



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR - UNIDOS

GUÍA PARA REFORZAR EL PODER COLECTIVO PARA CONQUISTAR
DERECHOS Y PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR - UNIDOS

GUÍA PARA REFORZAR EL PODER COLECTIVO PARA CONQUISTAR
DERECHOS Y PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR

Elaborada conjuntamente por:

La Confederación Sindical Internacional (CSI)

La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)

El Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias (OIT-GAP)

La Confederación Sindical Internacional (CSI)

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la voz de los trabajadores/as a nivel mundial. Su cometido fundamental es promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores/as impulsando la cooperación internacional entre sindicatos, organizando campañas mundiales y representándolos ante las principales instituciones mundiales.



La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)

La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar aspira a unir a todos los trabajadores/as del hogar a todos los niveles (local, nacional y mundial) para superar la explotación y los abusos que sufren en el mundo entero. Forma parte del movimiento sindical internacional, juntando sus fuerzas con todos los trabajadores/as en la lucha por cambiar las relaciones de poder y garantizar justicia, dignidad, seguridad y paz.



Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias (OIT-GAP)

La financiación de la Unión Europea permitió a la OIT lanzar el Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias en 2013. El programa tiene por objeto combatir las causas fundamentales de la explotación y los abusos, abordando los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores/as del hogar migrantes, defendiendo sus derechos, promoviendo reformas legislativas y apoyando su organización y representación. Se han desarrollado iniciativas piloto en cinco corredores migratorios



ÍNDICE

Introducción	7
01. La senda hasta la adopción del Convenio 189 de la OIT	8
Reconocimiento	8
Crear una voz unificada	9
Preparativos para el proceso en la OIT	9
Trabajadores/as del hogar en la OIT	10
02. Trabajadoras y trabajadores del hogar unidos: La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar	12
Trabajadores/as del hogar unidos	12
Organización y representación de los trabajadores/as del hogar	13
Información y comunicaciones	13
03. Campaña 12 + 12 de la CSI: reclamar derechos y beneficios para los trabajadores/as del hogar	14
Aprovechar el impulso inicial	14
Establecimiento de alianzas	14
Estrategias de la campaña	15
Impacto de la campaña 12 + 12	17
04. Obtención de derechos y protecciones legales	18
Los 22 países que han ratificado el C189	18
Países que han adoptado reformas y políticas laborales desde la adopción del C189	22
05. Campañas y negociaciones por el cambio	24
5.1 Salarios mínimos	24
5.2 Protección social	26
5.3. Contratos requeridos por ley	28
5.4 Regulación del tiempo de trabajo y las vacaciones	30
5.5 Días de descanso y vacaciones	31
5.6 Trabajadores/as del hogar migrantes	33
5.7 Prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso	38
5.8 Libertad sindical	39
06. Mini Guía: Reforzar las campañas de representación y defensa	40
07. Mini Guía: Organización y capacitación	43
Recursos	46
Notas	48


Domestic Workers Union
رعاية عاملات المنازل

အာရှ

UNITION
A
POWER

အိမ်ထောင်ရေး

رقم التفتيش
Syndicate Number
384



المهم التفتيش التأسيسية للشهادة من السيد/السيدة
Issues that Mr./Mrs.

سنة الإصدار
Date of Issue
Secretary



Domestic Workers
رعاية عاملات المنازل

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los trabajadores/as del hogar y los sindicatos han dado importantes pasos en una vía para poner fin a la explotación, a los abusos que sufren estos trabajadores y a la esclavitud moderna. Han hecho campañas y han negociado para obtener derechos y protecciones, incluyendo el derecho a recibir un salario mínimo, acceso a la protección social y a un descanso semanal mínimo. Se han movilizado y organizado para reforzar su poder colectivo y negociado con éxito para lograr cambios. Hoy en día, cerca de 15 millones de trabajadores/as del hogar disfrutan de más derechos y protecciones en la legislación laboral, gracias a las 22 ratificaciones del Convenio No. 189 de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos (C189) y la introducción de reformas legislativas en un total de 48 países.

El 16 de junio de 2011 marca el momento histórico de la adopción del C189 y la Recomendación No. 201 (R201) que lo acompaña – por lo que el 16 de junio se celebra desde entonces como Día Internacional de los trabajadores/as del Hogar. Por primera vez gobiernos, empleadores y sindicatos adoptaron un instrumento internacional donde se reconoce el trabajo doméstico como trabajo, y se estipulan los derechos mínimos de los que deberían disfrutar los trabajadores/as del hogar. Esto sirvió de aliciente para la acción: equipos en 90 países lanzaron campañas de defensa, ejercieron presiones sobre parlamentarios e iniciaron negociaciones tripartitas. Recibieron apoyo de la campaña mundial 12 + 12, lanzada el 12 de diciembre de 2011 por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en asociación con la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), con el objetivo de lograr 12 ratificaciones del C189.

La campaña 12 para 12 se lanzó inicialmente con el objetivo de lograr 12 ratificaciones del C189 para el año 2012. Después pasaría a denominarse 12 + 12

Los trabajadores/as del hogar han ganado fuerza. Más de 100.000 trabajadores/as del hogar se han afiliado a sindicatos. En Argentina negociaron su primer convenio colectivo. Decenas de nuevos sindicatos se formaron en Pakistán, Ghana, Líbano y México y muchos se afiliaron a centrales sindicales nacionales. En 2014 se fundaría la FITH durante un Congreso celebrado en Uruguay, convirtiéndose en la primera Federación Sindical Internacional liderada por mujeres. Más trabajadores/as del hogar se han convertido en activistas y dirigentes sindicales, hablando en la prensa y en distintas audiencias sobre su explotación y abuso. Después de haber venido operando en la sombra, los trabajadores/as del hogar empezaron a ganarse el respeto de ministros de trabajo y parlamentarios, en el diálogo

social y a nivel de las negociaciones colectivas. La mayoría de los 67 millones de trabajadores/as del hogar son mujeres, muchos son migrantes, menores o provienen de pueblos indígenas y comunidades pobres.

Organizándose y permaneciendo unidos, hablando con una sola voz como una alianza de trabajadores/as del hogar y sindicatos, y con el apoyo de aliados, se ha conseguido un cambio. Pero ese cambio no puede darse por conquistado. Requiere una acción continuada exigiendo responsabilidad a los Gobiernos para la aplicación y el respeto de la legislación laboral e instarlos a ratificar el C189 y a adoptar reformas laborales. Sólo entonces podrán los trabajadores/as del hogar liberarse de la esclavitud moderna.

La FITH continuará reforzando el poder de los trabajadores/as del hogar y aspira a duplicar su membresía hasta 670.000 para 2020. El Congreso de la CSI decidió en 2014 que la campaña 12 + 12 continúe siendo una prioridad y se comprometió a organizar a más trabajadores/as del hogar – en cooperación con la FITH – y a impulsar más ratificaciones y reformas. Como parte de esos esfuerzos, la CSI y la FITH se asociaron al [Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias](#), con vistas a aportar herramientas a los trabajadores/as del hogar, tanto nacionales como migrantes, para que se organicen en defensa de sus derechos.

Esta Guía pretende inspirar y apoyar a los trabajadores/as del hogar, sus sindicatos y activistas y líderes, para continuar y fortalecer sus campañas de defensa. El primer capítulo describe el camino transcurrido hasta la adopción del C189. Una breve historia de la FITH y sus planes para los próximos años se incluye en el capítulo 2. En el siguiente se presenta la campaña 12 + 12 de la CSI. El capítulo 4 ofrece un resumen de los países que han ratificado el C189 y adoptado reformas legislativas desde el 16 de junio de 2011. En el capítulo 5, presentamos una serie de campañas de defensa que han senado las bases para lograr derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar. Los capítulos 6 y 7 exponen estrategias clave para desarrollar campañas de defensa y organización de trabajadores/as del hogar. Una lista de recursos figura en el capítulo 8, incluyendo nuestras propias publicaciones, enlaces a las redes sociales – donde podrán compartir sus historias – e información de contacto.

Esta guía es una co-producción de la CSI, la FITH y el Programa de Acción Mundial de la OIT sobre los trabajadores/as domésticos y sus familias.

01. LA SENDA HASTA LA ADOPCIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT



“Durante demasiado tiempo no se ha reconocido el valor de nuestro trabajo. El Convenio No. 189 finalmente está ayudando a cambiar esta situación, porque ahora los trabajadores del hogar cuentan con las mismas normas internacionales que los demás trabajadores”.¹

Myrtle Witbooi, Presidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH).

RECONOCIMIENTO

Durante demasiado tiempo, la mayoría de los 67,1 millones o más de trabajadores/as del hogar que hay en el mundo no tenían derecho en el trabajo porque la labor que realizaban no se percibía ni se reconocía como un auténtico trabajo: en la sociedad, en la ley o en la práctica. En muchos países no quedaban cubiertos por la legislación laboral y no tenían derecho a formar sindicatos. Un punto de inflexión sería la adopción histórica del Convenio No. 189 (C189) de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (y la Recomendación No. 201 que lo acompaña). Por primera vez en la historia, el trabajo doméstico era reconocido como tal por una norma internacional del trabajo de la OIT.

El Convenio establece normas mínimas en cuanto a los derechos y las protecciones que deberían tener los trabajadores/as del hogar, reconociendo el valor económico y social del trabajo doméstico y afirmando que los trabajadores/as del hogar tienen el mismo derecho al trabajo decente que cualquier otro trabajador. La regulación de las horas de trabajo, los días de descanso, el salario mínimo y el derecho a la seguridad social están protegidos en base al Convenio, que incluye asimismo medidas para prevenir y poner fin a los abusos en el lugar de trabajo. El Convenio establece protecciones específicas para los trabajadores/as del hogar migrantes, “internos” y quienes están atrapados en condiciones de trabajo infantil o forzoso.

**CONSULTAR LA PÁGINA DE RECURSOS:
Folleto de la OIT Convenio 189 y Recomendación
201 en pocas palabras y la R201 con consejos y
herramientas para su implementación²**

CREAR UNA VOZ UNIFICADA

La adopción del C189 fue la culminación de años de esfuerzos coordinados por parte de las organizaciones de trabajadores/as del hogar y sus aliados en el movimiento sindical y entre las ONG. Es la historia de una creciente movilización entre los trabajadores/as del hogar juntándose, formando un movimiento, siendo cada vez más visibles y haciendo oír sus voces.

Empezó en América Latina, donde las trabajadoras del hogar han venido organizándose durante décadas reclamando derechos y protecciones. Organizaciones de trabajadoras del hogar de distintos países formaron una organización regional, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) en 1988 en Bogotá, Colombia. Esta organización fue cobrando mayor fuerza y en 2005 desempeñaría un papel clave durante una reunión organizada por la OIT en Montevideo, junto con el Comité Continental de Mujeres Trabajadoras de las Américas. La reunión elaboró la Declaración de Montevideo, cuyos signatarios pidieron a la OIT la adopción de un convenio sobre los trabajadores/as del hogar. A continuación, durante su Conferencia en abril de 2016, la CONLACTRAHO resolvió trabajar con vistas a la adopción de un Convenio de la OIT para proteger los derechos de los trabajadores/as del hogar.

Trabajadores/as del hogar en otras regiones – África, Asia, Norteamérica – se sumarían al llamamiento durante una conferencia internacional celebrada en Ámsterdam en noviembre de 2006³ en torno al tema “Respeto y derechos: Protección para los trabajadores/as del hogar”. La conferencia desembocaría en la creación de la Red Internacional de Trabajadoras Domésticas (IDWN) y se iniciaron los planes – en cooperación con la CSI y la UITA – para una campaña coordinada presionando para obtener un Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico.

PREPARATIVOS PARA EL PROCESO EN LA OIT

En marzo de 2008 el Consejo de Administración de la OIT aprobó una propuesta del Grupo de los Trabajadores para incluir una discusión con vistas a la elaboración de un instrumento normativo en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Esta fue una primera victoria y dio luz verde a mayores movilizaciones y acciones. La IDWN elaboró una plataforma de demandas. La CSI movilizó a sus afiliadas en todo el mundo para que respondieran al cuestionario de la OIT aportando argumentos y pruebas justificando por qué se necesitaba un convenio sobre los trabajadores/as del hogar. La CSI organizó además consultas regionales con las centrales nacionales y con sindicatos de trabajadores del hogar, y elaboró una Guía de Acción⁴ para los sindicatos y los trabajadores/as del hogar sugiriendo cómo presionar para conseguir el Convenio. Una nota informativa de WIEGO titulada “Informal Workers in Focus: Domestic Workers”⁵ subrayaba por qué era importante un Convenio. El movimiento tomó impulso: más y más sindicatos y líderes de trabajadores/as del hogar establecieron alianzas para marcar las estrategias y prepararse para las negociaciones con vistas a un Convenio.

“La dinámica generada entre las asociaciones de trabajadoras domésticas y los sindicatos se amplificó y el movimiento sindical trasladó las reivindicaciones de las primeras a la OIT. Está claro que fue el Grupo de los Trabajadores en la OIT que hizo posible que ese tema figurara en el orden del día de la Conferencia. [...]La perspectiva de un convenio ha suscitado un gran entusiasmo tanto entre las trabajadoras domésticas como entre los sindicatos. Esta movilización, incluso antes de la existencia de un convenio, ha empezado a despertar el interés de los Gobiernos y de los empleadores”.

Luc Demaret, OIT, en una entrevista para Visión Sindical, 2010⁶.

TRABAJADORES/AS DEL HOGAR EN LA OIT

La primera discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) sobre “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” tendría lugar en junio de 2010. Tomaron parte en los debates muchos trabajadores/as del hogar, bien como miembros de la delegación sindical oficial de su país o como parte de la delegación de la IDWN.⁷ Las consultas y la colaboración continuaron a escala nacional y regional. Los trabajadores/as del hogar y el movimiento sindical, bajo la coordinación de la CSI y la FITH, presionaron a Gobiernos y empleadores y establecieron alianzas con grupos defensores de los derechos humanos y de los migrantes, para constituir una masa crítica y desarrollar enfoques estratégicos a fin de garantizar la victoria.

Durante las negociaciones del Convenio surgieron varias cuestiones contenciosas, incluyendo el tema de las inspecciones del trabajo frente al derecho a la privacidad de la familia del empleador, el establecimiento de un salario mínimo frente a la incapacidad de ciertas familias a pagar ese salario mínimo, la firma de contratos frente a la idea de que los trabajadores/as del hogar no necesitan un contrato puesto que se los considera como parte de la familia, y la regulación de las horas de trabajo frente a la creencia de que resulta imposible registrar el número exacto de horas trabajadas. Pero los mensajes consistentes del Grupo de los Trabajadores, incluyendo trabajadores/as del hogar, de que los trabajadores/as del hogar deberían disfrutar de los mismos derechos que cualquier otro trabajador, crearían el impulso necesario, desembocando en un creciente apoyo a un Convenio entre los Gobiernos y numerosos empleadores. Finalmente se conseguiría la victoria, con la adopción del Convenio No. 189 el 16 de junio de 2011 durante la 100ª sesión de la CIT. Siguió muchos otros logros: Uruguay ratificó el Convenio un año después, el 14 de junio de 2012. La segunda ratificación, por parte de Filipinas⁸ el 5 de septiembre de 2012 supuso que el Convenio entrase automáticamente en vigor exactamente un año más tarde. El 17 de julio de 2015 Portugal se convertiría en el 22º país en ratificar el C189. La campaña para lograr más ratificaciones continúa.

“La obtención del C189 [...] fue una auténtica victoria para todos los involucrados. Semejante progreso únicamente fue posible gracias a la implicación de todas las partes, y el papel esencial desempeñado por las propias trabajadoras del hogar. Fue extraordinario ver cómo los sindicatos hicieron suya esta lucha y cómo dejaron que los trabajadores/as del hogar asumieran el liderazgo...”

Diana Holland, miembro (y antigua Presidenta) del Comité de Mujeres de la CSI, y Secretaria General Adjunta para Igualdad de Unite Union, Reino Unido

“Cuando el C189 fue aprobado, el 16 de junio de 2011, las trabajadoras del hogar ganaron una de las mejor peleadas y más justificadas victorias que haya habido. Las voces, experiencias y visiones de las trabajadoras del hogar fueron finalmente escuchadas y respetadas, no solo en el movimiento sindical, sino también por gobiernos y por muchos empleadores”.

Ron Oswald, Secretario General, UITA⁹



DOMESTIC WORKERS
ARE WORKERS
NOT SLAVES
THEY NEED
THEIR RIGHTS

DOMESTIC WORKERS
NEED CONVENTION 189
ON DECENT WORK
FOR DOMESTIC
WORKERS
TO BE RATIFIED
BY THE GOVERNMENT

WE ARE WORKERS
LIKE OTHERS
WHY DONT YOU
GIVE US?
OUR SALARIES?
OUR LEAVE?
OUR FREEDOM?
OUR CONTRACTS?
OUR SOCIAL SECURITY?

