras del hogar que carecen de protección;
- Responsables sindicales, comités de mujeres y de jóvenes, educadores sindicales;
- Organizaciones de trabajadores/as del hogar que colaboran con sindicatos en sus países. La campaña a favor de los derechos de los trabajadores/as del hogar ofrece a los sindicatos y a las organizaciones de trabajadores informales una oportunidad única para establecer asociaciones y crear una nueva solidaridad;
- Organizaciones y grupos religiosos, ONG, servicios de asistencia social y otras agrupaciones que defienden los derechos de los trabajadores/as del hogar.

¿Cómo utilizar la guía?

Esta guía aporta información de base sobre el trabajo doméstico y ofrece herramientas, ejemplos prácticos e ideas para defender los derechos de los trabajadores/as del hogar y organizarlos/as en sindicatos. La guía no cubre todos los aspectos del trabajo doméstico, pero pretende dar una idea general sobre la importancia de esta cuestión. Intenta ayudarles a hacer campaña y organizarse en sus respectivos países con vistas a la Conferencia Internacional del Trabajo. Una vez se hayan adoptado normas internacionales al respecto, la guía podría servirles para asegurarse de que los nuevos derechos sean aplicados efectivamente en su país. Pueden utilizar distintas secciones en momentos diferentes.

“

La fuerza de la organización:
“Una vara puede romperse con facilidad. Pero cuando se juntan varias varas, ya no es tan fácil romperlas. Como las varas, las quejas de una mujer aislada no serán tenidas en cuenta. Pero si se juntan varias para quejarse, podrán obtener resultados”.

SEWA –Self-Employed Women’s Association, India

”



訂立 國際 公約

取消四一八成
交通津貼助就業
全民退休保障
訂立合理行價
職業病中央補償基金
取消四一八成
交通津貼助就業
全民退休保障
訂立合理行價
職業病中央補償基金

Contexto general



Esta sección proporciona un contexto general del trabajo del hogar en el siglo XXI y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores/as, muchos de los cuales son migrantes y que trabajan de manera informal y desprotegida.

Incremento del trabajo del hogar

Según la OIT, 100 millones de personas trabajan en el servicio doméstico. Aunque los trabajadores/as del hogar existen desde hace siglos, sólo hace unas cuantas décadas que la demanda del trabajo del hogar empezó a crecer bruscamente en todas partes. La reciente incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y los problemas a la hora de conciliar vida familiar y laboral son factores que refuerzan esta tendencia. Las mujeres trabajadoras y sus familias dependen cada vez más de los trabajadores del hogar. La OIT considera que los trabajadores/as del hogar constituyen una proporción considerable de la mano de obra de los países en desarrollo, y que el número es cada vez mayor en los países industrializados.



El trabajo del hogar: proporción creciente del mercado laboral

El sector de trabajo doméstico o del hogar es especialmente importante en los países en desarrollo, donde muchas veces representa entre 4-10% del empleo total. En algunos países desarrollados más del 2% del empleo total tiene lugar en este sector; por ej. 4,4% en Chipre, 2,3% en Francia, ó 3,7% en España. En ciertos países del Sur, las estimaciones respecto a la proporción de la fuerza laboral en este sector pueden ser considerablemente más altas. En Sudáfrica, cerca del 9,4% de la mano de obra total la constituyen los trabajadores/as del hogar. Algunas ONG estiman que hasta un 20% de la fuerza laboral total en la India está empleada en el servicio doméstico. En Kuwait, 21,9% del empleo total tiene lugar en hogares privados

(Fuente: LABORSTA, 2005, 2007, 2008 y Devos, 2010).

Los trabajadores del hogar desempeñan un papel indispensable en el bienestar y la estructura económica de la sociedad. Vivimos en una era en la que las mujeres – que constituyen casi la mitad de la mano de obra mundial – están pagando con una frecuencia cada vez mayor por los servicios domésticos que antes solían realizar ellas mismas en su hogar de manera gratuita. Y, sin embargo, los trabajadores/as del hogar, a menudo migrantes, son víctimas de una negligencia asidua y de algunos de los peores abusos sufridos por cualquier otra categoría de trabajadores.

¿Quiénes son trabajadoras/es del hogar?

Las mujeres y las niñas constituyen la mayoría de los trabajadores del hogar en el mundo, aunque en algunos países un número significativo son hombres y niños. La OIT estima que hay más niñas menores de 16 años que trabajan en el servicio doméstico que en cualquier otra categoría de trabajo infantil.

Muchos trabajadores del hogar son migrantes que vienen de otros países. Algunos se han desplazado dentro de su propio país para conseguir trabajo, por lo general de zonas rurales a zonas urbanas. Y muchos trabajan en su comunidad natal. Pero para todos ellos el trabajo del hogar es una de las escasas opciones de las que disponen para mantenerse a sí mismos y a sus familias.

¿Por qué las mujeres trabajan como trabajadoras del hogar?

Distintos factores contribuyen a que las mujeres trabajen en el servicio doméstico, ya sea en su propio país o en el extranjero. Una de las causas principales es la pobreza rural, que ha aumentado en muchos países como consecuencia de la liberalización de los mercados, de los programas de ajuste estructural, de la devastación del sector agrícola y de las crisis económicas. La falta de oportunidades de trabajo decente lleva a muchas mujeres y niñas a convertirse en trabajadoras del hogar.



La historia de Sanu Danuwar, trabajadora del hogar nepalí



Sanu Danuwar es la Presidenta del sindicato independiente de trabajadores domésticos de Nepal (NIDWU). A sus 24 años cuenta ya con 17 años de experiencia profesional como trabajadora doméstica

Comencé a trabajar como empleada del hogar a los 7 años de edad, en el distrito de Jhapa, para remplazar a mi madre cuando tuvo que volver al pueblo para ocuparse de mis cinco hermanos y hermanas al morir mi padre. No recibía salario. Trabajaba para rembolsar el dinero que mi empleador nos había prestado para el funeral de mi padre. El trabajo era muy duro para una persona de mi edad: tenía que cocinar, lavar la ropa, recoger madera, etc. Además mi empleador me pegaba a menudo. Acabé escapándome para volver a mi casa. Poco después de regresar, mi madre supo de una mujer del pueblo, casada con un hombre de Katmandú, que buscaba una empleada del hogar. Me colocó en casa de esa mujer, donde fui a trabajar con 9 años. Y allí sigo. Durante los tres primeros meses dormía en la cocina; más tarde me dejaron compartir el dormitorio de la hija de mi empleadora. Me ocupo de todas las tareas del hogar pero nunca he recibido ningún salario. Antes de irme a vivir allá no se había previsto que recibiera ninguna remuneración. A veces, cuando voy a visitar a mi familia, mi empleadora me paga el billete de autobús. En todo el tiempo que llevo trabajando allí sólo he recibido dinero en cuatro o cinco ocasiones, sumas de 1.000 a 5.000 rupias (de 14 a 70 dólares) para comprar sandalias o alguna otra cosa. A veces también recibo ropa que había sido de la hija de la empleadora, que tiene más o menos mi misma edad. Dice que como recibo alojamiento y comida, no tengo derecho a nada más. Después de trabajar dos años en Katmandú conocí a activistas de la CWISH, una organización no gubernamental. Les dije que yo quería estudiar y consiguieron convencer a mi empleadora para que me dejara asistir a clases informales para ponerme al día. Nueve meses después pude inscribirme en cuarto de primaria. La CWISH me proporcionó material escolar. Tenía que levantarme a las 5 de la mañana, trabajaba una hora, iba al colegio hasta las 10.30h, y después volvía a trabajar para mi empleador hasta las 10 o las 11 de la noche. Así pude completar mi escolarización hasta finalizar la secundaria.

(Visión Sindical de la CSI sobre Nepal)

1. **Introduction**
 2. **Background**
 3. **Methodology**
 4. **Results**
 5. **Discussion**
 6. **Conclusion**
 7. **References**
 8. **Appendix**
 9. **Figure 1**
 10. **Figure 2**
 11. **Figure 3**
 12. **Figure 4**
 13. **Figure 5**
 14. **Figure 6**
 15. **Figure 7**
 16. **Figure 8**
 17. **Figure 9**
 18. **Figure 10**
 19. **Figure 11**
 20. **Figure 12**
 21. **Figure 13**
 22. **Figure 14**
 23. **Figure 15**
 24. **Figure 16**
 25. **Figure 17**
 26. **Figure 18**
 27. **Figure 19**
 28. **Figure 20**
 29. **Figure 21**
 30. **Figure 22**
 31. **Figure 23**
 32. **Figure 24**
 33. **Figure 25**
 34. **Figure 26**
 35. **Figure 27**
 36. **Figure 28**
 37. **Figure 29**
 38. **Figure 30**
 39. **Figure 31**
 40. **Figure 32**
 41. **Figure 33**
 42. **Figure 34**
 43. **Figure 35**
 44. **Figure 36**
 45. **Figure 37**
 46. **Figure 38**
 47. **Figure 39**
 48. **Figure 40**
 49. **Figure 41**
 50. **Figure 42**
 51. **Figure 43**
 52. **Figure 44**
 53. **Figure 45**
 54. **Figure 46**
 55. **Figure 47**
 56. **Figure 48**
 57. **Figure 49**
 58. **Figure 50**
 59. **Figure 51**
 60. **Figure 52**
 61. **Figure 53**
 62. **Figure 54**
 63. **Figure 55**
 64. **Figure 56**
 65. **Figure 57**
 66. **Figure 58**
 67. **Figure 59**
 68. **Figure 60**
 69. **Figure 61**
 70. **Figure 62**
 71. **Figure 63**
 72. **Figure 64**
 73. **Figure 65**
 74. **Figure 66**
 75. **Figure 67**
 76. **Figure 68**
 77. **Figure 69**
 78. **Figure 70**
 79. **Figure 71**
 80. **Figure 72**
 81. **Figure 73**
 82. **Figure 74**
 83. **Figure 75**
 84. **Figure 76**
 85. **Figure 77**
 86. **Figure 78**
 87. **Figure 79**
 88. **Figure 80**
 89. **Figure 81**
 90. **Figure 82**
 91. **Figure 83**
 92. **Figure 84**
 93. **Figure 85**
 94. **Figure 86**
 95. **Figure 87**
 96. **Figure 88**
 97. **Figure 89**
 98. **Figure 90**
 99. **Figure 91**
 100. **Figure 92**
 101. **Figure 93**
 102. **Figure 94**
 103. **Figure 95**
 104. **Figure 96**
 105. **Figure 97**
 106. **Figure 98**
 107. **Figure 99**
 108. **Figure 100**
 109. **Figure 101**
 110. **Figure 102**
 111. **Figure 103**
 112. **Figure 104**
 113. **Figure 105**
 114. **Figure 106**
 115. **Figure 107**
 116. **Figure 108**
 117. **Figure 109**
 118. **Figure 110**
 119. **Figure 111**
 120. **Figure 112**
 121. **Figure 113**
 122. **Figure 114**
 123. **Figure 115**
 124. **Figure 116**
 125. **Figure 117**
 126. **Figure 118**
 127. **Figure 119**
 128. **Figure 120**
 129. **Figure 121**
 130. **Figure 122**
 131. **Figure 123**
 132. **Figure 124**
 133. **Figure 125**
 134. **Figure 126**
 135. **Figure 127**
 136. **Figure 128**
 137. **Figure 129**
 138. **Figure 130**
 139. **Figure 131**
 140. **Figure 132**
 141. **Figure 133**
 142. **Figure 134**
 143. **Figure 135**
 144. **Figure 136**
 145. **Figure 137**
 146. **Figure 138**
 147. **Figure 139**
 148. **Figure 140**
 149. **Figure 141**
 150. **Figure 142**
 151. **Figure 143**
 152. **Figure 144**
 153. **Figure 145**
 154. **Figure 146**
 155. **Figure 147**
 156. **Figure 148**
 157. **Figure 149**
 158. **Figure 150**
 159. **Figure 151**
 160. **Figure 152**
 161. **Figure 153**
 162. **Figure 154**
 163. **Figure 155**
 164. **Figure 156**
 165. **Figure 157**
 166. **Figure 158**
 167. **Figure 159**
 168. **Figure 160**
 169. **Figure 161**
 170. **Figure 162**
 171. **Figure 163**
 172. **Figure 164**
 173. **Figure 165**
 174. **Figure 166**
 175. **Figure 167**
 176. **Figure 168**
 177. **Figure 169**
 178. **Figure 170**
 179. **Figure 171**
 180. **Figure 172**
 181. **Figure 173**
 182. **Figure 174**
 183. **Figure 175**
 184. **Figure 176**
 185. **Figure 177**
 186. **Figure 178**
 187. **Figure 179**
 188. **Figure 180**
 189. **Figure 181**
 190. **Figure 182**
 191. **Figure 183**
 192. **Figure 184**
 193. **Figure 185**
 194. **Figure 186**
 195. **Figure 187**
 196. **Figure 188**
 197. **Figure 189**
 198. **Figure 190**
 199. **Figure 191**
 200. **Figure 192**
 201. **Figure 193**
 202. **Figure 194**
 203. **Figure 195**
 204. **Figure 196**
 205. **Figure 197**
 206. **Figure 198**
 207. **Figure 199**
 208. **Figure 200**
 209. **Figure 201**
 210. **Figure 202**
 211. **Figure 203**
 212. **Figure 204**
 213. **Figure 205**
 214. **Figure 206**
 215. **Figure 207**
 216. **Figure 208**
 217. **Figure 209**