HAKUJWAFANYAKAZI
HUWAJUMBANI
ZILICANISHWA KWENYE
MKATABA WA
SHIRIKALA KAZI DUNIANI
NAMBAA 189

TANZANIA
ILO No. 189
TETA
KWA
W
1 Kupat
na she
Kuwa
wa ajir
2 Kufa
masaa
3 Kup
ya m
likize
4 Kup
mas
5 Kut
ma
aty

02. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR UNIDOS: LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DEL HOGAR

La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar empezó siendo una red de organizaciones de trabajadoras del hogar cuyo principal objetivo era lograr la adopción de un convenio internacional para proteger los derechos de sus miembros. En la actualidad se ha convertido en una auténtica federación mundial de trabajadores/as del hogar, democrática y basada en sus miembros, que hace campaña para la ratificación e implementación de dicho convenio, persiguiendo el objetivo declarado de proteger y avanzar los derechos de los trabajadores/as del hogar en todo el mundo¹⁰.

VISIÓN:

“Nosotros, los miembros de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) nos comprometemos a unirnos en una fuerza poderosa para combatir la explotación y los abusos que sufren los trabajadores domésticos del hogar en todo el mundo”. Preámbulo de los Estatutos de la FITH.

TRABAJADORES/AS DEL HOGAR UNIDOS

En noviembre de 2006, la central sindical neerlandesa FNV acogió una conferencia en Ámsterdam en torno al tema “Respeto y derechos: Protección para los trabajadores/as del hogar”. Contó con la asistencia de organizaciones de trabajadores/as del hogar, sindicatos y ONG del mundo entero, que elaborarían una serie de recomendaciones para obtener mejor protección para los trabajadores/as del hogar. Las organizaciones de trabajadores/as del hogar empezaron entonces a trabajar, con el apoyo de la UITA y de Mujeres en el Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), la CSI, el Global Labour Institute (GLI) y la OIT. Tres años después, durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en Ginebra en 2009, la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN) fue lanzada oficialmente por líderes de organizaciones de trabajadores/as del hogar en todo el mundo. Su principal objetivo era lograr un Convenio de la OIT para proteger los derechos de los trabajadores/as del hogar (véase la sección previa).



Tras la adopción del C189 en 2011, el Comité Directivo de la red tomó la decisión de transformar la IDWN en una “federación” formal de organizaciones de trabajadores/as del hogar. El Congreso Fundador tuvo lugar del 26 al 28 de octubre de 2013, y la IDWN se convertiría en la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)¹¹. Cuarenta y siete organizaciones nacionales o locales de trabajadores/as del hogar basadas en sus miembros se convirtieron en miembros formales de la nueva Federación.¹²

ORGANIZACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR

La FITH establece organizaciones de trabajadores/as del hogar ahí donde no existe ninguno, e intenta reforzar las organizaciones existentes, mediante:

- » conexión entre las organizaciones de trabajadores/as y la federación global;
- » programas de capacitación e intercambios de mejores prácticas;
- » campañas de defensa y sensibilización; y
- » consiguiendo el apoyo de asociados estratégicos.

Menos de dos años después de su fundación oficial, la FITH había incrementado el número de sus afiliados, pasando de 47 a 58 organizaciones, y su membresía total entre los trabajadores/as del hogar pasó de 282.737 a 325.218. En 2015, se crearon los primeros sindicatos de trabajadores/as del hogar en Líbano, Ghana, México, Lesotho y Filipinas, gracias a la organización de abajo arriba en colaboración con la FITH, líderes de los trabajadores/as del hogar y sindicatos en dichos países. En aquellos lugares donde existen varias organizaciones de trabajadores/as del hogar, la FITH fomenta la formación de una federación nacional o de una red para facilitar la unidad. Esto ha llevado a la fusión de sindicatos de trabajadores/as del hogar en Benín y Zambia. En otros países, como India y Perú, se establecieron plataformas regionales y nacionales para fomentar la unidad y realizar acciones conjuntas.

Ahora que los trabajadores/as del hogar tienen sus propias organizaciones, pueden hacer oír su voz y se les invita con cada vez más frecuencia a reuniones con los Gobiernos y legisladores en sus respectivos países. En muchos países han surgido nuevos líderes de los trabajadores/as del hogar, incluyendo migrantes. Algunos han llegado a ocupar cargos en las centrales sindicales nacionales, situándose codo a codo con sus homólogos en otros sectores.

Basándose en el Plan de Acción establecido por su Congreso en 2014, la FITH desarrolló un Plan Estratégico Quinquenal para 2016 – 2020¹⁴. Entre los objetivos figuran:

- » Duplicar la actual membresía – entre los trabajadores/as del hogar y migrantes – para 2020;
- » hacer campaña en pro de la ratificación del C189;
- » la aprobación de legislación relativa a los trabajadores/as del hogar;
- » la construcción de capacidades y formación para mujeres líderes;
- » la representación a nivel internacional.

ORGANIZACIÓN EN MÉXICO:

El Sindicato Nacional de Trabajadores/as del Hogar (SINACTTRAHO), lanzado oficialmente en septiembre de 2015, es el primero de su tipo en México, y representa la culminación de una larga lucha en favor de los derechos de dos millones de trabajadores/as del hogar en el país. Marcelina Bautista, quien fuera a su vez trabajadora del hogar, creó 15 años antes el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) cuyos esfuerzos de divulgación, incluyendo programas de capacitación y educación para trabajadoras del hogar, desembocarían en la formación de SINACTTRAHO, afiliado a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). El sindicato continuará la tarea emprendida por CACEH respecto a la sensibilización de la opinión pública en cuanto a los derechos de los trabajadores/as del hogar e impulsará la ratificación del C189. Representantes de la FITH estuvieron presentes en el acto de fundación de SINACTTRAHO.¹³

INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

El intercambio de información es un elemento clave de la acción de la FITH, y en 2014, con el apoyo de la OIT, establecería su red de comunicaciones. La Red permite a las organizaciones miembros de la FITH publicar el perfil de su organización, compartir recursos y material de campaña, así como publicar noticias sobre actividades, permitiendo a los miembros de la red apoyarse mutuamente. Para finales de 2015, había ya más de 10.000 miembros registrados. En la actualidad, la FITH hace amplio uso de su sitio web y de su página Facebook para publicar información actualizada sobre sus actividades y sus logros, además de proporcionar material y recursos a sus miembros. La próxima etapa será establecer una base de datos sobre salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores/as del hogar en todos los países y territorios.¹⁵

“Supuso muchísimo trabajo llegar hasta donde estamos hoy, y quisiera agradecer a todos aquellos que tuvieron algo que ver. Pero sigue habiendo millones de personas explotadas. La nueva Federación se enfrenta a una enorme tarea. No obstante, con el liderazgo adecuado ‘nos pondremos el mundo por montera’. Ya no somos esclavas. Somos trabajadoras, con los mismos derechos que otros trabajadores. Nuestro sueño imposible se está haciendo realidad. Esto es para ustedes, sobre ustedes. ¡Hagamos oír nuestras voces hoy!”

Myrtle Witbooi¹⁶, Presidenta de la FITH

03. CAMPAÑA 12 + 12 DE LA CSI: RECLAMAR DERECHOS Y BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR

APROVECHAR EL IMPULSO INICIAL

Tras la histórica adopción del Convenio No. 189 en junio de 2011, sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar aprovecharon el impulso inicial para reclamar su ratificación por parte de los Estados miembros de la OIT. El 12 de diciembre de 2011, la CSI lanzaría la campaña 12 para 12 en asociación con la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). La campaña estableció unos objetivos ambiciosos: 12 ratificaciones del C189 para finales de 2012, junto con la organización y el reforzamiento de los sindicatos de trabajadores/as del hogar.

“La realidad para la gran mayoría de los trabajadores/as del hogar hoy en día es equiparable a la esclavitud” (...) “Sindicatos, asociaciones de trabajadores/as del hogar y sus aliados pretenden cambiar esta realidad exigiendo, a través de la campaña 12 para 12, derechos y beneficios para esta categoría de trabajadores/as mal pagados, no reconocidos y no respetados”¹⁷

Sharan Burrow, Secretaria general, CSI

ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS

Antes del lanzamiento oficial de la campaña, se presentaron las estrategias a todas las partes involucradas durante una reunión regional que tuvo lugar en Asia en noviembre de 2011 y donde se movilizó a todas las regiones, lo que daría como resultado numerosos eventos con ocasión de su lanzamiento oficial el 12 de diciembre de 2011. La clave para lo que se convertiría en una exitosa campaña fue el establecimiento de alianzas, la estrecha colaboración entre la CSI y la FITH y sus mensajes coherentes alentando a la cooperación entre trabajadores/as del hogar y centrales nacionales. Además, la CSI inició actividades de la campaña 12 para 12 en una serie de países seleccionados, pidiendo a sus afiliadas, a los trabajadores/as del hogar y a sus aliados que se sumasen a la campaña. Esto desembocaría en coaliciones nuevas o reforzadas (centrales nacionales, sindicatos y asociaciones de trabajadores/as del hogar, grupos de derechos humanos, organizaciones de mujeres y de migrantes) y campañas en cerca de 90 países. Numerosos aliados internacionales se sumaron a la campaña 12 para 12 – incluyendo la FITH, la CES, la UITA, la ISP, Human Rights Watch, Amnistía Internacional, Anti-Slavery International, Migrant Forum Asia, SOLIDAR, Cáritas, la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil – lo que añadió una fuerza significativa a las acciones de defensa a nivel nacional y las campañas de organización.

“La lista de ratificaciones del C189 y las reformas legales es impresionante. Muchas de ellas son el resultado de años de duro trabajo. Hoy debemos celebrarlo. Mañana volveremos a trabajar aún más duro para asegurarnos de su efectiva aplicación”.

Elizabeth Tang, Secretaria General, FITH

ESTRATEGIAS DE LA CAMPAÑA

Las asociaciones y alianzas forjadas garantizaron la celebración de eventos destacados y bien coordinados en todo el mundo. Los trabajadores/as del hogar y sus aliados se movilizaron emprendiendo acciones con ocasión de fechas clave como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y el 16 de junio, que se celebra hoy en día como Día Internacional de los trabajadores/as del Hogar. Otra fecha simbólica fue el 12 de diciembre de 2012 (12.12.12) cuando equipos de 12 para 12 en más de 50 países organizaron eventos como marchas, manifestaciones y conciertos¹⁸. Las redes sociales, y particularmente la página web y la página Facebook de 12 para 12, así como diversas redes electrónicas, fueron utilizadas para publicar noticias sobre actividades y logros y brindar a los participantes en la campaña los recursos necesarios para educación, formación y presión. La labor de representación incluyó reuniones formales e informales con parlamentarios, cartas a ministros y la incorporación de destacadas personalidades como paladines de la causa. La campaña recibió asimismo promoción durante reuniones clave, como conferencias sindicales, incluyendo fotos con todos los asistentes llevando delantales con el logo 12x12. Para cuando dio comienzo el Congreso de la CSI en Berlín en mayo de 2014, 14 países habían ratificado el Convenio y muchos otros introdujeron reformas de la legislación laboral. Se formaron nuevos sindicatos y 40.000 trabajadores/as del hogar se habían sindicalizado. El Congreso acordó continuar la campaña como 12 + 12, aspirando a 12 más 12 ratificaciones, una aplicación efectiva en la ley y en la práctica, reformas de la legislación laboral y la organización de otros 100.000 trabajadores/as del hogar para 2018.



LA CAMPAÑA 12 PARA 12 EN ACCIÓN:

Cientos de trabajadoras del hogar en Sudáfrica organizadas por el South African Domestic and Allied Workers' Union [SADSAWU] – con el apoyo de COSATU – tomaron las calles de Pretoria organizando piquetes frente a las oficinas del Ministerio de Trabajo, para exigir la aceleración de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y su correspondiente Recomendación 201.¹⁹ Lo consiguieron. En junio de 2013 Sudáfrica ratificó oficialmente el C189.



“En CC.OO. Construcción y Servicios abrimos una campaña mantenida el tiempo de recogidas de firmas, para la ratificación del C189. El 1 de mayo visualizamos en toda España, saliendo a la calle con pancartas y delantales, la reivindicación de las Trabajadoras del Hogar por la equiparación en derechos y la Ratificación del C189”.

Palmira Maya, Secretaria Estatal de la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO., España

Filipinas: Miembros del Grupo de Trabajo Técnico sobre trabajo doméstico (TWG) junto con el músico Noel Cabangon, posan con delantales de 12x12. Firmaron una Declaración de Compromiso para seguir defendiendo y promoviendo el trabajo decente para los empleados del hogar en Filipinas. Filipinas ratificaría el C189 en 2012 y adoptó la Ley sobre Trabajadores/as del Hogar a principios de 2013.

Costa Rica: El 12-12-12 tuvo lugar una manifestación frente al Congreso. Autobuses de la capital circularon con carteles haciendo referencia a la campaña 12x12 y pidiendo la ratificación del C189²⁰. La campaña tuvo impacto: en enero de 2014 Costa Rica ratificó el C189.

La CSA lanzó su campaña “Camino a la Ratificación del C189” en agosto de 2011, poco después de la adopción del Convenio, y abrió un blog para informar sobre el proceso de ratificación en América Latina²¹. Para 2016, 12 países latinoamericanos han ratificado el C189.



IMPACTO DE LA CAMPAÑA 12 + 12

- » **Derechos:** Quince millones de trabajadores/as del hogar han visto sus derechos mejorados en ley, incluyendo el derecho a un salario mínimo, acceso a la protección social, la regulación de las jornadas de trabajo y disponer de contratos por escrito. Gracias al Convenio millones de trabajadores/as de la economía informal han pasado a formar parte del sector formal, adquiriendo el derecho a organizarse, a formar sindicatos y a emprender negociaciones colectivas.
- » **Reformas de la legislación laboral:** Se han producido reformas en 48 países incluidos Brasil, Argentina, Filipinas, España, Estados Unidos (7 estados), Chile, Uruguay, Vietnam, India, Singapur, Venezuela, Tailandia, Irlanda, Finlandia, Italia, Bélgica y Alemania entre otros. De estos países, 22 ratificaron el C189.
- » **Organización:** Más de 100.000 trabajadores/as del hogar están sindicalizados y se han creado nuevos sindicatos en varios países, incluyendo Paraguay, República Dominicana, Guatemala, Costa Rica, Sri Lanka, Colombia, Egipto, Angola, Pakistán, Angola, Brasil, Líbano, Swazilandia, Lesotho y Ghana.

La campaña 12 para 12 fue lanzada para alcanzar las 12 ratificaciones del Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores/as del hogar antes del año 2012. Denominada ahora la campaña 12 +12.

“Nunca había visto tales posibilidades de cambio en un plazo de tiempo tan breve”

Marieke Koning, Responsable de Igualdad, CSI

“Todo esto se ha conseguido identificando las necesidades fundamentales y los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del hogar en términos de capacitación y organización, aplicando planes de presión política para la ratificación del C189 y/o la adopción de legislación nacional para regular el trabajo doméstico remunerado, y creando alianzas, desarrollando coordinación y acciones con organizaciones sindicales nacionales y regionales, ONG y movimientos sociales comprometidos con nuestra lucha”.

Alexandra Arguedas, Coordinadora de Igualdad de Género, CSA

LLEGAR A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Organizadoras de las centrales sindicales en la República Dominicana se movilizaron para llegar a las trabajadoras del hogar fuera de sus lugares de trabajo y en sus domicilios, a fin de educarlas sobre sus derechos, establecer nuevos sindicatos y cambiar las leyes nacionales que se aplican a este sector. Establecieron puestos en la calle, repartiendo panfletos y visitando a las trabajadoras en sus domicilios durante los fines de semana, porque tenían demasiado miedo para hablar sobre sus derechos en las casas de sus empleadores. También organizaron reuniones para hablar sobre los beneficios que el C189 puede aportarles y explicar cómo los trabajadores/as del hogar pueden establecer alianzas con el sindicato.

Fuente: Vídeo de Equal Times

04. OBTENCIÓN DE DERECHOS Y PROTECCIONES LEGALES

Desde la adopción del Convenio 189 de la OIT el 16 de junio de 2011, las trabajadoras y los trabajadores del hogar han conseguido derechos y protecciones legales en 48 países, 22 de los cuales han ratificado el C189. En Chile, Argentina y Brasil se han aprobado importantes reformas de la legislación laboral. Otros de los logros alcanzados han sido nuevos convenios colectivos, salarios mínimos más elevados y el derecho a una protección social. Se calcula que 15 millones de trabajadoras/es del hogar se benefician (o se van a beneficiar) de estos logros, tal y como se describe en los siguientes mapas globales.