18

- Los trabajadores/as del hogar necesitan una protección legal, exactamente igual que cualquier otro asalariado. Tienen que poder disfrutar de sus derechos fundamentales a establecer y afiliarse a un sindicato y negociar de forma colectiva. Esto les permitiría beneficiarse de la legislación nacional en cuanto a salario mínimo y protección social se refiere, además del acceso a una atención médica y las disposiciones relativas a la maternidad, enfermedad y jubilación.

Problemas particulares para los trabajadores/as del hogar migrantes

Los trabajadores del hogar migrantes corren mayores riesgos de explotación.

Se han presentado informes de varios casos de migrantes víctimas de ofertas de trabajo engañosas por parte de agencias de contratación: ambas partes acuerdan unas condiciones laborales determinadas en el país de origen, pero al llegar al país de destino los trabajadores se ven obligados a desempeñar ocupaciones distintas, por menos dinero y en peores condiciones. Algunos se tienen que poner a trabajar en condiciones de servidumbre como resultado de la deuda contraída por los gastos de transporte y contratación incurridos en conseguir un trabajo en el extranjero.

En varios países, el derecho de los trabajadores/as del hogar a trabajar depende del empleador en cuestión, lo que en la práctica implica que son pocas las probabilidades de que el trabajador se escape de una situación similar a la esclavitud por miedo a ser deportado.

La barrera del idioma y su aislamiento en la comunidad también hacen que a los trabajadores del hogar les resulte mucho más difícil intentar buscar ayuda en caso de abuso.



Estimación del número de trabajadores/as del hogar migrantes:

Las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de los cerca de 200 millones de trabajadores migrantes en el mundo entero y una parte importante de estas mujeres y niñas trabajan en el servicio doméstico.

- Asia es una importante fuente de migrantes internacionales que trabajan como empleados/as del hogar tanto dentro como fuera de Asia.
- Los países árabes emplean a millones de trabajadores/as del hogar migrantes. En Arabia Saudita, por ejemplo, hay aproximadamente 1,5 millones de trabajadores/as del hogar, provenientes principalmente de Indonesia, Filipinas y Sri Lanka.
- En América Latina los trabajadores/as del hogar representan hasta el 60% de los migrantes tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales. Mujeres migrantes de México y otros países latinoamericanos constituyen la mayoría del servicio doméstico en Estados Unidos.
- En Francia más del 50% de las mujeres migrantes están empleadas en tareas del hogar.
- En Italia cerca de 600.000 personas están registradas como trabajadores/as del hogar, en su mayor parte ciudadanos de países fuera de la UE. Hay además muchas indocumentadas, que no disponen de permiso de trabajo, con lo que se estima que en total hay cerca de 1,2 millones de trabajadores/as empleados en el servicio doméstico a particulares.

(Fuente: WIEGO)

En los países de Oriente Medio los mecanismos para presentar quejas suelen ser inaccesibles para los trabajadores/as del hogar, atrapados en domicilios privados, sin saber hablar el idioma local y temiendo ser deportados. El kafala, o sistema de patrocinio, ata al trabajador migrante a su empleador específico, lo que quiere decir que el trabajador se convierte en migrante indocumentado si el empleador pone fin al contrato de empleo o si el trabajador abandona al empleador (aunque existan razones legítimas para ello, como el impago del salario o algún tipo de abuso). Además, cuando los casos de abusos son denunciados a las autoridades, los procedimientos legales se demoran a menudo durante años, y mientras tanto las víctimas tienen que esperar en centros de acogida abarrotados, sin poder trabajar. Ante la prolongada espera, el estatus ilegal del trabajador y la incertidumbre respecto al veredicto, la mayoría de los trabajadores retiran sus quejas o ni siquiera presentan cargos. Con frecuencia, los trabajadores del hogar que presentan cargos contra sus empleadores terminan teniendo que defenderse a sí mismos de acusaciones de robo, brujería o adulterio que el empleador presenta en su contra.





Malos tratos a los trabajadores/as del hogar en Arabia Saudita

En agosto de 2009, el Gobierno filipino organizó la repatriación de Arabia Saudita de 44 mujeres filipinas que llevaban meses viviendo en un refugio. Formaban parte de un grupo de 127 mujeres filipinas, en su mayoría trabajadoras del hogar, que habían huido de sus lugares de trabajo, quejándose de malos tratos, largas jornadas de trabajo, comida insuficiente y el impago de salarios.

(Fuente: Human Rights Watch)



Problemas a los que se enfrentan los niños/as trabajadores/as del hogar

Las niñas y niños empleados en el servicio doméstico, a menudo enviados por sus familias a hogares con una mejor posición económica, son sumamente vulnerables a las diversas formas de abuso y trabajo forzoso. Su corta edad, el aislamiento y la separación de su familia hacen que sean intrínsecamente más fáciles de coaccionar y controlar y que tengan menos capacidad que un adulto para oponerse a una tarea o situación determinada. Se les encomiendan tareas muy diversas – desde limpiar, cocinar, cuidar a los niños y el ganado, hasta recoger madera y otras ocupaciones – algunas de las cuales pueden ser muy peligrosas para niños de corta edad o para niños cansados o agobiados de trabajo. A veces las familias a las que son enviados prometen ofrecerles una escolarización al tiempo que realizan el trabajo del hogar, pero en la práctica las niñas y niños se encuentran a menudo atrapados en el trabajo del hogar y privados de educación. En ocasiones son víctimas de la trata de personas, mientras que otros se encuentran en condiciones de servidumbre, forzados a trabajar para saldar las deudas contraídas por sus padres.

En la mayoría de los países la edad mínima de acceso al empleo está fijada en los 15 años, pero es habitual encontrar niños trabajadores del hogar más jóvenes – algunos empiezan a trabajar con apenas seis años.

“



“En todas las familias marroquíes hay alguna sirvientita. Algunas de apenas 7 años. A

esa edad, las tareas domésticas pueden resultar muy duras. Pero este fenómeno no crea ningún problema de conciencia a las familias ni al gobierno marroquí. Estamos acostumbrados, es parte de nuestra cultura. Eso es lo más grave”, denuncia Majda Fahchouch, docente, presentadora de una emisión de televisión para niños y coordinadora de un proyecto sindical nacional para luchar contra el trabajo infantil y el abandono escolar

(Fuente: Visión Sindical de la CSI sobre Marruecos)

”

Aunque el trabajo del hogar convencionalmente se considera beneficioso para el desarrollo de una niña, en realidad muchas de ellas son víctimas de la violencia a manos de sus empleadores. Los niños/as trabajadores/as del hogar a menudo no reciben paga alguna por el trabajo que realizan. Y además de los largos horarios de trabajo a cambio de poco o ningún salario, muchos sufren agresiones físicas y a veces abusos sexuales, se les niega el derecho a ir a la escuela, no se les permite contactar a su familia y no tienen oportunidad de hacer amigos. Las condiciones en las que trabajan son con frecuencia peligrosas, ya que incluyen el manejo de sustancias químicas, como la lejía, y de instrumentos calientes y peligrosos, como una plancha, a menudo sin recibir ninguna formación ni ropa de protección.



Trabajo doméstico infantil

La mayoría de los trabajadores infantiles del hogar tienen entre 12 y 17 años pero, en algunos casos, hay niños y niñas de apenas cinco o seis años. La OIT estima que el servicio doméstico es, a escala mundial, la mayor fuente de empleo de niñas menores de 16 años – alrededor del 90% de los trabajadores infantiles domésticos son niñas y se estima que Asia representa alrededor del 60% del total de trabajadores infantiles del hogar con 1,5 millones en Indonesia, 1 millón en Filipinas y 100.000 en Sri Lanka.

(Fuente: OIT)

A veces los niños empleados en el servicio doméstico han sido víctimas de la trata de personas, lo que hace que su situación resulte aún más compleja. Además cada vez hay más pruebas de la relación que existe entre el trabajo infantil del hogar y la explotación sexual.

Abuso sexual de los trabajadores/as del hogar infantiles

Los estudios realizados muestran que a los trabajadores infantiles domésticos normalmente les ponen apodosos, los humillan, les gritan e insultan; a menudo también les pegan, los maltratan, los empujan y reciben azotes; además, es bastante común que las niñas sufran abusos sexuales en la casa del patrón.

(Fuente: Anti-Slavery International)

¿Cuándo se convierte el trabajo del hogar en esclavitud moderna?

Según Anti-Slavery International, los trabajadores/as del hogar son particularmente vulnerables a diversas formas de esclavitud, como el trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo en condiciones de servidumbre, debido a las circunstancias únicas y específicas de su trabajo en el interior de un domicilio privado, en combinación con la falta de protección social.

Para algunos trabajadores del hogar, las circunstancias y condiciones de su empleo equivalen a las del trabajo forzoso, donde los empleadores les prohíben abandonar la casa, les retienen o no les pagan el salario, recurren a la violencia o a amenazas de violencia, les retienen el pasaporte o documento de identidad, les limitan sus posibilidades de contactar a su familia o les engañan con respecto a sus derechos con el fin de obligarles a trabajar.

Según Moulkheiry Sidiel Moustapha (CGTM-Mauritania), Presidenta del Comité de seguimiento de migración de la CGTM, muchas mujeres migrantes se encuentran a merced de las redes que las atendieron a su llegada al país de destino y a las cuales tienen que devolver grandes sumas de dinero. “El comité trabaja en colaboración con otros grupos de la sociedad civil dedicados a cuestiones de la trata de personas y del trabajo forzoso concernientes a las trabajadoras del hogar. El sindicato ha estado llevando a cabo una extensa campaña de sensibilización con las asociaciones de migrantes procedentes de Guinea, Senegal, Malí, Côte d'Ivoire, Gambia, Guinea Bissau, Burkina Faso y Togo. Abierto 24h al día, la prioridad del centro sindical para migrantes es establecer contacto y mantener el diálogo con estas mujeres. Aparte de la información y la sensibilización, la central sindical para migrantes presenta también ante los tribunales los casos de abuso contra los trabajadores/as del hogar o de impago de salarios”.



Diplomáticos de varias embajadas en Londres acusados de emplear a trabajadores/as del hogar en condiciones de esclavitud

Luego de que una organización de trabajadores/as migrantes en el Reino Unido, Kalayaan, refiriese 22 casos de supuesto tráfico de trabajadores/as migrantes al mecanismo nacional responsable en el Reino Unido, el periódico London Times publicó un informe en febrero de 2010 revelando que se había descubierto que diplomáticos de distintas embajadas en Londres explotaban a sus empleados domésticos en condiciones de “esclavitud moderna”, privándolos de alimentos y abusando de ellos sistemáticamente. Los trabajadores y trabajadoras afirman haber sido llevados a Gran Bretaña engañados con promesas de un buen sueldo, pero una vez en Londres fueron víctimas de golpizas, abusos sexuales y forzados a dormir en la cocina o en un pasillo. En los últimos 12 meses, se remitieron al menos nueve casos implicando a diplomáticos a un programa del Gobierno encargado de combatir la trata de personas. Otros cuatro casos de diplomáticos habían sido remitidos por Kalayaan al mismo programa antes de abril de 2009. Responsables del Gobierno dictaminaron que en todos los casos presentados, a excepción de uno, había motivos para sospechar que los trabajadores/as fueron víctimas de trata de personas.





Obtención de derechos para los trabajadores/as del hogar

| 3





Esta sección examina diversas maneras por las cuales los sindicatos pueden desarrollar una campaña para obtener nuevos derechos para los trabajadores del hogar y conseguir que puedan establecer organizaciones sindicales.

El trabajador o trabajadora del hogar – como todo trabajador – quiere disfrutar de su derecho a ser tratado de forma justa y quiere que se le reconozcan sus cualificaciones. Los trabajadores/as del hogar, a menudo “escondidos” en domicilios privados, necesitan protección, respeto y reconocimiento por el trabajo que realizan. Existe una oportunidad única para hacer campaña por la implementación de nuevos derechos para los trabajadores del hogar: el procedimiento de establecimiento de normas de la OIT ha suscitado un impulso a nivel mundial a favor de la causa del trabajo decente para los trabajadores del hogar.

Además de normas internacionales, los trabajadores/as del hogar necesitan unos sindicatos fuertes para hacer presión por el establecimiento de una legislación nacional adecuada y unas normas mínimas, para poder negociar acuerdos colectivos nacionales y sectoriales y para disponer de una base organizativa sólida.



Protección de los trabajadores/as del hogar en el Reino Unido

Como resultado de una larga campaña desarrollada por el sindicato Transport and General Workers Union en el Reino Unido, una de las primeras cosas que hizo el Gobierno laborista recién elegido en 1997 fue enmendar el estatus de los trabajadores/as del hogar migrantes, que eran esclavos virtuales, y reconocer sus derechos.

Ayuda sindical para establecer una legislación nacional y unas normas mínimas

Las centrales sindicales nacionales y sus afiliados se encuentran en una posición única para propugnar nuevas legislación y políticas. Mediante la negociación de una legislación nacional y unas normas mínimas, pueden conseguir nuevos derechos para las trabajadoras/es del hogar.

Obtención de protección social en India

En 2006, la Comisión Nacional para Empresas en el Sector no Organizado (NCEUS) propuso medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras en la economía informal mediante una regulación laboral y cobertura de la seguridad social. Como resultado de ello, el Parlamento indio aprobaría en 2008 la “Ley de seguridad social para los trabajadores no organizados”. Dicha ley finalmente reconoce el trabajo doméstico como un tipo de “empleo no organizado” e incluye a los trabajadores/as del hogar en su ámbito de aplicación, tras una serie de campañas de presión por parte de organizaciones de trabajadores y trabajadoras del hogar.

En tanto que interlocutores sociales o como miembros de las negociaciones tripartitas entre Gobierno, patronal y sindicatos, los sindicatos nacionales pueden hacer que las cosas avancen y cambiar el entorno en el que están empleados los trabajadores/as del hogar.



Buenas prácticas innovadoras – Sistema de “titre-service” en Bélgica

En Bélgica, el Gobierno y los interlocutores sociales se han puesto de acuerdo para combatir el trabajo no declarado, incluido el servicio doméstico. Instauraron un sistema de cheques que la sección Alimentación y Servicios de la central sindical belga ACV-CSC encuentra innovador:

- Los trabajadores/as del hogar son reclutados por una “Compañía del servicio de cheques” con la que establecen un contrato de empleo por escrito. La compañía es por tanto su empleador.
- Si un particular necesita asistencia en su domicilio, puede ponerse en contacto con la compañía para contratar un empleado o empleada del hogar.
- Una vez completado el trabajo, el particular dará al trabajador 1 cheque por cada hora trabajada. Los cheques pueden utilizarse para pagar servicios de aseo, limpieza, lavado de ropa, planchado, preparación de comidas o transporte de personas con movilidad reducida.

El sistema no está disponible para empresas y sólo puede ser utilizado por particulares o familias.

Una gran ventaja de este sistema es que rompe la relación unilateral existente entre el trabajador y el empleador, abierta a abusos y explotación. Lo mejor es que tanto el trabajador como el empleador se hacen visibles en este sistema: los trabajadores podrán así ser organizados y afiliados por los sindicatos belgas, y lo mismo se aplica a las compañías de cheques de servicio. Por otro lado, el trabajador recibe un salario decente por hora, incluyendo contribuciones a la seguridad social gracias a las cuales disfruta de permisos remunerados, licencia de maternidad, por enfermedad, etc.

Este sistema crea auténticas oportunidades de trabajo decente para trabajadores/as con poca capacitación, incluyendo extranjeros que residan legalmente en Bélgica y posean un permiso de trabajo. Aunque los beneficios del sistema son enormes para los trabajadores/as del hogar así como para las familias que los emplean, el costo para los presupuestos del Estado es considerable. El sistema recibe un subsidio importante del Estado Federal belga.

(Fuente: ACV-CSC Alimentación y Servicios)



Entre las cuestiones que revisten importancia para los trabajadores/as del hogar podríamos citar las normativas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo y la protección social. Las licencias y el cobro de beneficios por maternidad, así como la baja por enfermedad revisten especial importancia para las trabajadoras jóvenes que predominan en este sector.

Al igual que para todo trabajador, las disposiciones legales relativas a las vacaciones anuales, a las horas de trabajo y a los días libres son cruciales y pueden suponer una gran diferencia para la vida de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Sindicatos coreanos hacen campaña para obtener protección social

La Cooperativa de Encargados del Hogar de Corea lanzó en 2009 una campaña pidiendo protección social para los trabajadores y trabajadoras del hogar (que en Corea se conocen como encargados del hogar), con la que lograron reclutar más miembros y reforzar la organización.

Aunque gracias a la influencia del movimiento sindical y las organizaciones de trabajadores/as del hogar se han logrado importantes victorias, el reto sigue siendo asegurarse de que la ley sea cumplida y que los trabajadores y trabajadoras del hogar sean tratados con respeto por sus empleadores. Para ello se necesitan unas organizaciones sindicales fuertes.

Sudáfrica

Tras asumir el poder en 1994 el Gobierno anti-apartheid en Sudáfrica, los trabajadores y trabajadoras del hogar en aquel país empezaron a poder hacer valer sus derechos en base a la ley de empleo, incluyendo el reconocimiento sindical. “No obstante, todavía seguimos intentando obtener respeto, pidiendo el reconocimiento de nuestra contribución a la economía”, comenta Myrtle Witbooi del South African Domestic, Service and Allied Workers’ Union (SADSAWU).



El uso de la negociación sindical y la fuerza organizativa

La fuerza y el poder de los trabajadores/as del hogar para negociar unas condiciones de trabajo decente dependen en última instancia de su capacidad para organizarse y participar en acciones colectivas. Determinados a superar los obstáculos, incluyendo las restricciones legales y el aislamiento en domicilios privados, los trabajadores y trabajadoras del hogar de todo el mundo han tomado las riendas de sus vidas laborales organizándose en sindicatos o colaborando con ellos. Las alianzas entre sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar de América Latina han sido especialmente exitosas en el logro de nuevas leyes y unos niveles salariales mínimos.



Uruguay: Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD - PIT CNT)

En 2008 el SUTD firmó un convenio colectivo para los trabajadores/as del hogar. Primero, se aprobó una ley, adoptando la iniciativa de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades, acordando a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico los mismos derechos que a otros empleados. A continuación, en el marco de un enfoque tripartito de la negociación colectiva, el Consejo de Salarios crearía el Grupo del sector Servicio Doméstico, en cuyo ámbito se concluyó un convenio colectivo entre el SUTD y su contraparte patronal (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay). El convenio regula cuestiones como salario mínimo y un procedimiento de ajuste salarial, una gratificación extraordinaria, prima por antigüedad, indemnización por despido, horas extras, condiciones de trabajo, ropa y útiles de trabajo. Además, una cláusula compromete a las partes a trabajar conjuntamente para erradicar la informalidad.

(Fuente: CSI-CSA).

En Perú los trabajadores/as del hogar se organizaron en una poderosa alianza que finalmente consiguió una serie de nuevos derechos y de amplio alcance. Ahora se encuentran en proceso de establecimiento de un sindicato para los trabajadores/as del hogar y de fortalecer su capacidad de liderazgo.

En 2003, el mismo año que en Bolivia, el Gobierno peruano aprobó una nueva legislación para los trabajadores/as del hogar, la Ley N° 27986 de los Trabajadores del Hogar, que constituye un primer paso hacia el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Organización de las trabajadoras domésticas en Perú: Una historia exitosa

Marcolina de los Milagros Infante Ramírez, de IPROFOTH (Instituto para la Promoción y Formación de Trabajos en el Hogar), explica cómo se alcanzó la victoria.

Para que La ley del trabajo del hogar/doméstico fuera aprobada en 2003, tuvieron que pasar muchos años de batalla legal. Hubo muchas manifestaciones y viajes por el país para ganar en visibilidad, apoyo y reconocimiento. En ese tiempo, muchas mujeres que reivindicaban sus derechos fueron despedidas de sus empleos.

Trabajamos como una red de organizaciones de trabajadoras del hogar/domésticas en diez regiones. Visitamos escuelas nocturnas donde pudieran estar las trabajadoras del hogar/domésticas. Publicamos artículos para concienciar al público. Hicimos antesala en el Ministerio para la Mujer y en el Ministerio de Asuntos Sociales para pedir apoyo, y todos ellos nos dijeron que no había presupuesto disponible, pero nos ofrecieron ayuda mediante locales para poder dar conferencias.

Finalmente conseguimos una nueva ley, y estamos muy orgullosas de este logro. Estipula que las trabajadoras del hogar/domésticas tengan derecho a un contrato con su empleador que no necesariamente tiene que ser escrito, puede ser verbal. El contrato incluye:

- Niveles de salarios; la comida y el lugar de descanso no puede considerarse como parte del salario.
- Debe existir prueba del pago del salario para que la trabajadora del hogar/doméstica tenga más adelante prueba de su trabajo.
- Un máximo de 8 horas de trabajo por día.
- Un día libre de 24 horas, los domingos, además de los días festivos públicos; si se trabaja tiempo extra, éste debe ser remunerado.
- 15 días de vacaciones por año por lo menos con medio salario pagado.
- Un bono de gratificación en Navidad y el día de la Independencia, el 28 de Julio.

Ahora el gobierno ha fijado un salario mínimo, reconoce el derecho de las trabajadoras del hogar/domésticas a registrarse en la seguridad social, a tener un plan de pensiones y a seguir una formación continua. Ahora hemos empezado a trabajar para que las agencias de empleo estén al corriente de estos derechos y que deben cumplirlos.