LOS 22 PAÍSES QUE HAN RATIFICADO EL C189

1. URUGUAY (16 DE JUNIO DE 2012)

El sindicato de trabajadores del hogar y la Liga de Amas de Casa alcanzaron un convenio colectivo (en 2013) que incluye un incremento salarial. Acordaron formar una comisión bipartita para establecer categorías acordes con las competencias y las responsabilidades, a la cual se recurrirá para la fijación de salarios en el próximo proceso de negociación colectiva. Todas las disposiciones cubren por igual a los trabajadores/as del hogar nacionales y migrantes.

2. FILIPINAS (5 DE SEPTIEMBRE DE 2012)

La Ley sobre los kasambahay (aprobada el 18 de enero de 2013) exige un contrato, un aumento del salario mínimo, seguridad social y un seguro médico público para los trabajadores/as del hogar. Prohíbe los honorarios de contratación y responsabiliza a las agencias de contratación privadas, y a los empleadores, del pago de los sueldos y beneficios.

3. MAURICIO (13 DE SEPTIEMBRE DE 2012)

En 2012 el Gobierno decidió abonar la contribución de los trabajadores/as al Fondo Nacional de Pensiones y las prestaciones transitorias por desempleo (para los trabajadores/as del hogar que ganan menos de 3.000 rupias mensuales), lo que permite mejorar la cobertura de la protección social de los trabajadores/as del hogar y anima a los trabajadores/as del hogar a solicitar a su empleador que pague la parte de la contribución que le corresponde.

4. NICARAGUA (10 DE ENERO DE 2013)

Está previsto que se enmiende el Código Laboral con el fin de reducir las horas de trabajo, proporcionar una compensación por las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y contratos por escrito obligatorios.

5. ITALIA (22 DE ENERO DE 2013)

Las nuevas disposiciones de un nuevo convenio colectivo (2013) incluyen un aumento del salario mínimo, la regulación de la remuneración de los días festivos y las vacaciones anuales; el derecho a una baja remunerada para los trabajadores/as del hogar migrantes que deseen seguir una formación; el derecho de los trabajadores/as del hogar internos a abandonar el domicilio durante su descanso obligatorio diario de dos horas, y el derecho a estar informados de todos los posibles riesgos en materia de salud y seguridad. El convenio regula además los períodos de descanso diarios y semanales, el tiempo de guardia y el tiempo de alerta localizada, las vacaciones pagadas, la paga por enfermedad y la indemnización por despido. El trabajador/a está cubierto si existe un contrato de empleo. El convenio colectivo también es aplicable a los trabajadores/as del hogar migrantes e indocumentados.

6. BOLIVIA (15 DE ABRIL DE 2013)

La comisión tripartita sobre trabajadores del hogar – compuesta por el sindicato de trabajadoras del hogar (FENATRAHOB), el de empleadoras de trabajadoras del hogar (Liga de Amas de casa) y el Ministerio de Trabajo – aprobó un contrato modelo, instando a todas las partes implicadas a adoptarlo (la ley no obliga a establecer un contrato por escrito).

7. PARAGUAY (7 DE MAYO DE 2013)

En 2015 se aprobó una nueva ley sobre los trabajadores/as del hogar para garantizar la igualdad de derechos respecto a los trabajadores/as de otros sectores. Dicha ley amplía los derechos en ámbitos como las horas de trabajo, la pensión y la licencia por maternidad remunerada. Si bien el salario mínimo de los trabajadores/as del hogar aumentó de un 40% a un 60% del salario mínimo nacional, no se ha cumplido el objetivo de llegar al salario mínimo nacional.

8. SUDÁFRICA (20 DE JUNIO DE 2013)

La legislación laboral establece un período de descanso semanal ininterrumpido de 36 horas para los trabajadores/as del hogar, que puede intercambiarse, de común acuerdo, por un período de 60 horas consecutivas como mínimo, cada dos semanas. La ley también establece un salario mínimo como parte de las condiciones básicas de empleo de los trabajadores/as del hogar, que además se revisa cada año²².

9. GUYANA (9 DE AGOSTO DE 2013)

10. ALEMANIA (20 DE SEPTIEMBRE DE 2013)

Desde 2015, los trabajadores/as del hogar – incluidos los trabajadores/as del hogar migrantes – disfrutan del derecho a un salario mínimo general.

11. ECUADOR (18 DE DICIEMBRE DE 2013)

En 2014 se establecieron sanciones más estrictas para los empleadores de trabajadoras/es del hogar que no cumplen los requisitos relativos al registro y pago de las contribuciones a la seguridad social (con penas de hasta siete días de cárcel). Este proceso vino acompañado de una campaña y de la fiscalización de 25.000 domicilios por año. En virtud de una reforma legal anterior se había establecido la igualdad de trato con respecto a los trabajadores/as de otros sectores.

12. COSTA RICA (20 DE ENERO DE 2014)

El Consejo Superior de Trabajo está llevando a cabo una evaluación para ampliar los salarios mínimos de los trabajadores/as del hogar y mejorar la cobertura efectiva de la seguridad social.

13. ARGENTINA (24 DE MARZO DE 2014)

Una nueva ley (2013) sobre empleadas/os del hogar otorga a estos trabajadores/as los mismos derechos de los que disfrutaban los trabajadores/as de otros sectores, incluyendo horas de trabajo, licencia por maternidad remunerada, vacaciones pagadas, salario mínimo, bonificación anual e indemnización en caso de cese o despido, cobertura obligatoria de la seguridad social y negociación colectiva. Establece en los 16 años la edad mínima para trabajar y ofrece protecciones adicionales para los trabajadores/as del hogar internos. Todas las disposiciones cubren a los trabajadores/as del hogar migrantes. El primer convenio colectivo (2015) se alcanzó y se negoció a través del sindicato de trabajadores del hogar UPACP.

14. COLOMBIA (9 DE MAYO DE 2014)

En 2013 se aprobó una nueva política para aumentar las prestaciones de la protección social para los trabajadores/as del hogar (incluidos los que trabajan a tiempo parcial), otorgándoles el derecho a registrarse en una institución de bienestar familiar.

15. IRLANDA (28 DE AGOSTO DE 2014)

El Gobierno ha desarrollado políticas clave para los trabajadores/as del hogar, incluyendo inspecciones del trabajo en domicilios privados, un código de práctica para el sector, y nuevas medidas para proteger a los trabajadores/as del hogar empleados en embajadas (2014).

16. SUIZA (12 DE NOVIEMBRE DE 2014)

En 2010 (efectivo a partir de 2011) se estableció un nuevo salario mínimo a nivel nacional a través de un proceso de consulta con los interlocutores sociales. En 2011, se decretó un contrato estándar en consulta con el sindicato SIT, que incluye un salario mínimo, una escala salarial, 45 horas semanales de trabajo y una jornada laboral de 8 horas, vacaciones anuales pagadas, días festivos, descanso semanal, y otras protecciones laborales.

17. FINLANDIA (8 DE ENERO DE 2015)

Finlandia ha enmendado la Ley sobre el empleo de trabajadoras y trabajadores del hogar, y ha ampliado la cobertura de la Ley sobre las horas de trabajo a los trabajadores/as del hogar. Además garantiza que las niñeras también estén cubiertas si se considera que se encuentran en una relación de empleo.

18. REPÚBLICA DOMINICANA (15 DE MAYO DE 2015)

En 2015, el Gobierno otorgó el derecho a dos semanas de vacaciones anuales pagadas una vez que el trabajador haya completado un año de servicio, y a una paga extra anual que habrá de abonarse a más tardar el 20 de diciembre de cada año. El Gobierno ha puesto en marcha una campaña para aumentar el registro de trabajadoras/es del hogar en la seguridad social.

19. BÉLGICA (10 DE JUNIO DE 2015)

Bélgica ha ampliado su legislación para garantizar el derecho a una protección social para todos los trabajadores/as del hogar, independientemente del número de horas que trabajen.

20. CHILE (10 DE JUNIO DE 2015)

En 2014 se adoptó una enmienda a la legislación que reduce el tiempo de trabajo de los empleados/as del hogar al límite establecido de las 45 horas de trabajo semanales, garantizando así la igualdad de trato con respecto a los trabajadores/as de otros sectores. Con arreglo a una disposición no discriminatoria, se prohíbe la obligación de llevar uniforme en lugares públicos. Una serie de enmiendas anteriores establecieron la igualdad de trato en otros ámbitos, incluido el salario mínimo, la seguridad social obligatoria, los contratos por escrito y la licencia por maternidad remunerada. Todas las disposiciones cubren a los trabajadores/as del hogar migrantes.

21. PANAMÁ (11 DE JUNIO DE 2015)

22. PORTUGAL (17 DE JULIO DE 2015)



EE.UU.

10. ALEMANIA



15. IRLANDA

19. BÉLGICA

FRANCIA

22. PORTUGAL

ESPAÑA

MARRUECOS

CABO VERDE

18. REPÚBLICA DOMINICANA

21. PANAMÁ

VENEZUELA

04. NICARAGUA



12. COSTA RICA



09. GUYANA



14. COLOMBIA

BRASIL

11. ECUADOR



07. PARAGUAY



06. BOLIVIA



NAMIBIA

13. ARGENTINA

20. CHILE

01. URUGUAY



■ LOS 22 PAÍSES QUE HAN RATIFICADO EL C189

■ PAÍSES QUE HAN ADOPTADO REFORMAS Y POLÍTICAS LABORALES DESDE LA ADOPCIÓN DEL C189



PAÍSES QUE HAN ADOPTADO REFORMAS Y POLÍTICAS LABORALES DESDE LA ADOPCIÓN DEL C189

BAHRÉIN

En 2012 Bahrein amplió a los trabajadores/as del hogar las disposiciones de su legislación laboral, incluidas las relativas a los contratos de trabajo, el cálculo salarial, las vacaciones anuales, la resolución de conflictos y el derecho a la libertad sindical.

ELEMENTOS CLAVE: Contratos Salarios - Vacaciones - Libertad sindical

BANGLADESH

Bangladesh aprobó en 2015 su primera política de protección y bienestar de los trabajadores/as del hogar. Los trabajadores/as del hogar tendrán derecho a los beneficios establecidos en la actual legislación laboral, incluidos los períodos de descanso. Establece en los 14 años la edad mínima para trabajar, otorga a las trabajadoras del hogar cuatro meses de licencia por maternidad, obliga a los empleadores a indemnizar al trabajador en caso de accidente y no les permite aplicar deducciones (como por ejemplo los gastos de vestuario) del salario de los trabajadores/as del hogar. El Gobierno tiene previsto establecer una línea telefónica de asistencia para los trabajadores/as del hogar y poner en marcha una campaña de sensibilización.

ELEMENTOS CLAVE: Legislación laboral ampliada a los trabajadores/as del hogar - Licencia por maternidad

BOTSWANA

La OIT proporciona asistencia técnica a la hora de establecer un salario mínimo para los trabajadores/as del hogar, y de evaluar el nivel general y los mecanismos de ajuste (requeridos) para este salario mínimo.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo

BRASIL

Las reformas constitucionales (de 2013) han proporcionado a las trabajadoras y trabajadores del hogar los mismos derechos laborales de que disfrutaban los trabajadores/as de otros sectores, incluyendo remuneración de las horas extraordinarias, seguro de desempleo, pensión, jornada laboral de 8 horas como máximo, y 44 horas semanales de trabajo. El nuevo convenio colectivo (26 de agosto de 2013) – válido en 26 municipios – incluye una escala salarial mínima para los trabajadores/as del hogar internos que va aumentando en función de sus responsabilidades. En 2015 se aprobó una nueva ley (lei complementar 150, que complementa las disposiciones consti-

tucionales) que otorga a los trabajadores/as del hogar que trabajan más de dos días por semana para un mismo empleador, los mismos derechos de que disfrutaban los demás trabajadores, incluyendo las horas de trabajo, los beneficios de la seguridad social y la licencia por maternidad remunerada.

ELEMENTOS CLAVE: Ley - Reforma constitucional

CABO VERDE

El Gobierno estableció nuevos niveles del salario mínimo, incluyendo un salario mínimo para los trabajadores/as del hogar.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo

EE.UU.

Se ha aprobado una Carta de Derechos de los trabajadores/as del hogar en siete estados del país: Nueva York, Hawái, California, Massachusetts, Oregón, Connecticut e Illinois. La Carta de Derechos otorga a los trabajadores/as del hogar derechos y protecciones fundamentales que incluyen el derecho a recibir un sueldo no inferior al salario mínimo, el derecho a que se les pague todas las horas trabajadas, el derecho a un día de descanso semanal como mínimo y el derecho a comidas y períodos de descanso. La Carta también incluye protecciones contra el acoso. El 22 de agosto de 2015 el Tribunal Federal de Apelación decidió que el Ministerio de Trabajo tiene plena autoridad para ampliar las protecciones salariales básicas, como el pago de las horas extraordinarias y un salario mínimo, a los más de 2 millones de trabajadores/as del hogar.

ELEMENTOS CLAVE: Adopción de Carta de Derechos - Salario mínimo

ESPAÑA

La reforma laboral de 2012 hizo obligatoria la inclusión de los trabajadores/as del hogar en el régimen de la seguridad social (en 2015 había 425.000 trabajadores/as registrados, lo que supone un aumento de 130.000 con respecto a 2012). Las reformas también cubren las horas de trabajo, los días de descanso semanal, las vacaciones anuales, el salario mínimo y el pago de una indemnización por despido. El Real Decreto de 2011 sobre trabajadores/as del hogar también prevé un contrato modelo y prohíbe las deducciones del salario mínimo en concepto de "salario en especie" por alojamiento y manutención.²³

ELEMENTOS CLAVE: Seguridad social - Salario mínimo - Horas de trabajo - Días de descanso Vacaciones anuales

ETIOPÍA

La OIT brinda asistencia para mejorar la situación de los trabajadores/as del hogar migrantes estableciendo un registro electrónico, así como centros de formación para los migrantes y centros de información en diferentes partes del país.

ELEMENTOS CLAVE: trabajadores/as del hogar migrantes

FRANCIA

En Francia los trabajadores/as del hogar disfrutaban de amplios derechos en virtud de la legislación laboral y por medio de tres convenios colectivos. El primer convenio data de 1999, y el más reciente es de 2012.

ELEMENTOS CLAVE: Convenio colectivo

HONG KONG

El Gobierno de Hong Kong publicará durante el primer semestre de 2016 un proyecto de código de conducta para las agencias de empleo.

ELEMENTOS CLAVE: Agencias de empleo

INDIA

En siete estados se han fijado salarios mínimos para los trabajadores/as del hogar, y en diez estados se han establecido Comisiones de Bienestar (actualmente operativas en los estados de Kerala y Tamil Nadu) que registran las agencias de colocación que contratan a trabajadores/as del hogar. En mayo de 2012, el Gobierno amplió el plan de seguros de enfermedad Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY) a los trabajadores/as del hogar. Una ley de 2013 que prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo también cubre a los trabajadores/as del hogar y establece un mecanismo de presentación de quejas así como las obligaciones de los empleadores de proporcionar un entorno de trabajo seguro.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo - Seguro por enfermedad - Prohibición del acoso sexual

INDONESIA

En Indonesia se está revisando la ley sobre migración y un proyecto de ley sobre los trabajadores/as del hogar.

ELEMENTOS CLAVE: Revisión de proyecto de ley

JORDANIA

En 2015 se introdujo un plan de seguros que amplía los seguros de vida, accidente y médico a los trabajadores/as del hogar migrantes y que reembolsa a los empleadores si el trabajador abandona su empleo. Este acuerdo incentiva a los empleadores a cubrir todos los gastos de contratación y limita el control que pueden ejercer sobre la movilidad y la libertad de movimiento de los trabajadores/as (incluida la práctica de retener el pasaporte del trabajador).

ELEMENTOS CLAVE: Plan de seguros – trabajadores/as del hogar migrantes

KENYA

El tribunal industrial de Kenya falló en diciembre de 2013 que los contratos verbales con los trabajadores/as del hogar pueden conferir derechos y pueden hacerse aplicar. El juez decretó que los trabajadores/as del hogar están cubiertos por el salario mínimo nacional y otras disposiciones de la ley de empleo. En 2015 se presentó ante el Parlamento un proyecto de ley sobre los trabajadores/as del hogar.