Estamos empezando a formar un sindicato de trabajadoras del hogar/domésticas. Por las noches acudimos a las casas donde trabajan las trabajadoras del hogar/domésticas y las invitamos a que se unan a nosotras; también vamos por las calles pronto por la mañana cuando van a comprar el pan. El sindicato es muy nuevo y quedó oficialmente registrado en octubre de 2006. En un principio el Ministro dijo: “¿Para qué quieren Uds. un sindicato, si no están organizadas en un solo lugar de trabajo?”, pero teníamos que ser fuertes y seguir exigiendo nuestros derechos.

Fuente: CSI – entrevista con Marcolina de los Milagros Infante Ramírez

El hecho que los trabajadores/as del hogar carezcan de una contraparte natural que represente al empleador en las negociaciones colectivas se cita a menudo como razón para su exclusión tanto de la legislación laboral como de los sindicatos. Pero esa contraparte para las negociaciones puede ser una autoridad legal, el Gobierno o un departamento gubernamental. Algunos sindicatos y centrales nacionales de trabajadores del hogar optaron por la vía de encontrar o crear asociaciones de empleadores con vistas a las negociaciones, llegando a concluir con éxito diversos convenios colectivos. En Francia, en 1999, los sindicatos negociaron el primer convenio de negociación colectiva con la Fédération des Particuliers – Employeurs (FEPEM), representante de unos dos millones de empleadores. El convenio vuelve a renegociarse todos los años e incluye salarios, horas de trabajo, licencias, formación y maternidad, para los cuales se ampliaron las mismas garantías que se proporcionan a los trabajadores de otros sectores privados a fin de cubrir a los trabajadores y trabajadoras del hogar, concretamente con relación a la prohibición sobre la terminación de los contratos de empleo durante el período de embarazo de la trabajadora. El convenio colectivo se aplica tanto a los trabajadores empleados a tiempo completo como a los que trabajan a tiempo parcial.

Italia cuenta con un convenio colectivo exhaustivo que cubre a los trabajadores/as del hogar y que es re-negociado por los sindicatos y empleadores cada cuatro años; los niveles salariales son revisados cada año. El convenio está reconocido por el Ministerio de Trabajo.



Comisión Laboral Conjunta para los trabajadores/as del hogar

En diciembre de 2004, la central sindical irlandesa, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) solicitó al Ministerio de Empleo el establecimiento de una Comisión Laboral Conjunta para los trabajadores/as del hogar, que fijase el salario mínimo y las condiciones de trabajo para los trabajadores del servicio doméstico.

La Ley de Relaciones Industriales de Irlanda estipula que el Tribunal de Trabajo puede establecer Comisiones Laborales Conjuntas a solicitud del Ministro de Empresas, Comercio y Empleo, sin necesidad de contar con la aprobación previa de ninguna organización de empleadores. Las Comisiones Laborales Conjuntas normalmente operan en áreas donde la negociación colectiva no está bien establecida.

Las principales cuestiones tratadas en la Comisión Laboral Conjunta para los trabajadores/as del hogar o 'trabajadores en domicilios privados' son:

- Niveles de remuneración
- Cálculo de las horas de trabajo (disponibilidad y descansos adecuados)
- Vacaciones
- Deducción máxima del salario en concepto de alojamiento y comida
- Facilidades mínimas (alojamiento)
- Períodos mínimos de preaviso

El ICTU pidió que se prestase especial atención a garantizar el cumplimiento ya que, en el caso particular del servicio doméstico, el lugar de trabajo es además un domicilio privado. El ICTU solicitó asimismo que el Gobierno permitiese la concesión de permisos de trabajo específicamente para los trabajadores/as del hogar.

Propuso además una enmienda a la Ley de Permisos de Empleo de 2005 a fin de permitir:

- rechazar permisos de empleo donde los salarios y condiciones propuestas sean inferiores a los establecidos en las órdenes de regulación del empleo y en los acuerdos de empleo registrados;
- la preparación y el establecimiento de Códigos de Conducta/Prácticas (obligatorios).

Dicha enmienda haría que los derechos obligatorios de empleo resulten aplicables

(Fuente: ICTU/CES)

Federation of Asian Domestic Workers Unions in HK - Organizing Committee
香港亞洲家務工工會聯會籌委會

Decent Work for
Domestic Workers
家務工 要尊嚴！

我們是勞工
並不是奴隸

WE ARE WORKERS,
NOT SLAVES!

*FADWU*CMR*AMC*
*APL*FILCOMSIN*

Asian Dome
ition for M
of Progr
community

敢

Federation of Asian Domestic Workers Unions in HK - Organizing Committee
香港亞洲家務工工會聯會籌委會
Decent Work for
Domestic Workers

Conforme aumenta el número de trabajadores/as del hogar migrantes, se vuelve más importante que los sindicatos en los países de origen y de destino trabajen juntos.

Reto para controlar los abusos contra los trabajadores/as migrantes

Según un informe de Human Rights Watch, los trabajadores/as del hogar de Sri Lanka sufren serios abusos, incluyendo violencia, hostigamiento y explotación cuando emigran para trabajar en Oriente Medio. “Los gobiernos en Oriente Medio exponen a las trabajadoras domésticas al abuso al rehusarse a garantizar un día de descanso semanal, limitar las horas de trabajo, la libertad de movimiento y otros derechos que la mayoría de los trabajadores dan por hecho. Por su parte, el gobierno de Sri Lanka se beneficia con el dinero que estas mujeres envían a sus casas, pero hace muy poco por protegerlas de jefes o agentes laborales explotadores”.

Las acciones conjuntas de los sindicatos en los países de origen y destino de los trabajadores/as del hogar migrantes pueden desempeñar y desempeñan un papel importante. Informar a los trabajadores/as dispuestos a migrar sobre sus derechos en el país de destino y proporcionarles los datos de contacto de un sindicato allí, han demostrado ser prácticas muy eficientes. En particular, la apertura de centros de ayuda, centros de acogida y centros de información en los países de destino han permitido evitar que se dieran las peores formas de explotación y abuso. En algunos casos las agencias de contratación se han visto sujetas a un control más estricto por parte del sindicato, forzándolas a cambiar sus prácticas poco escrupulosas.



Las agencias de contratación se enriquecen a costa de los trabajadores/as del hogar:

En todo el Sur de Asia, las agencias de contratación alientan a las personas a ir a trabajar en el extranjero con la promesa de una nueva vida. Algunas de esas agencias han sido acusadas de cobrar a los candidatos a la migración antes de enviarlos al extranjero prometiéndoles trabajos que en realidad no existen. Muchas veces los migrantes deben pagar comisiones exorbitantes además de los gastos de transporte, con lo que no cobrarán su salario o se les aplican importantes deducciones durante un tiempo considerable. La Agrupación Global Unions pide la regulación de las agencias de contratación en línea con el Convenio N° 181 de la OIT sobre las agencias privadas de empleo.

- Asegúrense de que su Gobierno vote a favor de un Convenio sobre trabajo decente para los trabajadores/as del hogar, complementado por una Recomendación, durante la próxima Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011.



Pasar
a la acción

| 4





Esta sección establece los pasos para el desarrollo de una campaña destinada a obtener nuevos derechos para los trabajadores/as del hogar. También examina cómo el desarrollo de alianzas entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil contribuye al logro de objetivos comunes.

La CSI en cooperación con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Red Internacional de Trabajadores/as del hogar (IDWN, por las siglas en inglés de International Domestic Workers Network) están comprometidas a establecer alianzas entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil con el fin de hacer progresar los derechos de los trabajadores del hogar.

Establecimiento de alianzas

Las organizaciones y asociaciones de trabajadores/as del hogar han consagrado años de dedicación y lucha para conseguir el reconocimiento legal y el respeto por su trabajo. Han estado haciendo campaña durante años para erradicar la explotación y los abusos. La posibilidad de una nueva norma de la OIT relativa al trabajo del hogar es un tributo a su duro trabajo, así como al apoyo y a las campañas de los sindicatos. Los sindicatos tienen que seguir trabajando con las ONG de trabajadores del hogar para desplegar solidaridad y capitalizar los diversos puntos fuertes de cada organización.

A nivel internacional, la UITA ha encabezado una relación con IDWN, una red de organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar afiliados a centrales nacionales. La IDWN ofrece apoyo a los trabajadores/as del hogar, desempeña un importante rol de apoyo a nivel regional y mundial, y ha contribuido considerablemente a hacer que los trabajadores del hogar se vuelvan más visibles. La red asiste en la organización de sindicatos de trabajadores del hogar, funciona como canal para el intercambio de información y organiza apoyo y solidaridad mutua para conseguir adelantos en materia de objetivos políticos comunes a todos los niveles.

Los sindicatos y centrales nacionales pueden hacer mucho para desarrollar y apoyar alianzas fuertes entre sindicatos, trabajadores del hogar, grupos religiosos y otras organizaciones. Si los sindicatos y las organizaciones hacen campaña juntos, mayores son las probabilidades de que los trabajadores/as del hogar consigan la protección y el reconocimiento que necesitan.

Establecimiento de alianzas en el sur y en el norte

En América Latina, Sudáfrica y Hong Kong existe una larga tradición de colaboración entre sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar, que muchas veces se convierten en miembros de las propias centrales nacionales. En Europa, los vínculos entre organizaciones y grupos de trabajadores/as del hogar migrantes y los sindicatos han resultado clave para permitir que los trabajadores y trabajadoras migrantes pudieran defender sus casos ante Gobiernos e instituciones ahí donde los sindicatos tienen cierta influencia. Los sindicatos pueden ayudar promoviendo la aprobación de nuevos derechos a nivel nacional, proporcionar fondos y brindar capacitación a grupos de trabajadores/as migrantes, y facilitar servicios de traducción para los trabajadores. El apoyo práctico puede incluir facilitar oficinas, facilidades de impresión o fotocopias, o capacitación en informática.



Organizando con amor – lecciones de la campaña por la Carta de Derechos de los trabajadores/as del hogar en Nueva York

Trabajadores y trabajadoras del hogar y el sindicato de trabajadores/as domésticos formaron en Nueva York una coalición reclamando justicia para las trabajadoras del hogar (New York Domestic Workers Justice Coalition). Su campaña en torno a una Carta de Derechos reunió a organizaciones de trabajadores/as del hogar procedentes de siete comunidades y grupos lingüísticos diferentes, con objeto de maximizar su poder en tanto que fuerza laboral. En septiembre de 2010 el Gobernador del Estado de Nueva York, David Paterson, firmó una nueva ley instituyendo la “Carta de Derechos” de las trabajadoras del hogar, que habían venido quedando excluidas de las normas laborales sobre justicia laboral nacionales, acordando así a los 270.000 trabajadores y trabajadoras del hogar de Nueva York más derechos y protección que en ningún otro lugar de Estados Unidos. Los trabajadores/as del hogar de Nueva York finalmente disfrutaron de los derechos que otros venían disfrutando desde hace décadas. Nueva York podría abrir la vía, y el próximo objetivo es la Carta de Derechos de los trabajadores/as del hogar en California (CDWBR).

Fuente: Domestic Workers United (DWU).



Campañas para cambiar políticas y prácticas

Los sindicatos tienen mucha experiencia en la lucha por conseguir unas leyes y políticas mejores. Pero el examen de la aplicación de las leyes es algo especialmente importante en el caso de los trabajadores del hogar, dada la invisibilidad de su trabajo.