ELEMENTOS CLAVE: Revisión de proyecto de ley - Salario mínimo

MALAWI

El salario mínimo de los trabajadores/as del hogar se ha incrementado a 687 MWK diarios.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo

MARRUECOS

Se ha aprobado una legislación que regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores/as del hogar, incluyendo la ampliación de la protección social y el establecimiento de una edad mínima para trabajar de 15 años.

ELEMENTOS CLAVE: Protección social - Edad mínima para trabajar

NAMIBIA

Se han aprobado una serie de regulaciones relativas a los trabajadores/as del hogar en virtud de la Ley del trabajo, con el fin de otorgar a los trabajadores/as del hogar un salario mínimo, un máximo de 45 horas semanales de trabajo, una licencia por maternidad, el derecho a afiliarse a un sindicato y otros derechos.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo - Licencia por maternidad

NEPAL

En abril de 2015 el Consejo de Ministros aprobó la entrada en vigor de nuevas regulaciones sobre migración y el trabajo doméstico. Se ha levantado la prohibición de migración y se ha establecido un nuevo límite de edad (para mujeres menores de 25 años). También se ha establecido que los trabajadores/as del hogar no serán enviados a otros países hasta que no se hayan establecido acuerdos bilaterales, y que todos los trabajadores/as del hogar serán contratados y colocados a través de agencias registradas.

ELEMENTOS CLAVE: Gestión de la migración

SINGAPUR

Singapur introdujo una legislación que otorga un día de descanso semanal a los trabajadores/as del hogar extranjeros con permisos de trabajo expedidos o renovados a partir de enero de 2013. En 2016 se introdujo un nuevo salario mínimo para los trabajadores/as del hogar migrantes aplicable únicamente a los trabajadores/as filipinos e indonesios.

ELEMENTOS CLAVE: Descanso semanal

TAILANDIA

En 2012, Tailandia promulgó la Regulación Ministerial núm. 14 (B.E. 2555) por la cual se prevé que todos los trabajadores/as del hogar tienen derecho a determinadas condiciones, incluyendo: un día de descanso semanal, baja por enfermedad remunerada y el pago de horas extraordinarias si se trabaja en período de vacaciones. Además prohíbe el empleo de trabajadores/as del hogar menores de 15 años. Sigue habiendo exclusiones, como las limitaciones a las horas de trabajo, la cobertura del salario mínimo y la protección de la seguridad social.

ELEMENTOS CLAVE: Descanso semanal - Baja por enfermedad - Horas extraordinarias remuneradas - Salario mínimo

TANZANIA

Adopción de un plan de acción tripartito revisado para mejorar los derechos de los trabajadores/as del hogar y ratificar el C189 (2015). El Gobierno incrementó el salario mínimo de los trabajadores/as del hogar (en un 55% en 2013), revisado cada tres años por un organismo tripartito.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo

UCRANIA

La ratificación del C189 se incluyó en el Plan de Acción del Gobierno – Decreto del Gabinete de Ministros #450-r (2015). El proyecto de ley # 3734 sobre enmiendas de actos jurídicos para regular y formalizar el empleo de los trabajadores/as del hogar, ha sido registrado en el Verkhovna Rada, el Parlamento ucraniano (2015).

ELEMENTOS CLAVE: Proyecto de ley en revisión

VENEZUELA

La Ley del Trabajo aprobada en 2012 (reglamentada en 2013) establece 40 horas semanales de trabajo, dos días de descanso por semana, vacaciones pagadas y un salario mínimo para los trabajadores/as del hogar. Otorga a los trabajadores/as del hogar los mismos derechos de que disfrutaban los demás trabajadores/as.

VIETNAM

El Decreto núm. 27 y su correspondiente Circular núm. 19 requieren que los contratos de empleo sean firmados por el trabajador del hogar y por su empleador, y exigen el pago de un salario no inferior al salario regional, además de períodos de descanso mínimo, 12 días de vacaciones anuales, el pago de un seguro y de los días festivos, salud y seguridad en el trabajo, gastos de alojamiento y bonificaciones.

ELEMENTOS CLAVE: Contrato de empleo

ZAMBIA

Un Grupo de trabajo técnico tripartito sobre los trabajadores/as del hogar ha elaborado un código de conducta para los empleadores de trabajadores/as del hogar. Se utilizaron “Centros de doncellas” para llevar a cabo actividades de formación y divulgación. En 2013 el Gobierno incrementó el salario mínimo de los trabajadores/as del hogar.

ELEMENTOS CLAVE: Salario mínimo Código de conducta

ZIMBABWE

Zimbabwe está actualmente negociando una serie de reformas a la legislación laboral a nivel nacional que cubren a los trabajadores/as del hogar.

ELEMENTOS CLAVE: Revisión de la legislación laboral

05. CAMPAÑAS Y NEGOCIACIONES POR EL CAMBIO

Este capítulo pone el acento en una serie de historias y casos que se han dado en todas las regiones del mundo y que ilustran las victorias logradas por trabajadores/as del hogar y sindicatos gracias a sus negociaciones y campañas a favor del cambio. Para ello recurrieron a diversas estrategias que les permitieron movilizar, sindicalizar y conseguir la ratificación del C189, realizar reformas de la legislación laboral y un nuevo convenio colectivo. Uno de los enfoques globales que ha resultado fundamental en las campañas y las negociaciones por el cambio es el desarrollo de alianzas estratégicas – entre los trabajadores/as del hogar y los sindicatos, con el apoyo de aliados – para expresarse con una voz única y lograr presionar al máximo a los Gobiernos.

5.1 SALARIOS MÍNIMOS

Los trabajadores/as del hogar suelen constituir una de las categorías de trabajadores/as peor remunerados – si es que reciben alguna remuneración. En muchos países los trabajadores/as del hogar siguen sin estar cubiertos por la legislación laboral que protege a la mayor parte de los trabajadores/as, incluida la legislación relativa al salario mínimo. Gracias a las campañas en torno al Convenio 189 y al reconocimiento progresivo del trabajo doméstico como “trabajo”, la situación está cambiando gradualmente. Para muchos, el derecho a un salario mínimo y la lucha por un salario mínimo vital continúa.

India: Campaña a favor de salarios mínimos

La National Domestic Workers’ Federation (NDWF) de la India estuvo haciendo campaña a favor de un salario mínimo, y había recomendado a sus propios miembros y a otros miembros de la red de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) el desarrollo de programas de promoción que incluyeran reuniones y campañas de recopilación de firmas, campañas mediáticas y reuniones con responsables políticos²⁴.

La India no ha ratificado todavía el C189, pero para junio de 2015 siete estados habían fijado un salario mínimo para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, y diez estados habían establecido Comisiones de Bienestar, encargadas de registrar las agencias de colocación que contratan trabajadores/as del hogar. En agosto de 2015 el Gobierno indio anunció que había preparado un borrador de política sobre los empleados del hogar en el cual se incluyen una serie de recomendaciones para proteger a este tipo de trabajadores/as, entre ellas un salario mínimo mensual.

Sudáfrica: Una campaña de promoción en la calle y en el Parlamento

Sudáfrica ratificó el Convenio 189 de la OIT el 7 de julio de 2013, fecha histórica para el South African Domestic Services and Allied Workers Union (SADSAWU), el mayor y más antiguo sindicato de trabajadores/as del hogar de África. La ratificación se logró después de dos años presionando al Gobierno, incidiendo ante el Parlamento y organizando numerosas marchas y protestas. Pero este no ha sido el primer logro del SADSAWU: su labor de promoción a lo largo de los años ha permitido introducir mejoras para los trabajadores/as del hogar en la legislación nacional, incluyendo un salario mínimo más alto²⁵.

Filipinas: Implementación de la Ley de los kasambahay (adoptada el 18 de enero de 2013)

La ley prohíbe que los trabajadores/as del hogar puedan solicitar a través de sus sindicatos o asociaciones un aumento del salario mínimo mediante la presentación de peticiones ante las Juntas Regionales Tripartitas encargadas de los Salarios y la Productividad, cuyo cometido es fijar los salarios mínimos de los trabajadores/as a nivel regional. Representantes de sindicatos, empleadores y el Gobierno, con el apoyo de la OIT, están estudiando cuál sería el salario mínimo apropiado a nivel nacional y en las diferentes regiones del país. Está previsto establecer una organización de empleadores y empleadoras de trabajadores/as del hogar. Por otra parte, se está finalizando el desarrollo de un sistema unificado de registro que permitirá a los trabajadores/as del hogar inscribirse en una de las tres instituciones de protección social obligatoria: el Sistema de la Seguridad Social, la Corporación Filipina de Seguros Médicos y el Fondo Mutuo de Promoción de la Vivienda, y, si así lo desean, inscribirse en las tres²⁶.

HISTORIA DE ROBAI: UNA VALIENTE TRABAJADORA DEL HOGAR LOGRA UNA VICTORIA JURÍDICA SIGNIFICATIVA EN KENYA:

Robai Musinzi, trabajadora del hogar de Kenya, se atrevió a llevar a su empleador a los tribunales por despido improcedente. Había estado trabajando para él durante cuatro años, pero sólo habían establecido un contrato verbal. En diciembre de 2012 ganó la batalla legal, que se había prolongado más de un año, y el tribunal industrial le reconoció el derecho a 175.533 KES (aproximadamente 2.000 USD), en concepto de dos meses de sueldo y una indemnización por despido improcedente. La sentencia del tribunal industrial reconocía efectivamente que, en virtud de la ley, un contrato verbal es un contrato que puede conferir derechos y que puede hacerse aplicar. Así pues, se estableció el precedente jurídico de que los trabajadores/as del hogar, independientemente de si tienen un contrato escrito o verbal, están cubiertos por la Ley de Empleo del país, lo que les confiere el derecho a un salario mínimo nacional, además de otras disposiciones previstas por la ley²⁷.

“Los trabajadores/as del hogar de Sudáfrica han sido muy afortunados, puesto que se les ha asignado un nuevo salario mínimo que es legal y que todos los empleadores tienen la obligación de pagar. Además, todos los trabajadores/as migrantes están legalmente cubiertos y tienen el derecho al mismo salario y a la misma legislación laboral”.

Myrtle Witbooi, Presidenta de la FITH y Secretaria General del SADSAWU, Sudáfrica

EE.UU.: CAMPAÑAS QUE CONDUCE A UNA VICTORIA JURÍDICA:

Los trabajadores/as del hogar de EE.UU. son una de las categorías de trabajadores/as que han conseguido fundar su propia organización, la National Domestic Workers' Alliance (NDWA), que hace campaña a favor de una “Carta de Derechos” de los trabajadores y las trabajadoras del hogar a nivel estatal, así como cambios normativos a nivel nacional y la ratificación e implementación de importantes Convenios de la OIT, en particular el C189, a nivel mundial. De momento la Alianza ha conseguido establecer una Carta de Derechos de los Trabajadores del Hogar en siete estados del país: Nueva York, Hawái, California, Massachusetts, Oregón, Connecticut e Illinois. Las coaliciones y alianzas de trabajadores/as del hogar en dichos estados han llevado a cabo intensas campañas a favor de estos derechos, principalmente mediante iniciativas de sindicalización y promoción, y contando con el apoyo de la NDWA. Las campañas se desarrollan a nivel estatal, movilizándose a los trabajadores/as del hogar y a sus aliados para que participen en acciones públicas, publiquen mensajes en las redes sociales y envíen correos electrónicos a miembros del Senado para recabar apoyos a favor de la adopción de la Carta de Derechos²⁸.

Las Cartas otorgan a los trabajadores/as del hogar derechos y protecciones fundamentales que incluyen el derecho a recibir un sueldo no inferior al salario mínimo, el derecho a que se les paguen todas las horas trabajadas, el derecho a un día de descanso semanal como mínimo y el derecho a comidas y períodos de descanso. La Carta también incluye determinadas protecciones contra el acoso.



5.2 PROTECCIÓN SOCIAL

La OIT calcula que, en el año 2011, entre el 75% y el 80% de la población mundial no tenía acceso a la protección social y vivía en un estado de inseguridad social. Las trabajadoras y los trabajadores del hogar han seguido figurando como uno de los grupos menos protegidos, sobre todo los empleados del hogar migrantes que trabajan mayoritariamente en el sector de la economía informal, excluidos de la legislación de la seguridad social y con un acceso limitado, o nulo, a la justicia.²⁹

Algunos países europeos industrializados disponen de una cobertura explícita para los trabajadores/as del hogar con arreglo a la legislación de la seguridad social. Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia, Portugal y Suiza (Cantón de Ginebra) han incluido a los trabajadores/as del hogar en los regímenes de compensaciones de los trabajadores; Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Países Bajos, Portugal y Suiza (Cantón de Ginebra) han incluido a los trabajadores/as del hogar en los planes generales de asistencia sanitaria; Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal y Suiza (Cantón de Ginebra) han incluido a los trabajadores/as del hogar en los planes de pensión. En determinados casos estos derechos se han podido ampliar a través de convenios colectivos, como es el caso de Francia y Bélgica. En Bélgica, Francia y el Cantón de Ginebra en Suiza, los trabajadores/as del hogar acceden a la protección social a través de sistemas de cupones de servicio, combinados con contratos modelos, lo cual contribuye a la formalización del trabajo doméstico. Cuando los trabajadores/as del hogar están representados por sus propias asociaciones o sindicatos, tienen más probabilidades de ver respetados sus derechos.³⁰

India: Uno de los primeros ejemplos:

India constituyó un ejemplo adelantado de buenas prácticas con la adopción de una ley de seguridad social de los trabajadores/as no sindicalizados, la Unorganised Workers Social Security Act de 2008, una de las primeras iniciativas encaminadas a garantizar la protección social de los trabajadores/as del hogar. Desde entonces, muchos Gobiernos estatales han implementado esta ley en sus respectivos estados, estableciendo Consejos Estatales de Seguridad Social* y proporcionando planes de asistencia social en virtud de dicha ley, incluidas las pensiones. La ampliación a los trabajadores/as del hogar del seguro médico para familias pobres Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY) fue uno de los primeros planes de este programa. (*Los estados que constituyen los Consejos Estatales de Seguridad Social son Karnataka, Chhattisgarh, Bengala Occidental, Assam, Orissa, Gujarat, Kerala, Rayastán, Andhra Pradesh, Jharkhand, Tripura y las Islas de Andamán y Nicobar).³¹

República Dominicana:

La Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y una coalición de sindicatos y organizaciones contribuyeron a presentar ante el Congreso un proyecto de ley que proporcionaría a los trabajadores/as del hogar una cobertura de la seguridad social. Eulogia Familia, Vicepresidenta de la CNUS, afirma que para conseguir presentar el proyecto de ley tuvieron que concertar “entrevistas individuales con legisladores clave para fomentar la sensibilización” y celebrar reuniones con organismos gubernamentales responsables de determinar la legislación. La participación de los trabajadores/as del hogar fue fundamental en estas reuniones, puesto que permitió a los legisladores y responsables políticos conocer de primera mano las condiciones de trabajo, a menudo deplorables, que afrontan estas mujeres. Por otra parte, dice Familia, los trabajadores/as del hogar lograron convencer a los legisladores de “que ellos y sus familias constituyen un importante grupo social y que su voto contribuiría a su elección”. Tras este compromiso, el Consejo Nacional de Seguridad Social emitió una resolución para llevar a cabo diversos estudios sobre la mejor manera de incorporar a los trabajadores/as del hogar al sistema de la seguridad social.³²



Colaboración entre un sindicato y el Gobierno en Paraguay

En Paraguay, poco más del 10% de los trabajadores/as del hogar estaban inscritos en el Instituto de Previsión Social (IPS), el organismo público a cargo de la seguridad social, a pesar de que el registro es obligatorio por ley. En diciembre de 2013 se organizó una campaña de sensibilización para aumentar las tasas de registro. Personas como Librada Maciel, que ha sido una trabajadora del hogar durante más de 20 años y que actualmente es la Secretaria general del sindicato de trabajadores del hogar en Itapúa, participó, junto con representantes del Gobierno y organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la mayor iniciativa para promover el registro de trabajadores/as del hogar en el sistema de la seguridad social de Paraguay. La campaña abarcó tanto zonas urbanas como rurales. Los materiales de promoción estaban disponibles en español y en guaraní. Se difundieron mensajes en la radio y en la televisión, así como en la página web del IPS, y se colocaron pósteres en lugares públicos estratégicos, como las estaciones de transporte público y los centros médicos y sociales. Los mensajes se adaptaron a diferentes tipos de público, algunos dirigidos a los trabajadores/as del hogar y otros a sus empleadores y empleadoras, recordándoles sus obligaciones legales.

Librada también estuvo activamente implicada en una nueva campaña que se llevó a cabo en 2014 para promover el registro en el IPS. Con el apoyo de la OIT, las tres organizaciones de trabajadores/as del hogar de Paraguay –el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP), la Asociación de Trabajadoras Domésticas y el Sindicato de Trabajadores de Itaipu (SINTRAIPU)– colaboraron con el Ministro de Trabajo en el diseño de un folleto donde se solicitaba a los empleadores que registraran a los trabajadores/as del hogar en el IPS. El folleto se envió a 20.000 domicilios, grapado a la factura de la electricidad para asegurarse de que los empleadores no lo tiraran a la basura. La tasa de registros de trabajadores/as del hogar en el IPS aumentó considerablemente, y, en febrero de 2015, 799 nuevos empleadores/as habían registrado a sus trabajadores/as en el organismo de la seguridad social.³³

“Lo menos que podemos hacer es considerarnos trabajadoras para incorporar el empleo doméstico a la economía formal o garantizar que estas mujeres tengan una nómina. De esta manera pueden conseguir una seguridad social y un seguro de vida. Somos un millón y medio de trabajadores/as del hogar, pero sólo el 25% estamos oficialmente reconocidos como trabajadores/as – una cifra demasiado pequeña. Es muy importante que estas compañeras se afilien a un sindicato, que se registren para que puedan disfrutar de una protección”.

Stella Maris Zalazar, Secretaria General del Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINDECAP), San Juan, Argentina



5.3. CONTRATOS REQUERIDOS POR LEY

ARTÍCULO 7 DEL C189:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos”.

Ejemplos de casos en los que la ley exige el establecimiento de contratos para los trabajadores/as del hogar pueden encontrarse en Filipinas, donde la Ley de Trabajadores del Hogar de 2013 exige al empleador y al trabajador del hogar establecer un contrato por escrito, en un idioma comprensible tanto por el empleador como por el trabajador del hogar, y disponible en tres ejemplares: uno para el empleador, otro para el empleado y otro para la inscripción en el organismo local correspondiente. En Brasil, según la ley, los trabajadores/as del hogar que trabajan tres días o más para el mismo empleador deben ser contratados con un contrato registrado y disponen de muchos de los derechos de que disfrutaban los demás trabajadores/as, entre ellos un salario mínimo, vacaciones pagadas y un día de descanso semanal. Por desgracia, en la práctica, muchos empleadores no ofrecen un contrato al trabajador.³⁴ En una serie de países se ha introducido el denominado “contrato estándar” o “contrato modelo”, algo que podría aportar mayor claridad en cuanto a las condiciones de trabajo. No obstante, un contrato estándar sólo garantizará los derechos y protecciones que figuren en la legislación laboral.

» **En el Cantón de Ginebra de Suiza**, el sindicato SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) garantizó la adopción de un “contrato de empleo estándar” por parte de las autoridades cantonales, a través de la Cámara de Relaciones Colectivas de Trabajo. El contrato es ejecutable por los tribunales, e incluye una tasa salarial establecida tras consultas con organizaciones sindicales y basada en la práctica habitual. El SIT obtuvo un seguro de protección de ingresos en caso de enfermedad para los trabajadores/as del hogar que estén empleados como mínimo 32 horas a la semana por la misma persona (y espera conseguir ampliar esta cobertura a todos los trabajadores/as del hogar).



Irlanda: Trabajadores/as del hogar migrantes llevan a cabo con éxito una campaña a favor de la ratificación del C189

El Domestic Workers Action Group (DWAG), apoyado por el Migrant Rights Centre Ireland (MRCI), ha logrado una importante victoria al convencer al Gobierno irlandés de ratificar el C189 y al aprovechar que Irlanda ocupaba la Presidencia del Consejo de la Unión Europea en 2013 para impulsar una serie de recomendaciones a nivel de la UE con el fin de posibilitar que otros Estados miembros ratifiquen el C189. El Gobierno desarrolló diversas políticas clave para los trabajadores/as del hogar, incluyendo inspecciones del trabajo en domicilios privados, un código de práctica para el sector y nuevas medidas para proteger a los trabajadores/as del hogar que trabajan en embajadas. Estos logros no fueron ninguna coincidencia: hicieron falta diez años de duro trabajo para movilizar a los trabajadores/as del hogar, realizar análisis críticos respecto a determinadas cuestiones y llevar a cabo acciones colectivas para incluir el trabajo doméstico en la agenda:

- » sindicalización de las bases con los trabajadores/as;
- » acciones en las calles para poner de relieve el valor del trabajo doméstico y la explotación oculta en los domicilios familiares en Irlanda;
- » desarrollo de alianzas estratégicas con sindicatos, empleadores y sectores comunitarios y voluntarios;
- » una obra de teatro lanzada en 2011, acompañada de una estrategia mediática y publicitaria bien planificada, con metas concretas y ambiciosos objetivos políticos; y
- » encuentros con músicos en 2012 para examinar maneras de implicar a nuevas audiencias a través de la música y de la palabra hablada. Esto permitió crear nuevas plataformas, y las mujeres adquirieron confianza para representar sus propias cuestiones a través de la música, en el escenario, y en los medios de comunicación, tanto a nivel local como nacional, dirigiéndose al Ministro de Trabajo, Empresa e Innovación

En agosto de 2012 la campaña estaba alcanzando un punto culminante. DWAG recurrió a una serie de acciones en un último intento para conseguir el compromiso del Gobierno irlandés. Se invitó a aliados de la campaña a unirse al Día de Acción Mundial, solicitando al Gobierno irlandés que ratificara el Convenio. El Solidarity Stroll acompañó a los trabajadores/as del hogar, sindicatos, empleadores, organizaciones de la sociedad civil, sectores comunitarios y voluntarios, niños y simpatizantes que tomaron las calles en solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras del hogar de todo el mundo y reclamaban la ratificación. Se lanzó una petición con fecha límite del 12 de diciembre de 2012. Las firmas recopiladas se empaquetaron en cajas envueltas con papel de regalo y 12 miembros de DWAG las enviaron al Ministro el 12 de diciembre con el mensaje "Hágale un regalo a los trabajadores del hogar estas Navidades: comprométase a ratificar el Convenio". Irlanda ratificó oficialmente el C189 en 2014.



“La ratificación del Convenio de las trabajadoras y trabajadores del hogar constituyó un paso importante por parte del Gobierno de Irlanda para el reconocimiento de la importancia del trabajo que se realiza en domicilios privados. Es importante garantizar que las chicas au-pair también estén cubiertas por la legislación laboral”.

Jane Xavier, Domestic Workers Action Group, Irlanda

EUROPA: DECISIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA EN APOYO AL C189:

La Decisión del Consejo de Ministros de la Unión Europea de diciembre de 2013, autorizaba a los Estados miembros a ratificar el Convenio 189 de la OIT. La Decisión fue propuesta en un primer momento por la Comisión Europea en marzo de 2013 y posteriormente aprobada por el Parlamento Europeo. La Decisión elimina las objeciones por parte de algunos Estados miembros de que determinadas Directivas de la UE constituirían un obstáculo para la ratificación del C189.

5.4 REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LAS VACACIONES

Horas de trabajo

Los trabajadores/as del hogar se han visto a menudo excluidos de las normativas sobre el tiempo de trabajo contenidas en la correspondiente legislación laboral nacional. Este punto es abordado en el Convenio 189, que reclama “medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores/as domésticos y los trabajadores/as en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas” (artículo 10). Si bien algunos de esos países que ahora reconocen específicamente a los trabajadores/as y trabajadoras del hogar en su legislación laboral regulan efectivamente las horas de trabajo, al menos en teoría, sigue habiendo no obstante muchos problemas, en particular para los trabajadores/as del hogar internos, de quienes se suele esperar una disponibilidad continua durante las 24 horas del día.

Directrices para limitar el tiempo de trabajo de los trabajadores/as del hogar internos

La OIT ha elaborado un informe de políticas sobre las horas de trabajo de los trabajadores/as del hogar internos, en el cual se establecen las siguientes directrices destinadas a limitar el tiempo de trabajo:

- » Para limitar el tiempo de trabajo, es preciso definir las horas normales de trabajo, las reglas aplicables a la situación de espera, los períodos de descanso y las pausas, así como alentar a los trabajadores/as y empleadores a negociar horarios definidos con claridad, lo que incluye el momento de inicio y término de trabajo.
- » Limitar el tiempo de espera y las horas extraordinarias, y determinar la forma de remunerar estos períodos.
- » Establecer períodos que permitan hacer pausas cortas durante el día y fijar el tiempo de descanso diario, a fin de garantizar que los trabajadores/as domésticos tengan la posibilidad de descansar adecuadamente.
- » Fijar condiciones estrictas para el trabajo de noche y la interrupción del descanso nocturno/diurno.
- » Asegurar que se permita a los trabajadores/as domésticos salir de los hogares durante sus períodos de pausa, descanso diario y descanso semanal.
- » Asegurar el descanso compensatorio en caso de trabajo excepcional durante los períodos de descanso, especialmente de noche, con independencia de la correspondiente compensación financiera.
- » Exigir a los empleadores que documenten el horario de trabajo del trabajador doméstico, así como cualesquiera horas extraordinarias trabajadas.³⁵

Tanzania: Registro de las horas de trabajo – un instrumento de sensibilización

En abril de 2013, la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y el Conservation, Hotels, Domestic, Social Services and Consultancy Workers Union (CHODAWU) de Tanzania organizaron, con el apoyo de la OIT, un taller de formación sobre el registro de las horas de trabajo en el ámbito del trabajo doméstico. El objetivo era enseñar a los 20 participantes, todos ellos trabajadores/as del hogar internos, cómo calcular y registrar sus propias horas de trabajo y remuneración, y cómo computar las horas de trabajo con las tareas que desempeñan. También se les proporcionó información sobre sus derechos legales, concretamente respecto a las horas de trabajo y la remuneración con arreglo a la legislación laboral de Tanzania, y, de manera más general, sus derechos en tanto que trabajadores/as de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales, incluidos sus derechos a días de descanso y vacaciones.

El taller concluyó que la mejor estrategia para entender y registrar correctamente las horas de trabajo y las tareas desempeñadas cada día, así como la relación entre las horas de trabajo y la remuneración, era rellenar una hoja de horario de trabajo. Se estableció un grupo de trabajo para garantizar que los trabajadores/as del hogar siguieran utilizando los impresos que se habían utilizado en el taller, rellenándolos adecuadamente, y que se recogieran una vez terminados.³⁶ En Filipinas (FFW), Tailandia (Homenet) y Bolivia (FENATRAHOB) se llevaron a cabo talleres de formación similares.

Chile: Una nueva ley reduce drásticamente el tiempo de trabajo

Chile aprobó en octubre de 2014 una enmienda a la ley que rige los derechos de los trabajadores/as del hogar, que entró en vigor en octubre de 2015. Uno de los cambios más significativos fue la reducción del tiempo de trabajo para los trabajadores/as del hogar internos a 45 horas semanales, además de disponer de un día de descanso semanal como mínimo y de al menos 30 minutos de descanso para las comidas. Las horas extraordinarias se limitarán a un máximo de 15 horas semanales. Para los trabajadores/as internos, la ley establece un mínimo de 12 horas de descanso al día, con por lo menos 9 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente, y un mínimo de 3 horas de descanso distribuidas a lo largo de la jornada laboral, incluidas las horas de las comidas. El domingo es día de descanso, y disponen de un segundo día, que en principio es el sábado pero que se puede intercambiar de común acuerdo por otro día.

El Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP)

de Chile había hecho una larga e intensa campaña a favor de estos nuevos derechos, pero señala que todavía queda mucho por hacer. La Presidenta Michelle Bachelet fue una firme defensora del proyecto de ley propuesto, que firmó en abril de 2014, prometiendo seguir protegiendo los derechos de las trabajadoras y trabajadores.³⁷ El Gobierno de Chile ratificó el C189 en junio de 2015. El Ministro de Trabajo de Chile elogió el papel de las organizaciones y sindicatos de trabajadores del hogar (SINTRACAP, SINDUTCAP, ANECAP y la Fundación Margarita Pozo) en la creación y formulación del proyecto de ley, que otorga protecciones legales a los trabajadores/as del hogar en ámbitos anteriormente no cubiertos.³⁸

5.5 DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

Los días de descanso y las vacaciones son indispensables para el mantenimiento y la protección de la salud física y mental de todos los trabajadores/as. Es un derecho que no siempre se ha respetado en el caso de los trabajadores/as del hogar, en particular de los trabajadores/as del hogar internos, y el no disponer de tiempo de descanso les aboca a dañarse la salud y a aislarse socialmente. Para los trabajadores/as del hogar migrantes, las vacaciones anuales pagadas tienen un significado especial, puesto que pueden representar la única oportunidad para ver a su familia.

Período de descanso semanal de 24 horas consecutivas – respetado o superado en muchos países. C189 stipulates that weekly rest El C189 estipula que el período de descanso semanal “deberá ser al menos de 24 horas consecutivas”. La OIT señala que, en muchos países, la legislación laboral ya otorga a los trabajadores/as del hogar 24 horas de descanso semanales o más. La legislación laboral de Uruguay y de Sudáfrica establece para los trabajadores/as del hogar un período de descanso semanal ininterrumpido de 36 horas, y en el caso de Argentina el período es de 35 horas. En Uruguay, el período de descanso semanal específico incluye el domingo completo, mientras que en Sudáfrica puede canjearse de común acuerdo por un período mínimo de 60 horas consecutivas cada dos semanas. A nivel mundial, casi la mitad de todos los trabajadores/as del hogar (25,7 millones, o el 49% del total de los trabajadores/as) tienen derecho a un descanso semanal de por lo menos 24 horas consecutivas. Estos trabajadores/as están protegidos por los mismos términos que otros trabajadores/as asalariados del país (y en un reducido número de casos disfrutaban incluso de un trato más ventajoso).³⁹

Singapur: Conseguir que la legislación funcione

Singapur introdujo una legislación que otorga un día de descanso semanal a los trabajadores/as del hogar extranjeros que tengan un permiso de trabajo expedido o renovado después de enero

de 2013. Si bien constituye una iniciativa significativa y positiva, esta legislación es inservible sino se aplica de manera efectiva. Así pues, la organización Transient Workers Count Too (TWC2) decidió llevar a cabo una encuesta sobre el nivel de aplicación de la legislación y, con ocasión del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar (16 de junio) de 2015, publicó un informe sobre el derecho a descansar y la eficiencia de la legislación del día de descanso para los trabajadores/as del hogar extranjeros (The Right to Rest: The effectiveness of the ‘day off’ legislation for foreign domestic workers). TWC2 encuestó a 195 trabajadoras/es del hogar extranjeros sobre su acceso a días de descanso y a una compensación adecuada, y de todas las personas encuestadas durante el período de 2013 a 2014, el 41% afirmó tener cuatro días de descanso al mes, el 24% de los trabajadores/as del hogar disponía de dos días de descanso al mes, el 23% no tenía más que un día de descanso al mes y el 10% no tenía ningún día de descanso. TWC2 concluye que, si la muestra es representativa, en Singapur habría aproximadamente 22.000 trabajadores/as del hogar que no tienen ningún día de descanso.