Varios sindicatos de Europa y de las Américas están defendiendo los derechos de los trabajadores/as indocumentados. El empleo y la explotación de miles de trabajadores migrantes indocumentados es un fenómeno en aumento por todo el mundo. Los trabajadores sin papeles son especialmente vulnerables, y con frecuencia ven violados sus derechos fundamentales. A menudo trabajan en condiciones menos favorables que las de los trabajadores locales. Los sindicatos tienen un rol decisivo que desempeñar a la hora de garantizar que la igualdad de trato se aplique tanto a los trabajadores migrantes locales como a los sin papeles. A nivel internacional, la Agrupación Global Unions coopera con la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM) con el fin de desarrollar recomendaciones políticas sobre los migrantes indocumentados.



Resolución de la CSI sobre trabajadores/as migrantes

...5. El Congreso deplora los abusos generalizados y la explotación de los trabajadores/as migrantes por parte de los empleadores, agentes e intermediarios, así como el fracaso de los Gobiernos a la hora de actuar para protegerlos. Los trabajadores/as migrantes, particularmente aquellos en situación irregular, no sólo se encuentran desempleados con mayor frecuencia que los trabajadores locales, sino que además suelen ocupar empleos precarios, temporales, no declarados por sus empleadores, con bajos salarios y menos protección social, muchas veces en la economía informal. Tal explotación ocasiona un recorte de derechos, términos y condiciones de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras, que desemboca en conflictos sociales y comunitarios y pone de manifiesto la necesidad de que los trabajadores/as en situación irregular se beneficien de la protección que otorga la legislación laboral. Estos problemas resultan mucho más acuciados en sectores con poca presencia sindical, como el trabajo doméstico que merece una especial atención.

MigrAr es un centro de asesoramiento sindical alemán para migrantes que carecen de permiso de residencia. Cuenta con el apoyo del sindicato del sector público Ver.di y de otras organizaciones de la sociedad civil. El centro proporciona asesoramiento legal a los trabajadores/as indocumentados, se ocupa de casos legales de trabajadores/as que hayan excedido el período de estancia que les permite su visado y les introducen en el movimiento sindical.



Consejería MigrAr: folleto para los trabajadores/as indocumentados

MigrAr publica un folleto en 6 idiomas, ampliamente distribuido entre los trabajadores y trabajadoras migrantes. Dice lo siguiente:

¡Tú tienes derechos – aunque no tengas papeles!

¿Te pagaron menos o no te pagaron? Tú puedes hacer una demanda judicial

¿Accidente laboral o enfermedad? Tienes derecho a atención médica y a seguir recibiendo tu sueldo

¿No tuviste vacaciones? Puedes exigir las.

¿Trabajaste 14 horas y sólo te pagaron 8? ¡Ahí falta dinero! Exígelo.

Planificar una campaña sindical – las cuestiones paso a paso

Las campañas han de considerarse como un primer paso importante para la sindicalización. La experiencia demuestra que al participar en la campaña de un sindicato, los trabajadores y trabajadoras del hogar terminan queriendo afiliarse al mismo. Algunos de ellos se convertirán en futuros activistas y líderes.

Las siguientes sugerencias constituyen una guía para la planificación de una campaña paso a paso:

› Consultar a los trabajadores/as del hogar y a sus organizaciones desde el principio

Es importante reconocer los conocimientos específicos de las organizaciones de los trabajadores del hogar. Una consulta y cooperación inicial permitirá:

- que se desarrolle una confianza y comprensión mutuas;
- garantizar una campaña sólida y unificada, y contribuir a desarrollar alianzas de manera práctica;
- intercambiar información clave sobre cuestiones a las que se enfrentan los trabajadores;
- identificar el apoyo que necesitan los trabajadores del hogar y la forma en que los sindicatos pueden ayudar.

› Planear actividades conjuntas entre los sindicatos y los trabajadores/as del hogar

Las actividades conjuntas permitirán desarrollar confianza y amistad y contribuyen a que la campaña sea fuerte. Ejemplos de actividades conjuntas:

- ser co-anfitriones de eventos y reuniones sobre los derechos de los trabajadores y los sindicatos;
- organizar sesiones de asesoramiento sobre prestaciones de la seguridad social;
- proporcionar asistencia de traducción;
- invitar a los trabajadores del hogar a hablar en eventos y mítines sindicales;
- llevar a cabo actividades culturales como concursos de relatos o de canto;
- desarrollar actividades sociales informales para que sindicatos y trabajadores del hogar se conozcan y desarrollen un entendimiento mutuo.



➤ Promover el apoyo sindical a los trabajadores/as del hogar

Para hacer una buena campaña a favor de nuevos derechos, es crucial que entre los miembros, activistas y líderes sindicales se consolide un apoyo hacia los trabajadores del hogar. Muchos miembros sindicales quizás no sean conscientes del pésimo salario y condiciones laborales que tienen muchos trabajadores/as del hogar. Quizás no se den cuenta de que los trabajadores del hogar suelen estar excluidos de la protección de la legislación laboral nacional. Puede fomentarse un apoyo vital por parte de los miembros sindicales mediante:

- una sensibilización a todos los niveles (incluidas las estructuras de toma de decisiones, comités, delegaciones, organismos regionales, sucursales del lugar de trabajo, etc...) proporcionando información bien documentada;
- defender los derechos de los trabajadores/as del hogar en conferencias y reuniones sindicales;
- invitar a los trabajadores del hogar a hablar en las reuniones sindicales;
- presionar para que haya compromisos políticos, asignación de recursos y un trabajo conjunto con las organizaciones de trabajadores del hogar;
- aportar historias y noticias acerca de los trabajadores del hogar, destinados a publicaciones y sitios web sindicales;
- ganarse un apoyo político formal para las propuestas políticas y/o planes de acción de campañas por parte del organismo de toma de decisiones del sindicato.

➤ Llegar a conocer la situación de los trabajadores/as del hogar

Para pasar a la acción de manera eficaz, las organizaciones tienen que saber primero cuál es el problema, dónde trabajan los empleados del hogar y qué quieren. Esto puede convertirse en un reto, porque los trabajadores del hogar se encuentran desperdigados por domicilios individuales. Resulta difícil ponerse en contacto con ellos, no tienen mucho tiempo para reunirse con otros trabajadores y a menudo están expuestos a amenazas o a la presión por parte de su empleador.

- Las estadísticas e informes públicos pueden ayudar a determinar el número de trabajadores del hogar pero como muchos están indocumentados, quizás sea necesario recurrir a otros métodos;
- los miembros de sindicatos y organizaciones de trabajadores del hogar pueden contribuir al “mapeo” del número de trabajadores/as mediante sus propias fuentes de información;
- la información sobre salarios y lugar de trabajo puede ser recopilada a través de las organizaciones de trabajadores del hogar, ONG y grupos religiosos;



- los sindicatos pueden ayudar a proporcionar un marco de trabajo para llevar a cabo un ejercicio de mapeo, facilitar análisis y ayudar con la organización de la logística y el transporte.

➤ **Estudiar los derechos legales de los trabajadores/as del hogar en su país**

La realización de un inventario de los derechos legales de los trabajadores del hogar en cada país permitirá identificar las prioridades de su campaña. Para ello se puede llevar a cabo una encuesta u organizar una serie de entrevistas entre los trabajadores del hogar. También se puede hacer una evaluación de la aplicación de las disposiciones legales e identificar las lagunas existentes entre la ley y la práctica.

A fin de evaluar los derechos existentes para los trabajadores/as del hogar en la legislación de su país, se pueden hacer las siguientes preguntas:

- ¿Los trabajadores/as del hogar están cubiertos por la legislación laboral?
- ¿Los trabajadores/as del hogar tienen derecho a un contrato de empleo por escrito?
- ¿Los trabajadores/as del hogar tienen derecho a unirse o formar un sindicato?
- ¿Existe un salario mínimo establecido para los trabajadores/as del hogar?
- ¿Las horas de trabajo están reguladas por la ley?
- ¿Existe un derecho a vacaciones anuales remuneradas, días libres semanales y una compensación por las horas extras?
- ¿Tienen acceso a los planes nacionales de protección social?
- ¿Los trabajadores/as del hogar tienen derecho a una protección y baja por maternidad?
- ¿Los trabajadores/as del hogar están cubiertos por la legislación relativa a la salud y seguridad?
- ¿Existe una aplicación efectiva para erradicar el trabajo infantil del hogar y para asegurarse de que los niños y las niñas vayan a la escuela?
- ¿Los trabajadores/as del hogar pueden acceder a los procedimientos de presentación de quejas, a los tribunales laborales y a unas compensaciones efectivas cuando ven sus derechos violados?

Esta lista ayudará al lector a establecer las prioridades para su campaña. Se recomienda centrarse primero en las cuestiones que tengan más probabilidades de conseguirse. Después se puede seguir avanzando a partir del logro obtenido, a través de la publicidad, y empezar a hacer campaña sobre el siguiente objetivo.



Encuesta sindical da lugar a un debate televisivo en Níger

La Confédération Nigerienne du Travail (CNT) y el Movimiento de Trabajadores Cristianos (MTC) organizaron una encuesta en Niamey y Dosso para investigar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores/as del hogar. En Niamey, 300 trabajadores/as del hogar respondieron a la encuesta; en Dosso, fueron 100 los voluntarios. La mayoría eran mujeres (74%), sin educación general (65%). Las encuestas indicaron claramente que la legislación no se aplica adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras del hogar.

- Salarios: ninguna de las personas entrevistadas recibía el salario mínimo legal. El 8% de los encuestados, que en su mayoría eran trabajadores/as internos, no recibían nada aparte de alojamiento y comida. Los empleadores consideraban que eso constituye una forma de pago en especies, aunque el alojamiento y la comida ofrecidos en muchos casos fuesen inadecuados, en opinión de los encuestados.
- Tan sólo en casos excepcionales el trabajador o trabajadora del hogar es declarado a la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). En Dosso, ciudad situada a unos 138 km de Niamey, ninguno de los trabajadores encuestados estaba registrado en la CNSS. De hecho, la mayor parte de los encuestados no sabía ni siquiera qué era la CNSS.

Las encuestas aportaron tanto material – incluyendo testimonios impactantes – que ambas organizaciones decidieron hacer públicos los resultados. En diciembre de 2008 y en mayo de 2009, representantes de ambas organizaciones participaron en un debate televisivo sobre los problemas que encuentran los trabajadores/as del hogar. También continuaron ofreciendo asesoramiento legal tanto a trabajadores/as del hogar como a empleadores, por ejemplo sobre cómo registrar a los trabajadores en la CNSS. Cuando se producen conflictos, actúan como mediadores entre las partes.

Citado en Respeto, derechos y reconocimiento: Trabajo doméstico y el proceso de establecimiento de normas de la OIT 2010-2011; Solidaridad Mundial y ACV-CSC Alimentación y Servicios, mayo de 2010.



Entrevista de la CSI a Diana Holland, Presidenta del Comité Femenino de la CSI y Secretaria General Adjunta de Unite the union



¿De qué manera comenzó su sindicato a ponerse en contacto con esas trabajadoras domésticas? Es difícil, porque trabajan en domicilios particulares...

En realidad, son ellas las que se pusieron en contacto conmigo. Me invitaron a una de sus reuniones. Me explicaron su situación y después me pusieron un micrófono en la mano y me preguntaron qué podía yo hacer. Tomamos entonces como punto de partida la organización que ya tenían esas trabajadoras domésticas inmigrantes.

Pensamos de qué manera podía establecerse una colaboración con los sindicatos. Tuvimos que adaptar nuestra manera sindical de funcionar. Por ejemplo, en lo concerniente a la recaudación de las cotizaciones, hay un sistema de personas que se ocupan de cobrar porque muchas de esas trabajadoras no pueden tener cuenta en el banco.

Al comienzo, lo fundamental era hacer campañas con esas trabajadoras domésticas inmigrantes para que se les reconocieran sus derechos. Cuando esa campaña consiguió sus fines, se planteó la representación de manera distinta. Representantes del sindicato van a los centros comunitarios donde se reúnen habitualmente muchas trabajadoras domésticas y ellas pueden solicitarles asesoramiento.

Con respecto a esto, nuestro sindicato coopera con el movimiento sindical filipino y queremos establecer contactos de ese tipo con otros países. En Gran Bretaña conseguimos que cuando las trabajadoras domésticas inmigrantes llegan al país, se les entreguen documentos donde figura una referencia a nuestro sindicato y a Kalayaan.

¿Qué servicios brindan ustedes en la práctica?

Trabajamos con su organización, Kalayaan, y les brindamos cursos de informática y de idiomas. Se han impartido cursos de formación para algunas trabajadoras domésticas inmigrantes a fin de que actúen como representantes sindicales y promuevan la formación de otras trabajadoras domésticas inmigrantes. También hemos participado en campañas contra las deportaciones.

Muchas trabajadoras domésticas inmigrantes quieren aprovechar nuestra experiencia y confianza para negociar con las autoridades. También desean que las ayudemos a que se las escuche más. Esto es muy importante porque la mayor parte del trabajo que realizan esas mujeres en todo el mundo no se ve, el trabajo doméstico es el que tiene menos visibilidad.

Organización de los trabajadores/as del hogar en Sudáfrica



El sindicato sudafricano de trabajadores/as del hogar, South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU) cuenta actualmente con 25.000 miembros, en su mayoría mujeres, que pagan 120 rands (€12) al año en concepto de cotización sindical. No fue fácil llegar a esas cifras porque las trabajadoras tienen

miedo de afiliarse a un sindicato. Según manifiesta la Presidenta de SADSAWU 'Tenemos que explicarles detenidamente hasta qué punto les conviene afiliarse, recordándoles, por ejemplo, las injustas prácticas laborales que tienen lugar cotidianamente en Sudáfrica. Las trabajadoras que nunca antes asistieron a una reunión sindical, no saben cómo defenderse, desconocen sus derechos, pero al explicárselos, comprenden muy rápidamente la ventaja de afiliarse. Por ejemplo, en caso de que las despidieran, se limitarían a irse de su trabajo, sin saber que el empleador tiene que pagarles y que no tiene derecho de echarlas de un día para el otro. Esto es así sobre todo desde el cambio de legislación que conseguimos para protegerlas: ahora tienen derecho de permanecer en el domicilio del empleador durante un mes mientras buscan otro empleo.' SADSAWU ofrece además asesoramiento a los trabajadores/as del hogar para que sean capaces de defenderse en las discusiones sobre las horas extraordinarias, el salario, etc. Imparten asimismo cursos de formación para que puedan convertirse en dirigentes y sobre VIH/SIDA.

Costa Rica: un avance significativo

"La Ley relativa al trabajo doméstico fue un triunfo, la culminación de tres años de lucha, una victoria extraordinaria. Los trabajadores y trabajadoras del hogar tienen ahora legalmente derecho a un salario mínimo, a la seguridad social, a un contrato de trabajo y a una jornada de ocho horas." Entrevista de la CSI a Ana Bertha Navarro Muñoz

Entrevista de la CSI a Ana Bertha Navarro Muñoz (CTRN – Costa Rica)

“



Kenya:
Implicar a la
policía
'Les
explicamos
a las
trabajadoras
del hogar

que si se enteran de algún caso de explotación, es preciso que hablen con las autoridades, con la policía, porque eso provocará un clamor de protesta y la gente se dará cuenta de que existe un sindicato que se ocupa de ellas. Tenemos contactos con varias comisarías que nos ayudan, les hemos puesto al corriente de la situación de las trabajadoras del hogar. Cuando el empleador se da cuenta de su error, es posible que soborne a alguien para salir del apuro, pero a partir de ese momento tenderá a mostrar un mayor respeto por los derechos fundamentales de su empleada doméstica aunque sólo sea para ahorrarse problemas en el futuro'.

*Entrevista de la CSI a Albert Njeru
(KUDHEIHA - Kenya)*

”





Organización de los trabajadores/as del hogar

| 5





Esta sección describe los pasos que se pueden tomar para empezar la desafiante tarea de organizar a los trabajadores/as del hogar.

La organización de los trabajadores del hogar es un reto que requiere una campaña bien preparada.

Informarse sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores/as del hogar

No existe un enfoque único que responda a todas las necesidades de los trabajadores del hogar, puesto que las leyes y prácticas varían de un país a otro. El proceso de mapeo descrito en la sección anterior proporciona una indicación de las cuestiones a abordar. Pero es importante entender claramente aspectos como las condiciones laborales, los salarios, las horas de trabajo y el trato general que reciben los trabajadores y trabajadoras del hogar. La realización de una encuesta puede ayudar a recopilar la información necesaria. La confidencialidad es crucial en este proceso, de modo que la identidad de los trabajadores del hogar no deberá ser revelada en ningún informe público.

“

“Lo que las trabajadoras del hogar esperan de un sindicato difiere de lo que esperan las demás categorías de trabajadores. Lo que necesitan es un sindicato fuerte y sentir que forman parte de una organización y que cuentan con el apoyo de centenares de miles de trabajadores y trabajadoras. Un carnet sindical les da a las trabajadoras migrantes empleadas en el servicio doméstico una identidad que a menudo les ha sido arrebatada, ya sea porque sus empleadores les retienen los pasaportes o porque la situación en que están en el país las priva de derechos individuales como trabajadoras.”

Diana Holland, Presidenta del comité Femenino de la CSI y Secretaria General Adjunta de Unite the union, Reino Unido

”

Estudio de un sindicato keniano revela las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras del hogar

“Acoso sexual, la ausencia de un contrato de trabajo, la falta de libertad sindical y los salarios tan bajos. Muchos de los trabajadores/as del hogar no han recibido demasiada educación y no están al corriente de sus derechos, puesto que son aún muy jóvenes o que llevan trabajando desde su infancia. KUDHEIHA- Kenya llevó a cabo un estudio sobre trabajadores/as del hogar en Mombasa, en colaboración con el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO. El estudio reveló que la mayoría de las empleadas domésticas no reciben comida por parte de su empleador, que se les confiscan sus tarjetas de identidad, que están mal pagadas y que muchas permanecen encerradas en el domicilio cuando el empleador se marcha, con el riesgo de no poder salir escapar en caso de incendio”. Albert Njeru

(Fuente: KUDHEIHA- Kenya)

Encuesta sobre trabajadores/as del hogar: lista de comprobación

Una encuesta constituiría la base para planificar en el futuro una campaña de sindicalización destinada a afiliar trabajadores/as del hogar.

Las preguntas planteadas a los trabajadores y trabajadoras deben ser simples y directas. Es preferible no hacer demasiadas preguntas, sino centrarse en las que resulten esenciales. Los trabajadores/as del hogar han de tener la seguridad de que la información que faciliten no será comunicada a su empleador ni a ninguna agencia del Gobierno.

- Consultar a las organizaciones de trabajadores/as del hogar, cuando existan, antes de elaborar el cuestionario
- Encontrar el mejor lugar y momento para realizar la encuesta
- Organizar reuniones o discusiones en grupo con trabajadores/as del hogar
- Los temas a tratar podrían incluir: la existencia de una relación de empleo, su estatus en tanto que migrantes, tiempo que llevan trabajando para el mismo empleador, condiciones de trabajo, salarios pagados o impagos, acceso a la protección social, cobertura de maternidad, registro de las horas de trabajo, lista de tareas, abusos, problemas, etc.
- Elaborar un perfil de los trabajadores/as del hogar (edad, región de origen, jornada laboral, salarios, etc.)



Planificación de una campaña de sindicalización

Los sindicatos tienen amplia experiencia en la organización de los trabajadores/as. No obstante, podría haber algunos aspectos específicos que necesiten ser considerados a la hora de organizar a los trabajadores del hogar. La siguiente lista de consejos ha sido formulada a partir de las experiencias de los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras del hogar:

- reunirse en su día libre, que suele ser el domingo, después del trabajo y por medio del establecimiento de redes;
- la realización de visitas y reuniones regulares en el barrio contribuye a ganarse su confianza con el tiempo. Pueden utilizarse diversos métodos: ir de puerta en puerta en las zonas donde haya muchos trabajadores del hogar, contactar a organizaciones o personas familiarizadas con ellos, utilizar los medios de comunicación locales o la red social local;
- animar a los trabajadores y trabajadoras más seguros de sí mismos a que ayuden en las reuniones y participen en las actividades;
- reclutar organizadores entre los trabajadores del hogar;
- identificar líderes potenciales que puedan ayudar a establecer una red;
- identificar personas con cualificaciones como la escritura, el establecimiento de redes, hablar en público, la informática, etc.;
- ofrecer formación a la gente motivada;
- preparar y distribuir un folleto explicando cómo los sindicatos pueden ayudar y apoyar a los trabajadores del hogar;
- encontrar relatos interesantes para la radio local, los medios de comunicación impresos, sitios web de internet y redes locales como Facebook.



La Self-Employed Women's Association (SEWA) insiste en que cualquier tipo de trabajo con los trabajadores/as del hogar requiere la formación de los miembros y líderes potenciales en materia de sindicalización de los trabajadores. SEWA cuenta con uno de los historiales de mayor éxito en la organización de trabajadores de la economía informal.



Self-Employed Women's Association (India) – El enfoque de SEWA

SEWA hace hincapié en la selección de dirigentes entre las propias trabajadoras domésticas. Aportan a las dirigentes identificadas la formación adecuada para que sean capaces de organizar a otras trabajadoras. Los métodos de organización de SEWA incluyen reuniones, cursos de formación, estudios de casos, juegos y canciones.

“La filosofía de SEWA es que incorporarse a una organización aporta la fuerza colectiva y el poder de negociación necesarios para alcanzar nuestros objetivos colectivos. Podemos llegar a una solución a los problemas mediante la organización. La fuerza de la organización es esencial para conseguir que se aplique o cambie la legislación, o bien que se aprueben nuevas leyes. Todos los miembros tendrán así un sentimiento de concienciación, valor, moralidad y unidad”. Organizadora de SEWA.

Los trabajadores y trabajadoras del hogar se organizan en un sindicato en Mozambique

El Sindicato Nacional Dos Empregados Domesticos (SINED) es una organización de trabajadores/as del hogar establecida en Mozambique en marzo de 2006 por medio de una campaña iniciada por los propios trabajadores, movilizando a ‘un buen número de compañeros y compañeras que comprendieron la necesidad de crear un sindicato’. En abril de 2008, el sindicato fue reconocido legalmente por el Ministerio de Trabajo y SINED se convertiría en miembro de la central nacional mozambiqueña OTM-CS. El sindicato elaboró un folleto con información sobre los derechos de los trabajadores/as del hogar, tal como están estipulados en la legislación nacional. El objetivo es llevar a cabo cursos de formación para sus miembros respecto a cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico y colaborar con otros sindicatos. SINED cuenta en la actualidad con cerca de 700 miembros.



Los trabajadores/as del hogar son vulnerables a la intimidación y la amenaza de despido por parte de los empleadores, de modo que lo más seguro es que no quieran ser vistos hablando con el sindicato. Al igual que muchas otras centrales nacionales de todo el mundo, la central sindical Hong Kong Confederation of Trade Unions ha encontrado maneras de trabajar con los trabajadores del hogar y de contactarlos fuera del lugar de trabajo. La HKCTU les proporciona una información clara por escrito, acerca de dónde pueden conseguir ayuda y apoyo.