El informe hizo posteriormente una serie de recomendaciones al Gobierno de Singapur, incluyendo una mayor concienciación de la opinión pública, una mejor aplicación de la legislación por medio de controles arbitrarios, la ampliación de las disposiciones relativas a los días de descanso en la Ley de Empleo para los trabajadores/as del hogar, la introducción de un día de descanso completo (24 horas), una compensación adecuada por trabajar durante un día de descanso, y la introducción de vacaciones obligatorias mínimas, incluyendo por lo menos dos días de descanso al mes.⁴⁰

Vacaciones anuales pagadas: América Latina toma la iniciativa

Las estadísticas de la OIT demuestran que muchos países ya han ampliado el derecho a vacaciones anuales pagadas a los trabajadores/as y trabajadoras del hogar. En España, por ejemplo, los trabajadores/as del hogar tienen derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, de los cuales al menos 15 han de ser consecutivos. En Zambia, la legislación laboral otorga a los trabajadores/as del hogar el derecho a acumular no menos de dos días de vacaciones pagadas al mes, mientras que en Mozambique el derecho a vacaciones anuales de los trabajadores/as del hogar está vinculado al número de años de servicio, pasando de 12 días durante el primer año a 30 días a partir del tercer año. Casi la mitad de todos los trabajadores/as del hogar del mundo (aproximadamente 25,7 millones) disfrutaban ya de los mismos derechos a vacaciones anuales que los demás trabajadores/as. La cobertura legal para los trabajadores/as del hogar en lo que respecta a las vacaciones anuales es especialmente favorable en América Latina y el Caribe, donde casi todos los trabajadores/as del hogar de la región tienen derecho a vacaciones anuales

en condiciones similares a los trabajadores/as de otros sectores (Costa Rica proporciona a los trabajadores/as del hogar unas vacaciones anuales más largas que las de otros trabajadores). En los países desarrollados, África, Europa del Este y la Comunidad de Estados Independientes (CEI), la proporción de trabajadores/as del hogar con derecho a vacaciones anuales en las mismas condiciones que otros trabajadores/as, oscila entre el 55% y el 71%. En África, donde el 57% de los trabajadores del hogar disfrutaban de la igualdad de este derecho, el 42% de los mismos cuenta con un período de vacaciones anuales pagadas garantizado, si bien más corto que en el caso de otros trabajadores/as. La peor cobertura legal se aplica en Asia y en Oriente Medio, donde, con arreglo a la legislación nacional, el 97% y el 99% de los trabajadores/as del hogar, respectivamente, no tienen derecho a vacaciones anuales. Así pues, los permisos de vacaciones corren enteramente a discreción del empleador, y las únicas vacaciones que se suelen otorgar son los días festivos.⁴¹

Filipinas: Obtención de derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar

En 2009 se estableció un Grupo de Trabajo Técnico (GTT) compuesto por organizaciones afiliadas a la CSI, trabajadores/as del hogar, Migrant Forum Asia y otros aliados, así como el Ministerio de Trabajo y Empleo y la OIT. El GTT presentó una posición unificada – establecida a partir de consultas tripartitas – con respecto al Convenio 189 de la OIT en la Conferencia de la OIT y su ratificación en 2013. Los sindicatos, los trabajadores/as del hogar y Migrant Forum Asia coordinaron iniciativas de promoción y defensa para expresarse al unísono y garantizar la ratificación del C189 y la adopción del Proyecto de ley sobre trabajadores del hogar en 2013. Celebraron reuniones periódicas, efectuaron consultas en diversas islas con asociados tripartitos, y elaboraron materiales y kits de campaña. Planificaron celebraciones y eventos públicos en fechas clave (Día del Trabajo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, Día de los Trabajadores Migrantes, etc.); compartieron relatos de trabajadores/as del hogar en los medios de comunicación y las redes sociales; presentaron programas de desarrollo de capacidades y sindicalizaron a cientos de trabajadores/as del hogar. Además consiguieron que el Senador Jinggoy Estrada, presidente de la Comisión de Trabajo, y autor del Proyecto de Ley sobre Trabajadores del Hogar de Filipinas, se comprometiera y se convirtiera en el primer defensor de la Campaña 12 para 12. También organizaron un concierto con el músico Noel Cabangon como parte del Día de Acción Mundial 12-12-12 para celebrar la ratificación del C189 y la adopción del Proyecto de Ley sobre Trabajadores/as del Hogar.



Comprendieron la importancia de:

- » Intercambiar conocimientos, pericia y recursos entre los miembros de la red, y compartir sus experiencias con otros equipos a nivel regional y global;
- » Poner en común las competencias de personas procedentes de diferentes sindicatos y organizaciones de trabajadores/as del hogar y llevar a cabo investigaciones;
- » Prepararse para mantener debates estratégicos sobre salarios, libertad de asociación y libertad sindical y garantizar la implementación de la nueva ley;
- » Desarrollar un plan de campaña (con estrategias de promoción, y un plan mediático y de comunicaciones), apuntando a personalidades clave del Gobierno y creando una red de aliados en constante expansión; y
- » Disponer de líneas abiertas de comunicación.

“Al reconocer que los principios del trabajo decente deben estar consagrados en el trabajo doméstico, Filipinas y el mundo entero están por fin adoptando un comportamiento más humano. Los derechos de los trabajadores/as y el trabajo decente no deberían limitarse a determinados tipos de trabajadores/as sólo, sino que han de cubrir todos los tipos de trabajadores”.

Sonny Matula, Presidenta de la Federation of Free Workers (FFW), Filipinas

5.6 TRABAJADORES/AS DEL HOGAR MIGRANTES

Según estimaciones de 2015 de la OIT, de los 67 millones de trabajadores/as del hogar que hay en el mundo⁴² 11,5 millones son migrantes, que se ven a menudo obligados a abandonar su país de origen debido a situaciones de emergencia y a la falta de oportunidades de empleo, todo ello agravado además por la discriminación de género. En diversas regiones, estos trabajadores/as suelen ser particularmente vulnerables a las prácticas fraudulentas de las agencias de contratación, y pueden encontrarse retenidos en el país de origen por empleadores que les han confiscado el pasaporte. Dado que la mayoría de los trabajadores/as viven en el domicilio del empleador, dependen en gran medida de su permiso para abandonar la residencia, y en muchos casos terminan encerrados. Otros problemas habituales son las largas jornadas laborales, la falta de días de descanso, el impago de los salarios, así como los abusos físicos y sexuales. Los trabajadores/as del hogar migrantes en situación irregular son más propensos todavía a la discriminación y a la explotación.

En Oriente Medio, el sistema de la “kafala”, o patrocinio, ata a los trabajadores/as migrantes a empleadores individuales durante el periodo de contratación. Los trabajadores/as no tienen voz en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, y tampoco pueden rescindir su contrato de empleo. Aislados, sin ningún conocimiento de sus derechos, e incluso del idioma local, estos trabajadores/as del hogar migrantes, un 73% de los cuales se calcula que son mujeres, se encuentran en situaciones especialmente vulnerables.

Se les puede ayudar por medio de la solidaridad, el establecimiento de redes y una mejor normativa.

Hong Kong: Plan estratégico contra las agencias de contratación

La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y la Federation of Asian Domestic Workers Unions (FADWU) de Hong Kong están llevando a cabo una campaña estratégica para abordar el problema de los honorarios de contratación excesivos que se están cobrando ilegalmente en Hong Kong y Filipinas. Hong Kong y Filipinas son los países de destino y de origen que mejores niveles de protección ofrecen a los trabajadores/as del hogar migrantes. Sin embargo, siguen imperando las prácticas del cobro excesivo e ilegal de honorarios por parte de las agencias de contratación, que arrastran a los trabajadores/as del hogar a situaciones de trabajo forzoso. Según una encuesta⁴³ realizada a trabajadores/as del hogar filipinos en Hong Kong, el 90% de los encuestados estaría pagando unos honorarios superiores a los establecidos por ley.

La solidaridad internacional ayuda a los migrantes a establecer una red de derechos en Jordania

El 19 de septiembre 2015 los trabajadores/as del hogar migrantes de Jordania crearon oficialmente su propia red de derechos de los trabajadores/as. La iniciativa se puso en marcha a principios de 2014, cuando el Solidarity Center de la AFL-CIO se puso en contacto con los líderes de las comunidades de trabajadores/as migrantes para discutir de una serie de planes diseñados para combatir la trata de trabajadores/as del hogar vulnerables y ayudar a aquellos cuyos derechos son vulnerados. Al igual que en muchos países de Oriente Medio, los trabajadores/as migrantes tienen prohibido crear sindicatos para mejorar sus condiciones de trabajo. Antes del establecimiento de esta red, muy pocos conocían sus derechos y la mayoría no tenía a nadie que les pudiera ayudar.

Cuarenta y dos líderes de los trabajadores/as del hogar procedentes de las principales comunidades de Jordania – filipinos, bangladesíes, esrilanqueses e indonesios – participaron en cursos de formación donde se cubrían temas relacionados con los derechos de los trabajadores, la trata de personas, la asistencia jurídica y el establecimiento de redes. Este grupo principal empezó a celebrar reuniones mensuales para discutir diversos temas, para aprender de los estudios realizados y para escuchar a ponentes invitados hablar sobre cuestiones de los trabajadores/as del hogar migrantes. Los líderes de la red empezaron a traer nuevos trabajadores/as del hogar a las reuniones y, en septiembre de 2015, un total de 268 trabajadores/as del hogar habían participado en los talleres de formación y en las reuniones de la red. Indrani, una trabajadora migrante procedente de Sri Lanka, explica que, gracias a la red, “sabemos cómo ayudarnos unos a otros... y cuando las trabajadoras/es del hogar se enteran de que estamos ayudando, también quieren venir”.

Los trabajadores/as del hogar han sido igualmente informados de la celebración de las reuniones a través del consultorio jurídico que el Solidarity Center puso en marcha en octubre de 2014 en colaboración con el Adalah Center for Human Rights Studies. El consultorio se lleva a cabo después de cada reunión, para ayudar a los trabajadores/as cuyos empleadores les han confiscado el pasaporte, por ejemplo, o a quienes no se les ha pagado un sueldo desde hace meses o incluso años. En septiembre de 2015, más de 85 trabajadores/as del hogar habían recibido asistencia en el consultorio jurídico.⁴⁴

Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias, de la OIT

El proyecto ha facilitado la conclusión de acuerdos bilaterales entre sindicatos en países de origen y destino de cinco corredo-

res migratorios; ha contribuido a fundar el primer sindicato de trabajadores del hogar del mundo árabe (el Domestic Workers' Union del Líbano) y el primer sindicato de trabajadores/as del hogar de Lesotho; ha influido en la aprobación de la legislación a favor de mayores protecciones para los trabajadores/as del hogar de Paraguay; ha colaborado en la preparación de un programa de desarrollo de capacidades para trabajadores/as del hogar nacionales y migrantes de Argentina; ha supuesto una contribución a las nuevas regulaciones de empleo en el extranjero para los trabajadores/as del hogar de Nepal, y a la elaboración de un código de conducta para los empleadores/as de trabajadores/as del hogar migrantes de Malasia.⁴⁵

Organizar a los trabajadores/as del hogar migrantes del Líbano

En el Líbano hay más de 250.000 trabajadores/as del hogar migrantes, procedentes de más de una decena de países asiáticos y africanos. La mayoría vienen de Etiopía, Bangladesh y Filipinas, mientras que otros son de Nepal, Madagascar, Camerún, Sri Lanka, el Congo y Kenya. En 2012, la OIT, junto con la Fédération Nationale des Syndicats des Ouvriers et des Employés au Liban (FENASOL), la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y tres ONG nacionales, comenzaron a organizar a estos trabajadores/as bajo el paraguas de FENASOL. Los asociados reunieron a líderes comunitarias de Filipinas, Nepal, Sri Lanka, Bangladesh, Etiopía, Camerún, Madagascar y el Congo, que estuvieron celebrando reuniones semanales, durante siete semanas, para hablar de la importancia de organizar a las trabajadoras del hogar y para comunicar a sus compatriotas la importancia de la sindicalización. A raíz de estas reuniones se establecieron sinergias entre las líderes comunitarias, y lazos de solidaridad en torno a su identidad en tanto que trabajadoras del mismo sector, más que en torno a la nacionalidad. Estas mujeres reclutaron a compatriotas suyas, que a su vez reclutaron a otras. El sindicato, que cuenta con aproximadamente 500 miembros, celebró su congreso de fundación en enero de 2015, cerca de las oficinas de FENASOL en Beirut, en presencia de representantes de la UE, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y la Confederación Sindical Árabe (CSI-CSA). El Domestic Workers' Union se ha encontrado con una gran resistencia por parte de las autoridades. Las trabajadoras del hogar siguen reuniéndose, no obstante, con la misma valentía y determinación que el día en que fundaron el sindicato: "Estoy preocupada y feliz. Feliz porque he escuchado demasiadas historias abominables como para quedarme sentada y no hacer nada. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo aún no ha dado su veredicto con respecto a nuestro sindicato. Pero no nos quedamos cruzadas de brazos esperando, estamos avanzando", dice Rose a las trabajadoras/as del hogar de Camerún, en el Congreso Fundador.⁴⁶

Establecimiento de redes e intercambio de conocimientos en Tailandia

La Network of Migrant Domestic Workers de Tailandia afirma que aproximadamente el 15% de sus 75 miembros birmanos disfrutaban de por lo menos un día de descanso a la semana. Ahora están intentando ampliar la red con el objetivo de brindar asistencia a mujeres más jóvenes, que no saben hablar tailandés ni inglés, y que son por tanto más vulnerables.

Suay Ing es una trabajadora cuya situación ha mejorado desde que tomó conciencia de sus derechos. La mayor de cuatro hijas de trabajadores/as de la construcción migrantes procedentes de Myanmar, Ing tenía 14 años cuando fue traficada a Bangkok por un agente que le había prometido un trabajo y que la abandonó. En 2013, con 29 años, logró reunir el coraje para escapar de su jefe abusivo. Empezó a informarse sobre sus derechos y, provista de amplios conocimientos, consiguió un trabajo con un salario decente, días de descanso y un horario razonable. Con el tiempo, Ing empezó a compartir sus experiencias con otras trabajadoras del hogar, y ahora ofrece asesoramiento sobre cómo encontrar un empleo seguro y justo en el marco de la Network of Migrant Domestic Workers.



"Yo les digo a las trabajadoras del hogar que pidan sus días de descanso, que pregunten si les van a cortar el sueldo o no cuando se vayan de vacaciones a su país" (...) "Si las trabajadoras del hogar plantean estas preguntas, entonces los empleadores saben que no pueden aprovecharse de ellas."⁴⁷

Suay Ing, Trabajadora del hogar

Sudáfrica: sindicalización de trabajadores/as del hogar migrantes

El South African Domestic Services and Allied Workers Union (SAD-SAWU) empezó a organizar a las trabajadoras y trabajadores del hogar migrantes de Sudáfrica en el año 2013. Había establecido una comisión especial encabezada por su presidenta, Hester Stephens, para planificar y emprender la campaña de sindicalización. Con el apoyo del Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias, SADSAWU llevó a cabo la campaña con éxito, y para finales de 2015 ya se habían afiliado más de 500 trabajadores/as zimbabwenses.

Migración del campo a la ciudad: el alcance de los sindicatos de la India :

Sonia Rani, coordinadora de proyectos para la Self-Employed Women's Association (SEWA), destaca tres facetas de las iniciativas de sindicalización de la Federación en Delhi:

- » La SEWA Bharat ha tratado de llegar a trabajadores/as del hogar migrantes internos a través de empleados del hogar locales, que a veces trabajan en los mismos edificios que los trabajadores/as migrantes. Los trabajadores/as del hogar migrantes que ya han sido sindicalizados por la Federación informan a otros trabajadores/as del hogar migrantes sobre sus derechos y les entregan folletos de sindicalización de la SEWA. También se les anima a ponerse en contacto con la SEWA en caso de necesidad, puesto que esta puede ayudarles a organizar el regreso a su lugar de origen.
- » La SEWA también ha centrado su labor en sensibilizar a las Asociaciones de Bienestar de los Residentes (Resident Welfare Associations, RWA) de Delhi. A través de reuniones ocasionales con dichas Asociaciones, la SEWA ha tratado de animarlas a que establezcan normas que favorezcan el bienestar de las trabajadoras y trabajadores del hogar, sobre todo en lo concerniente al tiempo de descanso y al salario mínimo.
- » La SEWA lleva a cabo campañas de sensibilización en los estados de origen como Bihar, Bengala Occidental, Orissa y Kerala, con el objetivo de generar conciencia sobre un proceso de migración seguro entre los aspirantes a trabajadores/as del hogar, funcionarios del Gobierno, grupos de mujeres, aldeanos y demás actores, a través de canales innovadores, como por ejemplo juegos de rol, obras de teatro, pósteres y pinturas murales.

Entre febrero de 2014 y abril de 2015, la SEWA consiguió llegar a un total de 15.333 trabajadores/as del hogar migrantes en los estados de Delhi, Bihar y Bengala Occidental. La organización rescató a seis trabajadores/as del hogar de Delhi y dos de Bihar, y ha actuado como representante en varios casos relacionados con impagos salariales, violencia doméstica y violaciones.⁴⁸

Relato de María: Reformas jurídicas impactantes

María Pérez, una trabajadora paraguaya, explica lo mucho que su vida ha cambiado desde que llegó a Argentina, hace más de 25 años, para encontrar trabajo como empleada del hogar. En aquella época carecía de derechos laborales, pero en 2004 Argentina aprobó una nueva política de migración nacional y en marzo de 2013, tras décadas de sindicalización de la mano de obra, se aprobó una nueva ley sobre el empleo doméstico. La nueva ley formalizó efectivamente el sector del trabajo doméstico tanto para los ciudadanos/as del país como para los extranjeros/as, y actualizó y amplió los derechos laborales de los trabajadores/as del hogar, reconociendo derechos como la licencia por maternidad, las vacaciones pagadas, el salario mínimo, una bonificación anual y una indemnización en caso de cese o despido. La ley limita además el tiempo de trabajo a 8 horas diarias y a 48 horas semanales. "Ahora trabajo como interna de lunes a viernes. Tengo un contrato y conozco mis derechos. Después de muchos años trabajando en Argentina, podré jubilarme y recibir una pensión en Paraguay". María también se ha afiliado a la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) y se matriculó al curso de formación profesional que la UPACP ofrece gratuitamente a sus afiliados/as.