La HKCTU alienta a los trabajadores/as del hogar a sindicalizarse

La central sindical Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) lleva a cabo programas en centros de reciclamiento profesional, en los que participaron algunas trabajadoras del hogar. En tres de dichos centros, con asistencia de los organizadores, las mujeres formaron grupos y en el transcurso de un año y medio habían establecido los cimientos de un sindicato. La HKCTU apoyó a este sindicato desde sus inicios y aportó capacitación a las dirigentes. Tendiendo una mano a los trabajadores/as del hogar a nivel local y a tiempo parcial, la HKCTU organiza cursos de capacitación para trabajadores/as del hogar en cinco distritos. Estos cursos permiten que los trabajadores/as a tiempo parcial se agrupen, cuando generalmente suelen encontrarse aislados y dispersos. Los trabajadores/as del hogar que han acudido a los cursos no sólo aprenden y practican técnicas para ayudarles en sus tareas como cocina, limpieza, plancha, etc., sino también derechos laborales y cómo puede ayudarles el sindicato Hong Kong Domestic Workers General Union, al que se les alienta a afiliarse.

“



National Union of Domestic Employees (NUDE) en Trinidad

“Hemos tenido

ideas innovadoras, como organizar dentro de las comunidades, visitar a los trabajadores/as del hogar en sus domicilios, recurrir a las iglesias y los consejos populares, o hacer correr la voz asistiendo a eventos de otras organizaciones. El teatro popular resulta interesante y atractivo para los nuevos miembros y les aporta información, además de sensibilizarlos respecto a los derechos que tienen o no tienen en base a la legislación vigente. Encontrarse cara a cara con los trabajadores/as del hogar ha resultado de gran utilidad para reclutar nuevos miembros e invitar a otros miembros regulares a reuniones”.

Ida Le Blanc, NUDE

”



Sudáfrica: Asesoramiento de SADSAWU

El South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU) es un sindicato de trabajadores y trabajadoras del hogar en Sudáfrica, afiliado a la central sindical COSATU. Myrtle Witbooi, Secretaria General del SADSAWU y Presidenta de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), ofrece asesoramiento basándose en sus 40 años de experiencia: *“La mejor manera de organizar o llegar a los trabajadores y trabajadoras del hogar es encontrarse con ellos/ellas en parques o centros de juegos, iglesias, en las calles de los suburbios donde trabajan o cuando salen del trabajo. SADSAWU aprovecha también los trenes y buses para un primer contacto con los trabajadores/as del hogar. Para mayor efectividad disponemos de folletos con toda la información necesaria, para que puedan ponerse en contacto con alguno de nuestros centros. Intentamos formar grupos en distintas áreas y una vez al mes los reunimos. También recopilamos la mayor cantidad posible de información sobre sus condiciones de trabajo y nos basamos en ella para elaborar documentos que presentamos a las organizaciones laborales con las que trabajamos”.*

Dados los bajos salarios que prevalecen en el sector, los trabajadores/as del hogar pueden llegar a tener serios problemas a la hora de pagar las cuotas de afiliación. De hecho la mayoría de los trabajadores del hogar andan mal de dinero, muchos no disponen de fondos necesarios para afiliarse a un sindicato nacional. Algunas centrales nacionales han resuelto este problema reduciendo la cuota de afiliación que se les cobra a los trabajadores/as del hogar o dispensándoles de su pago.

“



Una voz de Senegal

Fatou
Bintou Yaffa,
Presidenta
del Comité
Femenino y
Secretaria

General Adjunta de la CNTS explica:
“Hemos tenido que proponer a estas mujeres una cotización reducida para ayudarlas a obtener esta tarjeta sindical de la cual están orgullosas. Siempre tenemos en cuenta sus limitaciones, por ejemplo, reuniéndonos con ellas los domingos, porque les es imposible liberarse cualquier otro día sin arriesgarse a perder su empleo”.

Fatou insiste en la necesidad de que los sindicatos ayuden a las trabajadoras del hogar a formarse y educarse.

”

Tender la mano para sindicalizar

Los sindicatos pueden organizar a los trabajadores/as del hogar directamente. Pero también existen muchas formas por las cuales los sindicatos bien establecidos pueden apoyar y contribuir a los esfuerzos de organización de otros.

Entrevista a Marissa Begonia, trabajadora del hogar filipina

Justicia para los Trabajadores Domésticos (J4DW por sus siglas del inglés “Justice for Domestic Workers”) es un grupo de ayuda mutua establecido en el Reino Unido para trabajadores/as del hogar migrantes, que forma parte del sindicato UNITE. Llevamos a cabo campañas e intentamos defender nuestros derechos, sobre todo después de los cambios en la legislación sobre inmigración. Es importante que los trabajadores/as del hogar reclamemos nosotros mismos nuestros derechos en vez de tener a alguien que hable en nuestro nombre. Las acciones son más vivas, más visibles y más eficaces cuando son los propios trabajadores y trabajadoras del hogar quienes llevan a cabo las campañas, aunque el apoyo de otros sindicatos y ONG sea muy importante. UNITE nos ayuda mucho en nuestras campañas así como a desarrollar nuestras capacidades a través de cursos de formación...

También ofrecemos clases de inglés e informática a través de UNITE, ya que para la mayoría de los trabajadores/as del hogar el inglés no es su lengua materna. Esto les ayuda igualmente para cumplir los requisitos de los procedimientos de inmigración. UNITE brinda además cursos de capacitación sindical que nos aportan los conocimientos necesarios para luchar por el respeto de nuestros derechos. Estos cursos nos ayudan a desarrollar nuestra capacidad para que tengamos confianza en nosotros mismos cuando hablamos en público, por ejemplo, en el Parlamento, en reuniones gubernamentales, conferencias y movilizaciones nacionales e internacionales. Es una de las mejores maneras de sindicalizar a los trabajadores/as del hogar, ya que la mayoría de ellos no sólo vienen a pedir ayuda, sino también quieren aprender. Les ayudamos a entender que el hecho de sindicalizarse les da acceso a la educación, al conocimiento y a la defensa de sus derechos, y les hacemos tomar conciencia de la importancia que tienen las campañas.

La CSI está comprometida a trabajar con las organizaciones y redes de trabajadores del hogar e insta a los sindicatos a organizarse en asociación con los grupos de trabajadores del hogar para conseguir mejores derechos, sueldos y condiciones.

Trabajar en una alianza es algo que la UITA ha puesto en práctica. A diferencia de la mayoría de los trabajadores/as empleados en la economía informal, los trabajadores y trabajadoras del hogar sí que tienen antecedentes en materia de organización sindical en el sector agrícola y alimentario. UITA ha respondido a la determinación de las organizaciones de los trabajadores/as del hogar de conseguir las normas internacionales de la OIT, estableciendo una red conjunta con dichas organizaciones de trabajadores.

“



Trabajando juntos en Asia

“Cuando los trabajadores y trabajadoras del hogar han establecido

sus propias organizaciones, los sindicatos pueden tenderles una mano y promover la solidaridad. En primer término, puede ser simplemente asistencia, como facilitar lugares de reunión y acceso a fotocopias. Conforme aumenta la colaboración y el respeto mutuo, la relación puede profundizarse y llegar a formalizarse en algún tipo de alianza o asociación; esto podría implicar un cambio en los Estatutos del sindicato. En muchos países hay organizaciones de trabajadores/as del hogar que están dispuestas a establecer ese tipo de relación, conservando su propia organización pero beneficiándose así también de la fuerza y la posición conquistada por el movimiento sindical”.

Lee Siew Hwa, Committee for Asian Women (CAW), Bangkok

”



Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN) – una asociación global entre sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar

La Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN) es una iniciativa de sindicatos y asociaciones de trabajadoras del hogar que cuenta con el apoyo de la UITA y de Wiego. La UITA aporta la base organizativa para la IDWN. La red cuenta con pleno apoyo de los órganos de toma de decisiones de la UITA, pero las estrategias, prioridades y acciones son decididas por la propia IDWN y por su Comité Directivo.

La IDWN elaboró un plan de acción para brindar asistencia a las organizaciones de trabajadores/as del hogar. Entre sus recomendaciones figuran:

- Actuar como grupo de presión y como guardián ante los gobiernos nacionales.
- Facilitar la comunicación entre los miembros de la red, los sindicatos nacionales, las centrales sindicales y la Agrupación Global Unions y la OIT.
- Compartir información entre todos los miembros de la red sobre buenas prácticas.
- Como algunos de los miembros de la red apenas logran sobrevivir, hacerles llegar fondos o ayudarlos a obtenerlos, facilitándoles contactos para la asignación de fondos, con cartas de apoyo, etc.
- Enviar declaraciones de solidaridad para las campañas, incluyendo cartas a los gobiernos.
- Apoyar las campañas locales, nacionales, regionales e internacionales con recursos, información, etc.
- Apoyar la participación de a los miembros de la red en reuniones y eventos internacionales.
- Crear condiciones y competencias en la red, facilitando capacitación y herramientas de apoyo.





Servicios sindicales para los trabajadores/as del hogar

| 6



Esta sección aporta varias sugerencias en cuanto a maneras en que los sindicatos y las centrales nacionales pueden prestar servicios para apoyar a los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Asesoramiento legal

El trabajador del hogar que intenta conseguir una compensación legal por parte de su empleador suele encontrarse luchando en una batalla perdida, pero los sindicatos pueden ofrecer un apoyo muy valioso en términos de asistencia legal. Este tipo de apoyo es sumamente apreciado por los trabajadores sin papeles que se hallan en una situación especialmente vulnerable. Los sindicatos también pueden ayudar a las organizaciones de trabajadores del hogar mediante mecanismos para la presentación de quejas ante la OIT.

En algunos casos, el asesoramiento legal se combina con la prestación de servicios adicionales. Por ejemplo puede resultar necesario proporcionar un alojamiento a los trabajadores/as del hogar internos que hayan abandonado el domicilio del empleador. El alojamiento es uno de los servicios que proporciona el sindicato indonesio de trabajadores migrantes en Hong Kong, mientras que el DWU en Estados Unidos ha decidido ofrecer servicios prácticos a los trabajadores del hogar, como por ejemplo hacerse un examen médico.

Garantizar unas condiciones de trabajo decente para los trabajadores/as del hogar

Los sindicatos de trabajadores del hogar pueden fomentar un contrato de empleo estándar entre los trabajadores del hogar. Algunos de ellos actúan como intermediarios entre los trabajadores del hogar y los empleadores comprometidos a ofrecer unas condiciones de trabajo decente. Lo ideal es que el contrato de empleo que vaya a ser firmado por el trabajador y el empleador haya sido verificado por el sindicato, el cual puede supervisar posteriormente su implementación.

En Indonesia, el sindicato Tunas Mulia Domestic Worker Union negocia un contrato sindical estándar para sus miembros. El contrato estándar estipula un salario mínimo y un tiempo libre semanal para el trabajador del hogar que lo firme. El sindicato persuade a los empleadores de que firmen el contrato estándar mediante la promoción de unos servicios responsables y de calidad. Todos los contratos estándar que se firman incluyen una copia que se entrega al sindicato. En estos momentos el sindicato tiene más de 400 copias de este tipo de contrato estándar.



Asesoramiento

Los trabajadores/as del hogar que han sufrido algún tipo de abuso, que han sido acusados de robo o que están en medio de un juicio, necesitan apoyo. Establecer un centro sindical de asesoramiento o una línea telefónica sindical confidencial ha demostrado ser muy útil. Un estudio llevado a cabo en 2001 por el Asia Migrants Centre en Hong Kong reveló que uno de cada cuatro trabajadores del hogar migrantes sufre algún tipo de abuso, desde agresiones verbales a agresiones físicas y sexuales.



Formación

Muchos sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar proporcionan cursos y formación sobre los derechos de los trabajadores, los sindicatos y la organización. La mayoría de los sindicatos concluyen que estas actividades de desarrollo de capacidades resultan esenciales para el desarrollo de la autoestima y la aptitud de liderazgo entre los trabajadores/as del hogar.