“Recibí un diploma, que he enmarcado y colgado en la pared. Me siento tan orgullosa... Desde que se aprobaron las leyes, me he cuidado de decirles a todos mis amigos y amigas de Paraguay que también trabajan como empleados del hogar, que reclamen a su empleador un contrato de trabajo y todas las nuevas prestaciones. La mayoría de ellos han pasado a formar parte de la economía formal”, María Pérez, Trabajadora del hogar⁴⁹

Apoyo a trabajadores/as del hogar migrantes internos en el Reino Unido

El problema de la dependencia que sufren la mayoría de los trabajadores/as del hogar migrantes internos no es un fenómeno exclusivo de los Estados del Golfo. En el Reino Unido, la organización beneficiaria Kalayaan (término filipino que significa libertad) ofrece asistencia a los trabajadores/as del hogar migrantes, muchos de los cuales viven en el domicilio de sus empleadores. Desde que el Gobierno británico introdujo en abril de 2012 el sistema de los “visados atados” para tratar de limitar la migración, los trabajadores/as migrantes han pasado a depender de sus empleadores para todo –su condición de inmigrantes, visado, empleo–, como consecuencia de lo cual se han vuelto muy vulnerables a los abusos. Si abandonan su empleo, incluso huyendo de unas condiciones abusivas, se considera que están vulnerando las leyes de inmigración.

Kalayaan apoya a trabajadores/as procedentes principalmente de Filipinas, Indonesia, India, Tailandia y Nepal. Algunos denuncian abusos físicos, otros abusos psicológicos, así como la prohibición de salir del domicilio no acompañados, y la falta de privacidad y tiempo de descanso. Kalayaan les ofrece apoyo y asesoramiento práctico, ayudándoles por ejemplo a recuperar el pasaporte de manos de su empleador y brindándoles asistencia práctica de emergencia. También proporciona formaciones para acceder a servicios generales y de salud, cursos de inglés, y apoyo para leer y redactar cartas o rellenar solicitudes, y les ponen en contacto con organizaciones como Justice 4 Domestic Workers, que brinda ayuda de emergencia y alojamiento a trabajadores/as del hogar migrantes que se han visto obligados a huir de situaciones abusivas. Los trabajadores/as del hogar también son invitados a participar en actividades de formación relativas a toda una serie de competencias.



Cooperar para terminar con la explotación de los trabajadores/as del hogar migrantes en el Golfo

Los países del Golfo emplean aproximadamente a 2,4 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar que necesitan protección con carácter de urgencia. La mayoría son mujeres jóvenes migrantes, procedentes de países asiáticos y africanos, que se enfrentan a múltiples tipos de abuso, como por ejemplo largas jornadas laborales, impago salarial, carencia de libertad de movimiento, abusos verbales, físicos y sexuales, e incluso la muerte. El sistema de la kafala en los países del Golfo ata los trabajadores/as migrantes a su empleador, y en el caso de los trabajadores/as del hogar que trabajan y viven en domicilios privados, esto implica con frecuencia terminar atrapados en situaciones abusivas. Un ejemplo de esta situación lo ilustra el relato de Iscah Achieng,⁵⁰ una joven keniana que sufrió amenazas de muerte e intentos de tortura durante el tiempo que permaneció atrapada en el domicilio de su empleador, en Arabia Saudita, antes de lograr escapar. “Quería que trabajara cada vez más. Me levantaba a las 6h00 y trabajaba entre 18 y 20 horas al día, siete días a la semana, sin ningún descanso”, dice Iscah. “Cuando pregunté cuándo me pagarían, me dijo que eso me costaría la vida”. Hay miles de personas como Iscah que esperan ser rescatadas de la esclavitud y de situaciones potencialmente mortales.

El análisis *Facilitating Exploitation* (noviembre de 2014) realizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) pone de relieve que las brechas en la legislación laboral de países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) excluyen total o parcialmente a los trabajadores/as del hogar. En el informe *I Already Bought You*, (octubre de 2014) de Human Rights Watch y en el informe *My Sleep is My Break*, (abril de 2014) de Amnistía Internacional se encontraron patrones comunes de abuso contra las trabajadoras y trabajadores del hogar en los Emiratos Árabes Unidos y Qatar respectivamente, entre los que cabe destacar el impago de salarios, la ausencia de períodos de descanso, una carga de trabajo excesiva, la privación de alimentos y la reclusión en el lugar de trabajo. En varios casos, los trabajadores/as del hogar denunciaron maltrato físico, abusos sexuales y haberse encontrado en situaciones de trabajo forzoso, incluida la trata de personas.

El 23 de noviembre de 2014, la CSI, Amnistía Internacional, Human Rights Watch, la FITH y Migrant Forum Asia publicaron un comunicado de prensa conjunto⁵¹ firmado por sindicatos, trabajadores/as del hogar y otros aliados de todo el mundo, y participaron en un evento organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Kuwait para discutir sobre los derechos de los trabajadores/as del hogar migrantes.

Las recomendaciones de los Estados del Golfo fueron, entre otras:

- » Establecer y velar por el cumplimiento de las protecciones que figuran en la legislación laboral para los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores del hogar;
- » Reformar el sistema de visado de la kafala (patrocinio) para garantizar que los trabajadores puedan cambiar de empleador sin necesidad de obtener previamente su consentimiento;
- » Eliminar el requisito del “permiso de salida” en Arabia Saudita y Qatar;
- » Fortalecer la regulación y supervisión de las agencias de contratación laboral, incluyendo la eliminación de los honorarios de contratación que deben pagar los trabajadores/as; y
- » Garantizar que los migrantes tengan acceso a los servicios de asistencia y de justicia.

El 24 de junio de 2015, la Asamblea Nacional de Kuwait aprobó la primera ley de la historia del país que otorga a los trabajadores/as del hogar derechos laborales exigibles, entre los que cabe destacar el derecho a descansos semanales remunerados y vacaciones anuales pagadas, y una compensación por horas extraordinarias por el trabajo realizado fuera de la jornada laboral de 12 horas. La ley prohíbe que se asignen “tareas peligrosas que pudieran humillar la dignidad del trabajador” y prohíbe a los empleadores y empleadoras y a las agencias privadas de empleo cobrar honorarios (directos o indirectos) por la contratación de trabajadores/as o por la organización de su estancia. Aunque el proyecto de ley no consolida el acceso de los trabajadores/as del hogar a los tribunales, les exime en teoría de los gastos y honorarios legales asociados a la resolución de conflictos laborales y exige a los tribunales civiles que examinen sus casos en un plazo de un mes a partir de la fecha de notificación por parte del departamento de trabajo doméstico. Estaba previsto que la nueva ley entrara en vigor en enero de 2016, pero el 16 de diciembre de 2015 fue derogada por el Tribunal Supremo, probablemente debido a las disposiciones en materia de permisos y vacaciones, por lo que tuvo que ser remitida al Parlamento para someterla a una nueva revisión.

Este contragolpe no es en realidad ninguna sorpresa. En 2013, el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) estuvo a punto de adoptar un contrato estándar para los trabajadores/as del hogar de los seis Estados miembros. Todos los Estados del Golfo habían apoyado la adopción del C189, pero su propuesta de contrato estándar no se ajustaba a las normas de la OIT y no ofrecía protección alguna a los trabajadores/as en caso de abuso o violencia. En noviembre de 2014 el CCG alegó que estaba trabajando en una versión revisada de su contrato, pero parece ser que a principios de 2015 abandonó la idea, alegando que no tenía autoridad para introducir cambios vinculantes.

5.7 PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y EL TRABAJO FORZOSO

Trabajo forzado:

Las circunstancias y condiciones en las que algunos empleados del hogar migrantes se ven obligados a trabajar equivalen a situaciones de trabajo forzado: los empleadores les prohíben abandonar el domicilio; les retienen o no les pagan el sueldo; recurren a la violencia o amenazas de violencia; les retienen el pasaporte o el documento de identidad; les limitan la posibilidad de mantenerse en contacto con su familia; o les engañan sobre sus derechos para obligarles a trabajar.⁵²

- » **Presión en Mauritania para acabar con el tráfico sobre el trabajo forzado:** en 2015, los sindicatos mauritanos recibieron quejas de mujeres víctimas de la trata de personas que habían regresado de Arabia Saudita. En todos los casos les habían prometido un trabajo y un sueldo decente en Arabia Saudita como enfermeras o maestras, pero al final no tuvieron más remedio que trabajar como empleadas del hogar, por un puñado de dólares al día. Les habían confiscado el pasaporte y no se les permitía abandonar la residencia en la que trabajaban sin permiso de su empleador. Muchas habían sufrido acoso sexual. Algunas denunciaron que les propinaron palizas y las encerraron una semana en una habitación sin agua ni comida. A otras las amenazaron con violarlas si se quejaban de las condiciones laborales. Cuando pedían regresar a Mauritania, los empleadores se negaban. Los trabajadores/as en este caso fueron víctimas de la trata con fines de trabajo forzado. Una delegación de sindicatos mauritanos y la CSI mantuvieron una reunión con el Ministro de Trabajo de Mauritania, como resultado de la cual el Ministro se comprometió a interrumpir la migración de mano de obra a Arabia Saudita hasta que los trabajadores/as no estuvieran más protegidos, y cerró de inmediato todas las agencias involucradas. Se comprometió asimismo a poner en marcha un proceso legislativo para ratificar el Protocolo de Trabajo Forzado de la OIT.⁵³

Trabajo infantil:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que en el mundo hay 7,4 millones de niños y niñas menores de 15 años trabajando en el servicio doméstico, la mayoría de ellos en países en desarrollo. El trabajo doméstico es la categoría de empleo infantil más importante a nivel mundial. Muchos de estos niños y niñas trabajan hasta 18 horas diarias sin recibir a menudo ningún sueldo – y a los que efectivamente se les paga algo, suele ser muy poco. Muchas personas consideran el trabajo doméstico como una forma de empleo “segura”, pero en

realidad este tipo de trabajo suele ir acompañado de abusos físicos, verbales y sexuales. Algunos niños son víctimas de la trata con fines de trabajo forzado.⁵⁴

- » **Reducir el número de niños en el sector del trabajo doméstico en Bihar (India):** Desde 2006, el National Domestic Workers' Movement (NDWM) ha conseguido que 700 niños y niñas trabajadores/as del hogar, con edades comprendidas entre los 6 y los 18 años, que se habían escapado del domicilio de sus empleadores, puedan regresar a la escuela. En este sentido, el NDWM está cooperando con el Gobierno local para enviarle los niños trabajadores/as del hogar que van siendo rescatados. A través de un programa de formación de tres horas diarias, seis días a la semana, en seis hogares de acogida, los niños reciben una educación en materia de literatura, cultura, concienciación de sus derechos y cuestiones relacionadas con la trata de personas. La mayor parte de las madres de estos niños son trabajadoras del hogar; son también uno de los objetivos de las actividades de información y sindicalización, generando un firme apoyo al programa y la organización.
- » **Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil – unión de organizaciones clave:** La Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil agrupa toda una serie de actores clave –organizaciones comunitarias, organizaciones no gubernamentales y sindicatos – en una red internacional dedicada a alcanzar los objetivos de la eliminación y prevención de todas las formas de trabajo infantil y a garantizar el acceso de todos los niños y las niñas a una educación pública gratuita, significativa y de calidad. Al movilizar a sus integrantes, la Marcha Mundial involucra asimismo a las Naciones Unidas y a agencias internacionales e intergubernamentales. Ha sido un asociado de larga data de la OIT, en particular de su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), así como de UNICEF y otros.⁵⁵
- » **Trabajar con líderes locales de Uganda y Tanzania:** Una serie de organizaciones de Uganda reclutaron directamente delegados locales y líderes comunitarios para permitirles llegar a los niños trabajadores/as del hogar. Así pues, la organización WAYS de Kampala mantiene contactos con grupos comunitarios, incluidos comités para el desarrollo de las parroquias y grupos de mujeres, como vía para identificar a niños trabajadores/as del hogar que podrían encontrarse expuestos a abusos.

Kivulini, una organización con sede en Mwanza (Tanzania), trabaja en estrecha colaboración con líderes de la estructura inferior del Gobierno local – los funcionarios a pie de calle tienen derecho a acceder a los hogares de las personas sin necesidad de ningún permiso especial, y, al conocer todos los domicilios locales, saben dónde hay empleados/as del hogar jóvenes trabajando y dónde se produce algún conflicto. Por su parte, tanto los empleadores como los trabajadores/as confían en ellos.⁵⁶

5.8 LIBERTAD SINDICAL

Se han establecido nuevos sindicatos por todo el mundo – y para muchos trabajadores/as del hogar se trata de la primera vez en la historia que consiguen el derecho a crear y afiliarse a un sindicato en su país:

Sri Lanka:

El Domestic Workers Union obtuvo su registro el 5 de marzo de 2012, un hito histórico para los trabajadores/as de Sri Lanka, puesto que se trata del primer sindicato de trabajadores/as del hogar que obtiene reconocimiento oficial. Otro hito importante ha sido que este sindicato es realmente democrático a nivel de sus líderes y de su proceso de toma de decisiones. Está dirigido por trabajadoras/es del hogar que son miembros de una estructura de liderazgo colectivo con presidentes conjuntos y secretarios conjuntos. Han organizado a 1.300 trabajadores/as del hogar y ven posibilidades de incrementar significativamente esta cifra en el futuro cercano.

México:

El primer sindicato de trabajadores/as del hogar del país, el Sindicato Nacional de Trabajadores/as del Hogar (SINACTTRAHO), fue registrado en 2015, y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) aprobó la afiliación del SINACTTRAHO. Los trabajadores/as del hogar procedentes de estados como Colima, Chiapas, Puebla, Guerrero, Ciudad de México y otras zonas del país, votaron para crear un sindicato y eligieron un comité ejecutivo. “Estoy muy contenta por el día de hoy, porque es una victoria histórica para las trabajadoras y trabajadores del hogar de México”, dice Isidra, una empleada del hogar que asistió al evento para celebrar la fundación del sindicato. “A partir de ahora vamos a tener derechos y nadie podrá arrebatárnoslos. Nuestros derechos serán respetados, se acabaron los salarios de miseria y el trato irrespetuoso. Nuestro trabajo es muy valioso”.

Pakistán:

La Pakistan Workers Federation (PWF) creó el sindicato de trabajadores/as del hogar Domestic Workers' Trade Union, el primer sindicato de este tipo que se establece en Pakistán. “Las trabajadoras y trabajadores del hogar nos hacemos cargo de algunas de las cosas más importantes de la vida de nuestros empleadores: sus hogares, sus hijos, su comida... pero nuestro trabajo no se considera importante”, dice Shamshad, que también había sido trabajadora del hogar y que es actualmente Vicepresidenta de la PWF. “Ahora que tengo las competencias y que formo parte del sindicato, me siento preparada para negociar mejores salarios y términos y condiciones de trabajo”.



06. MINI GUÍA: REFORZAR LAS CAMPAÑAS DE REPRESENTACIÓN Y DEFENSA

La representación/defensa guarda relación con el hecho de enviar un mensaje claro, dar a conocer dicho mensaje y convencer a aquellos que tengan el poder de tomar decisiones susceptibles de proteger los derechos de los trabajadores/as del hogar para que se apliquen las disposiciones del Convenio No. 189 en la ley y en la práctica. En base a diversas campañas emprendidas en el mundo entero, hemos extraído ciertos elementos clave para reforzar sus campañas de representación y defensa.

Crear redes y formar alianzas: Siguiendo el ejemplo de la campaña 12 + 12, que estableció una alianza mundial⁵⁷ para ejercer la máxima presión sobre los Gobiernos. A escala nacional y local, pueden establecerse alianzas para reclamar colectivamente reformas y supervisar su implementación:

- » Establecer alianzas entre organizaciones de trabajadores/as del hogar, sindicatos y centrales sindicales nacionales les permitirán concentrar el foco de atención y hablar con una sola voz, añadiendo más poder a su campaña de defensa.
- » Ampliar la alianza invitando a otros grupos a sumarse a su campaña y apoyar sus objetivos – como organizaciones de mujeres, grupos de defensa de derechos humanos o de migrantes, organizaciones de docentes en el caso del trabajo infantil doméstico, y otras organizaciones de la sociedad civil.