Iniciativas de educación sindical en África

La capacitación es la piedra angular de cualquier acción sostenible. Tenemos el proyecto de abrir dos centros de formación en Dakar. El objetivo es ayudar a las trabajadoras del hogar a mejorar su nivel de cualificación (por ejemplo en cocina, cuidados de niños y ancianos, limpieza, etc.), ya que estando más cualificadas les resultará más fácil exigir mayor respeto y mejores salarios.

Fatou Bintou Yaffa, Secretaria General Adjunta, CNTS Senegal

Antes de empezar con las formaciones, seleccionamos un cierto número de mujeres de una zona, les preguntamos cuándo tienen tiempo libre y dónde las podríamos ver, y las reunimos así, grupo tras grupo. Comenzamos invitando a una, después a dos, después a un grupo entero. Ellas prefieren que las reuniones se organicen el domingo, pero algunos empleadores mantienen a sus trabajadoras domésticas encerradas en la casa, incluso los domingos. También resulta difícil porque ellas temen que se sepa que están al corriente de las actividades sindicales – en Kenia los empleadores consideran que los sindicatos son unos alborotadores.

Entrevista a Albert Njeru (KUDHEIHA - Kenia)



¡Ahora les toca
a ustedes!





Esta Guía de la CSI sobre los trabajadores y trabajadoras del hogar ha examinado distintos aspectos relacionados con campañas y sindicalización. **Ahora está en sus manos hacer que las cosas cambien en su país.**



Reivindicaciones sindicales:

Trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar

› Los trabajadores del hogar son generalmente mujeres, niños, migrantes o indígenas. Su trabajo está subvalorado, mal pagado, resulta invisible, no es reconocido ni respetado. Estos son los principales motivos por los cuales en muchos países los trabajadores/as del hogar quedan excluidos de la legislación laboral y de los sistemas de protección social. Muchos ven denegado su derecho, en la ley o en la práctica, a formar y afiliarse a sindicatos. Como resultado de ello, casos de explotación, malos tratos, violencia y abuso físico y sexual suelen quedar impunes.

› Los trabajadores/as del hogar figuran entre las categorías de trabajadores más explotados quienes:

- realizan horas de trabajo excesivas a cambio de salarios inferiores a la norma;
- generalmente viven bajo el mismo techo que su empleador, en condiciones de alojamiento insalubres;
- están expuestos a todo tipo de abusos;
- disponen de limitadas o ninguna posibilidad de tomarse un día libre; y
- encuentran dificultades para ponerse en contacto con el mundo exterior, sus familias y amigos.

› Los sindicatos deben romper el silencio.

Mediante sus acciones, a nivel local y global, así como a escala de la UE, los sindicatos pueden contribuir a garantizar un trabajo decente para los trabajadores/as del hogar. Afiliándose a un sindicato, estos trabajadores y trabajadoras pueden salir de la sombra, unirse y alzar su voz para exigir condiciones de trabajo y de vida decentes.

› Necesitamos un Convenio internacional para proteger los derechos de los trabajadores/as del hogar de manera urgente.

La Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011 será crucial para garantizar que los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar estén protegidos a nivel internacional. Las negociaciones tripartitas han de desembocar en instrumentos de la OIT firmes que supongan realmente una diferencia para las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del hogar en el mundo entero.



- ¡Asegúrense de que su Gobierno vote a favor de un Convenio complementado por una Recomendación durante la próxima Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011!

¿Qué queremos?

- **Unas legislaciones nacionales que reconozcan los derechos laborales de los trabajadores/as del hogar:**

La legislación laboral que excluye a los trabajadores y trabajadoras del hogar de su campo de aplicación debería enmendarse. La legislación vigente relativa al trabajo doméstico debe aplicarse adecuadamente. En todo el mundo, los trabajadores y trabajadoras del hogar tienen que poder ejercer su derecho fundamental a establecer y afiliarse a sindicatos. Han de tener acceso a los tribunales del trabajo y disponer de una reparación efectiva cuando sus derechos sean vulnerados. Algunos países como Sudáfrica, Costa Rica y Uruguay han tomado medidas significativas para extender las leyes y regulaciones laborales a los trabajadores/as del hogar, abriendo así una vía para formalizar su situación laboral.

- **Debe establecerse un marco europeo que proteja los derechos de los trabajadores/as del hogar:**

Los trabajadores y trabajadoras del hogar suelen quedar excluidos de las Directivas de la UE sobre salud y seguridad, así como del ámbito de cobertura de la Directiva sobre Protección de la Maternidad 92/85. Esto debe cambiar.

- **Una remuneración justa por el trabajo doméstico:**

Dado que se considera un trabajo no cualificado que "cualquier mujer puede hacer", el trabajo doméstico está subvalorado y mal pagado. Los trabajadores/as del hogar, como cualquier otro asalariado, tienen derecho a recibir un salario mínimo y a contar con un proceso de negociación justa a través del cual puedan reclamar un salario digno vital.

➤ **Derecho a la protección social, incluyendo protección de la maternidad para las trabajadoras del hogar:**

Los trabajadores y trabajadoras del hogar han de tener acceso a los sistemas de protección social. Ya que la gran mayoría de los trabajadores del hogar son mujeres jóvenes, la protección de la maternidad resulta esencial. El Convenio No. 183 de la OIT tiene que ser ratificado y aplicado para aportar una protección adecuada a todas las mujeres trabajadoras.

➤ **Condiciones decentes de vida y de trabajo para los trabajadores/as del hogar:**

La jornada laboral tiene que estar regulada por la ley, y la ley aplicarse. Los trabajadores y trabajadoras del hogar, como cualquier otro trabajador, deberían tener derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas, días libres a la semana y compensación en caso de horas extra.

➤ **Los niños deben asistir a la escuela:**

Se requieren programas y políticas para poner fin al trabajo doméstico realizado por menores y asegurarse de que los niños y niñas puedan asistir a la escuela. En última instancia, deben respetarse plenamente los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil (No. 138 y No. 182).

➤ **Más trabajadores/as del hogar afiliados a nuestras organizaciones:**

Los trabajadores y trabajadoras del hogar necesitan a los sindicatos pero los sindicatos también los necesitan a ellos. Los trabajadores/as del hogar pueden beneficiarse de la influencia, el apoyo y la experiencia de los sindicatos, mientras que los sindicatos serán más fuertes cuando se incorporen a sus filas más y más trabajadores y trabajadoras del hogar.

➤ **Sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar trabajando juntos:**

La lucha de los trabajadores y trabajadoras del hogar es nuestra lucha. Trabajando juntos podremos aportar mayor fuerza a nuestro objetivo común: un mundo con justicia social y trabajo decente para todos.

Referencias y Recursos

Publicaciones de la CSI:

Disponibles en www.ituc-csi.org o a petición enviando un e-mail a: equality@ituc-csi.org:

Trabajo decente, vida decente para la mujer – Guía de debate

1ª Conferencia Mundial para la Mujer: Conclusiones y recomendaciones

2º Congreso Mundial de la CSI - Resoluciones

Guía CSI - Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas

Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales

Informes de la CSI para los exámenes del Consejo General de la OMC

Visión Sindical de la CSI:

Trabajo doméstico – Movilización por un Convenio de la OIT

Mauritania-Senegal: Defender los derechos de los migrantes

Birmania: La valentía de los sindicalistas funámbulos

Sri Lanka: Los sindicatos no cejan en su empeño

Los trabajadores migrantes en Oriente Medio

Marruecos – Concienciación y visibilidad: las mujeres progresan

Nepal: los sindicatos abogan por la vía de la serenidad para el desarrollo

Entrevistas en Primer Plano de la CSI:

14-09-2010: Primer plano de Elizabeth Tang (HKCTU- Hong Kong)

19-08-2010: Primer plano de Ana Bertha Navarro Muñoz (CTRN – Costa Rica)

02-08-2010: Primer plano de Marissa Begonia (J4DW/TUC – Reino Unido)

04-06-2010: Primer plano de Luc Demaret (OIT-Actrav)

29-01-2010: Primer plano de Albert Njeru (KUDHEIHA- Kenia)

04-01-2010: Primer plano de Claudine Akakpo (CSTT- Togo)

01-01-2010: Primer plano de Moukheiry Sidiel Moustapha (CGTM- Mauritania)

01-01-2010: Primer plano de Fatou Bintou Yaffa (CNTS-Senegal)

17-12-2009: Primer plano de Mamadou Niang (CGTM-Mauritania)

19-11-2009: Primer plano de Rosane Sasse (UGT- Brasil)

20-10-2009: Primer plano de Marcelina Bautista (CONLACTRAHO-México)

28-07-2009: Primer plano de Titus Mlengeya (CHODAWU- Tanzania)

Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo

www.ilo.org

Todos los documentos relativos a la CIT en 2010 y 2011, en particular:

Informe IV(1): Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Informe IV(2): Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Comprueben lo que ha dicho su Gobierno:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/lang--es/docName--WCMS_124841/index.htm

Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN)

<http://cms.iuf.org/?q=es>

Diversos informes, documentos, publicaciones, hojas informativas y noticias disponibles en

<http://es.domesticworkerrights.org/>

Noticias de la UITA sobre mujeres trabajadoras

<http://www.iuf.org/women/>

Día Internacional de la Mujer 2010 – Derechos y reconocimiento para las trabajadoras del hogar

<http://cms.iuf.org/?q=node/287>

Internacional de los Servicios Públicos

<http://www.world-psi.org/TemplateEs.cfm?Section=Spanish>

La Conquista de los Derechos Laborales

http://www.world-psi.org/TemplateEs.cfm?Section=Derechos_laborales1&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=130&ContentID=13320

UNIFEM/ ONU MUJERES

www.unifem.org/ (únicamente en inglés)

Diversos informes, programas y documentos (algunos disponibles en español)

Human Rights Watch

<http://www.hrw.org/es>

Diversos informes, particularmente sobre migrantes y trabajo doméstico infantil: <http://www.hrw.org/es/category/topic/women>

Anti-Slavery International

www.antislavery.org

Diversos informes sobre trabajadores/as migrantes del hogar y trabajo infantil, así como de trabajadores/as del hogar atrapados en distintas formas de trabajo forzoso

Wiego

http://www.wiego.org/WIEGO_En_Espanol/index.php

Hoja informativa sobre las empleadas domésticas

http://www.wiego.org/WIEGO_En_Espanol/publicaciones/FactSheet-DW-Spanish.pdf

Panfleto reclamando derechos para las trabajadoras del hogar

<http://www.wiego.org/leaflets/DomesticWorkersRights-2008-Spanish.pdf>

Instrumentos internacionales relevantes:

Convenios fundamentales de la OIT, aplicables a todos los trabajadores en el mundo entero:

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Principales instrumentos internacionales sobre trabajadores/as migrantes:

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Convenio de la OIT No. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado)

Convenio de la OIT No. 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social)

Convenio de la OIT No. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)

Convenio de la OIT No. 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social

Convenio de la OIT No. 181 sobre las agencias de empleo privadas

Principales instrumentos internacionales sobre salud y seguridad laboral, igualdad, condiciones de trabajo:

Convenio de la OIT No. 47 sobre la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana

Convenio de la OIT No. 95 sobre la protección del salario

Convenio de la OIT No. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo

Convenio de la OIT No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores

Convenio de la OIT No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio de la OIT No. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo

Convenio de la OIT No. 171 sobre el trabajo nocturno

Convenio de la OIT No. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial

Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad

Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño

CSI Confederación sindical internacional

5 Bld Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruselas, Bélgica

Tel. + 32 2 224 02 11, Fax +32 2 201 58 15

e-mail: info@ituc-csi.org, www.ituc-csi.org

Editor responsable: Sharan Burrow – CSI Secretaría general