Trabajando juntos

En Bangladesh: La red Domestic Workers Rights Network (DWRN) promueve la Política sobre Protección y Seguridad Social para los Trabajadores Domésticos, que el Gobierno de Bangladesh prometiera adoptar en 2015. La red moviliza protestas inmediatas en cuanto se produce un caso de abuso contra un trabajador o trabajadora del hogar. Diez centrales sindicales que forman parte de la DWRN han venido organizando a trabajadores/as del hogar desde diciembre de 2012. La red, formada en 2005, está integrada por más de 30 organizaciones, incluyendo el sindicato National Domestic Women Workers Union (NDWWU), 14 centrales sindicales, grupos de defensa de los derechos humanos, organizaciones de mujeres y otras ONG en el ámbito laboral que trabajan con trabajadores/as del hogar.

En Indonesia: La Plataforma de Acción KA PPRT fue formada en 2012 para hablar con una sola voz e intensificar las presiones sobre el Gobierno, e incluye la organización Jala-PRT (trabajadores/as domésticos) y tres centrales sindicales nacionales: KSBSI, KSPI y KSPSI. Su misión: convencer al Gobierno para que adopte un proyecto de ley sobre los trabajadores/as del hogar y ratifique el Convenio 189 de la OIT. Su estrategia: convencer a los legisladores para que tomen parte en los debates sobre el proyecto de ley, presionar a los parlamentarios nacionales y locales y a personalidades destacadas. Se organizan mítines para mantener la presión sobre el Gobierno y para sensibilizar a la opinión pública a través de las redes sociales. Programas de construcción de capacidades (sobre liderazgo, defensa, sindicalismo) asisten a los trabajadores/as del hogar para constituir sindicatos fuertes. Los miembros de la Plataforma de Acción KA PRT se han comprometido a organizar a los trabajadores/as del hogar.

En Italia: La cooperación entre las tres centrales sindicales nacionales (UIL, CISL y CGIL) y sindicatos locales condujo a importantes victorias para los trabajadores/as del hogar (migrantes). Gracias a una estrategia de representación y defensa, Italia sería el primer país europeo en ratificar el Convenio No. 189 de la OIT. Se negoció un nuevo convenio colectivo para los trabajadores/as del hogar, estableciendo incrementos salariales, mayor protección para las trabajadoras con hijos y permisos remunerados.



El convenio cubre a dos millones de trabajadores/as y entraría en vigor el 1 de julio de 2013. Un total de 21 asociaciones de empleadores y sindicatos firmaron el convenio tras cerca de dos años de negociaciones. Los sindicatos italianos tienen un largo historial en cuanto a la organización y la aportación de servicios a los trabajadores/as del hogar migrantes.

América Latina: La campaña de la CSA⁵⁸ "Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar", desarrollada conjuntamente con la campaña 12 + 12 estableció alianzas entre centrales sindicales nacionales, organizaciones de trabajadores/as del hogar, grupos de defensa de los derechos de la mujer y otras ONG. Las acciones de estas alianzas desembocaron en una cadena de "logros": 12 ratificaciones del C189 y reformas de la legislación laboral en Uruguay, Bolivia, Ecuador, Nicaragua, Chile, Paraguay, República Dominicana, Colombia, Brasil y Argentina.

Planificar estrategias y fijar objetivos:

Tener objetivos claramente identificables, incluyendo la ratificación del C189, la adopción de nueva legislación y políticas en conformidad con el C189 para proteger los derechos de los trabajadores/as del hogar, la eliminación de obstáculos legales y administrativos al derecho de sindicalización, y asegurarse de que los trabajadores/as del hogar y sus empleadores estén debidamente informados sobre sus derechos; comprobar la página de la campaña 12 + 12, el sitio web de la FITH, las páginas de recursos de la OIT para obtener información o utilizar la información de contacto que figuran en la lista de recursos.

Desarrollar campañas y material de campaña:

Tener un mensaje claro de campaña y material explicando qué es el C189, cuáles son los derechos de los trabajadores/as del hogar, qué pueden hacer para asegurarse de que se apliquen dichos derechos y qué derechos defiende la campaña del sindicato. Sensibilizar a la opinión pública sobre el valor del trabajo del hogar, y la necesidad urgente de prevenir la explotación. El material podría incluir carteles, folletos, camisetas, insignias, pegatinas, etc. Incluyendo un logotipo de campaña claramente identificable.

Movilizar en torno a fechas clave:

Reuniones, mítines, manifestaciones, reportajes fotográficos, etc. Pueden planificarse en torno a fechas clave como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; el 1 de mayo, fiesta del Trabajo; el 16 de junio, Día Internacional de los Trabajadores/as del Hogar; el 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo De-

cente; el 18 de diciembre, Día Internacional de los Migrantes. Sean creativos mostrando los mensajes clave en eventos deportivos y culturales. En Líbano, el sindicato de trabajadores/as del hogar participó en el maratón de Beirut portando camisetas con mensajes y reivindicaciones clave – una buena oportunidad para difundir el mensaje, gracias a la cobertura en los medios de comunicación.

Movilizaciones en todo el mundo con ocasión del Día Internacional de los Trabajadores/as del Hogar: 16 de junio de 2015:

"El Día Internacional de los Trabajadores/as del Hogar que se celebra hoy –fecha que señala la adopción histórica del C189 de la OIT el 16 de junio de 2011 – contará con movilizaciones en el mundo entero para exigir respeto y justicia para todos los trabajadores/as del hogar. Asimismo, los trabajadores/as y los sindicatos planean acciones y eventos en las calles, peticiones y manifestaciones en diversos lugares, como Indonesia, Reino Unido, México, EE.UU., Senegal, Camboya y la India a fin de mantener la presión sobre los Gobiernos para que ratifiquen el C189 y adopten reformas laborales".⁶¹

Movilizaciones y protestas contra los abusos:

Muchos trabajadores/as del hogar que trabajan detrás de las puertas cerradas de los hogares sufren abusos llegando incluso a morir asesinadas, pero su sufrimiento pasa inadvertido. Tales casos vienen a demostrar la falta de protección legal. Manifestaciones, peticiones y conferencias de prensa respecto a casos de este tipo, apenas surjan, pueden hacer que el Gobierno y la opinión pública tomen conciencia de los problemas que afectan a los trabajadores/as del hogar.

Sri Lanka: Sensibilización de la opinión pública mediante acciones contra un caso de abusos – Domestic Workers Union. Los abusos cometidos contra trabajadores/as del hogar muchas veces no se castigan, los empleadores se limitan a pagar a la policía para que se silencie el caso. El sindicato de trabajadores/as del hogar Domestic Workers Union, en Sri Lanka, emprendió acciones de inmediato en el caso de abusos y violación cometidos por un juez de la Corte Suprema de Sri Lanka. La policía únicamente investigó el caso como resultado de su protesta, siendo la primera vez en que la prensa y la opinión pública tomaron conciencia de la existencia del Domestic Workers Union y de los derechos de los trabajadores/as del hogar. Además de obligar a la policía a tomar medidas al respecto y de concienciar a la opinión pública, el caso haría que muchas más mujeres se afiliaran al sindicato.⁶⁰

Utilizar los medios de comunicación, especialmente las redes sociales:

Enviar comunicados de prensa sobre eventos, mítines, campañas, a la prensa escrita de su país, incluyendo citas de trabajadores/as del hogar. Utilizar en la medida de lo posible las estaciones de radio locales o nacionales. Recurrir a internet, creando un sitio web y una página Facebook donde publicar información actualizada sobre la campaña, así como Twitter y YouTube. Mostrar lo que los trabajadores/as del hogar y sus aliados pueden conseguir. La FITH cuenta con una red de comunicaciones www.idwfed.org, compuesta por una página a Facebook, un grupo Facebook, una cuenta Twitter y un canal YouTube, que permiten a sus miembros y simpatizantes intercambiar noticias y opiniones.

Utilizar la televisión para difundir el mensaje:

En enero de 2015 el Centro de Apoyo y Capacitación de Empleadas del Hogar (CACEH) participó en el programa de televisión “Diálogos en Confianza” del Canal 11 de televisión en la Ciudad de México. El programa de dos horas de duración analizó la situación actual del trabajo doméstico en México, la violación de los derechos humanos y la discriminación de que son víctimas los trabajadores/as del hogar. La presidenta de CACEH, Marcelina Bautista, habló además de los progresos efectuados en términos de organización y de la capacitación disponible para los trabajadores/as del sector. El vídeo del programa completo está disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ab1neWzaOLI>⁶¹

Ejercer presión sobre los ministros del Gobierno:

Escribirles, enviar peticiones, invitarlos a sus eventos. Debería hacerse presión en especial sobre aquellos Gobiernos que votaron a favor del C189 durante la CIT, pero aún no lo han ratificado. Reclamar mejoras respecto a las leyes y regulaciones, incluyendo la aportación de una protección social adecuada para los trabajadores/as del hogar, incluidos los migrantes. Las afiliadas de la CSI y de la FITH pueden convocar reuniones con ministros de trabajo e invitarlos a participar en foros. En algunos países también se involucra a los/las ministros/as que se ocupan de asuntos de la mujer y del bienestar infantil.

Presiones sobre los ministros en Alemania :

En Alemania, los sindicatos organizaron un grupo de trabajo sobre el C189, incluyendo a la IDWN, que – como parte de sus esfuerzos de presión para lograr la ratificación – presionaron a miembros clave del parlamento alemán. Alemania ratificó el C189 en 2013.⁶²

Asistir a importantes conferencias y debates nacionales sobre temas relevantes para los trabajadores/as del hogar para asegurarse de que sus voces se escuchen. Esto podría hacerse como parte de delegaciones sindicales.

Emprender un diálogo, con los empleadores y organizaciones de empleadores, agencias de colocación y otras partes involucradas, para promover la contratación y el empleo éticos de los trabajadores/as del hogar. Pedir contratos modelo para el empleo de trabajadores/as del hogar (migrantes) que estén conformes con las disposiciones del C189.⁶³

Campaña Mi justo hogar

La FITH y la OIT lanzaron conjuntamente la campaña Mi Justo Hogar <http://idwfed.org/myfairhome/mijustohogar>. El objetivo de la campaña es aconsejar a la opinión pública en general, y en particular a los empleadores de trabajadores/as del hogar, sobre cómo aplicar los principios del C189 en sus hogares.⁶⁴

Mantener reuniones tripartitas:

Reunir a representantes de empleadores y del Gobierno con sindicatos y asociaciones de trabajadores/as del hogar, para acordar un plan con planes específicos para la ratificación del C189, la adopción de reformas de la legislación laboral y de regulación respecto a las agencias de colocación. El C189 establece claramente que los Gobiernos deben garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores/as del hogar (Artículo 3), asegurar condiciones de empleo equitativas (Artículo 6) y subraya la importancia de disponer de contratos por escrito donde se establezcan las condiciones de trabajo y se especifique el nombre del empleador. De ahí la necesidad de que todas las partes se pongan de acuerdo. En Tanzania se llegó a un firme compromiso con la adopción de un plan de acción durante una sesión tripartita de la campaña 12 + 12 el 28 de agosto de 2015, con vistas a la ratificación del C189 inmediatamente después de las elecciones en 2016. El Sr. Ayubu, Comisario de Trabajo, afirmó que “el Gobierno está dispuesto a ratificar el Convenio y la decisión podría adoptarse durante la próxima sesión parlamentaria tras las elecciones”.

07. MINI GUÍA: ORGANIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Desde la adopción del C189, se ha organizado a 100.000 trabajadores/as del hogar y se han creado cerca de 20 nuevos sindicatos de trabajadores/as del hogar. Tan solo en 2015, se establecieron sindicatos de trabajadores/as del hogar en Pakistán, México y Ghana.

Estrategias de organización:

Llegar hasta los trabajadores/as mediante contactos personales: Los sindicatos de trabajadores/as del hogar en África llevaron a cabo un ejercicio de mapeo para identificar las áreas estratégicas donde pueden encontrarse con los trabajadores/as del hogar, como áreas residenciales, mercados, iglesias/mezquitas, paradas de autobús o puntos de recolección de agua. En la República Dominicana, las centrales sindicales establecieron puestos en la calle y realizaron visitas a domicilio a las trabajadoras, para informarlas sobre sus derechos y la manera en que el sindicato podría ayudarlas.⁶⁵ En Bolivia, como parte de una estrategia nacional para promover la ratificación del C189, la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) montó mesas en parques y mercados con panfletos informativos y carteles en distintas ciudades simultáneamente, en ocasiones utilizando además megáfonos para llamar a los transeúntes.⁶⁶ En algunas ciudades contaron con el apoyo del Gobierno local. En Filipinas una antigua trabajadora del hogar que ahora es organizadora para LEARN, una ONG laboral, visitó distintos barangays en Manila, hablando a personas, como vendedores callejeros y guardias de seguridad, que tienen contactos con trabajadores/as del hogar. También se iniciaron contactos a través de la guardería establecida por LEARN. Este trabajo sobre el terreno desembocaría en la formación del primer sindicato de trabajadores/as del hogar del país, UNITED, el 26 de abril de 2015. Para finales de año, contaba ya con 425 miembros cotizantes, y funcionarios y alcaldes de los barangays también estaban ayudando a organizar a los trabajadores/as del hogar.

Llegar hasta los trabajadores/as del hogar migrantes: Recurrir a organizadores que hablen los idiomas nativos de los trabajadores/as del hogar migrantes; organizar eventos relacionados con fiestas religiosas o culturales; traducir material sobre derechos en los idiomas relevantes; y establecer mostradores de ayuda en aeropuertos y centros comerciales. Con el apoyo del Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los

Trabajadores Domésticos y sus Familias de la OIT, SADSAWU lleva a cabo actualmente una campaña en Sudáfrica para llegar a los trabajadores/as del hogar migrantes, y la Unión de Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) en Argentina está desarrollando una aplicación de telefonía para llegar a los trabajadores/as del hogar migrantes e informarles de sus derechos. GEFONT, en Nepal, ha emprendido actividades de representación y sensibilización en Líbano, así como de formación previa a su salida y posterior a su llegada para los trabajadores/as del hogar que emigran al Líbano. Sus planes para ampliar este trabajo a otros países de Oriente Medio se centrarán en la organización de los trabajadores/as del hogar migrantes en Qatar, Líbano, EUA, Malasia, Hong Kong y Corea. Por su parte el sindicato filipino SENTRO trabaja en estrecha colaboración con el sindicato MTUC en Malasia en relación con un proceso para el registro de un sindicato de trabajadores/as del hogar migrantes filipinos en Malasia. También están desarrollando una campaña con sindicatos de Camboya (CDWN) y Nepal (GEFONT) con vistas a una futura colaboración.



Asociación conduce a la creación histórica de sindicato de trabajadores/as del hogar en Líbano

Una serie de iniciativas condujeron a la histórica creación de un sindicato nacional de trabajadores/as del hogar en Líbano en enero de 2014, que agruparía a trabajadores/as del hogar locales y migrantes. La federación sindical FENASOL se dedica a organizar a los trabajadores/as del hogar más allá de las fronteras nacionales. Al mismo tiempo, GEFONT había desarrollado una red de trabajadores/as del hogar nepalíes (NARI), utilizando tácticas de organización basadas en la comunidad. El sindicato aún no ha sido reconocido oficialmente por las autoridades libanesas.⁶⁷

Ser visibles e identificables: Al reclutar miembros, especialmente en las calles o en visitas puerta a puerta, llevar camisetas, gorras o delantales de su sindicato con el logo de la campaña, para ser fácilmente identificables, y colocar carteles o pancartas bien visibles en los puestos en la calle.

Establecer alianzas: Los grupos de trabajadores/as del hogar pueden agruparse para formar alianzas mayores y más fuertes, y afiliarse o asociarse con los sindicatos. En EE.UU., los trabajadores/as del hogar no pueden formar sus propios sindicatos, pero la National Domestic Workers' Alliance se ha asociado con la central sindical nacional AFL-CIO. En Indonesia la UITA-AP y la FITH trabajaron junto con el sindicato Tunas Mulia Domestic Workers' Union para ayudar a consolidar su organización. En Hong Kong, la IDWN trabajó en asociación con HKCTU y el Asian Migrants Centre (AMC) para crear y consolidar la federación de sindicatos de trabajadores/as del hogar FADWU. En América Latina, una oleada de cooperación entre trabajadores/as del hogar y centrales nacionales condujo a la fundación de varios sindicatos de trabajadores/as del hogar, como por ejemplo en Brasil y México, y la afiliación de sus sindicatos a centrales sindicales nacionales, como en Chile.

Mejor organización implica mejor protección

“Redes organizadas – como han establecido filipinas, indonesias y tailandesas en Hong Kong – han ayudado a aportar a las mujeres apoyo e información para protegerse. En Tailandia, por ejemplo, la Network of Migrant Domestic Workers indica que 15 de sus 75 miembros de Birmania tienen al menos un día libre a la semana... Ahora están intentando ampliar su red para asistir a mujeres más jóvenes que no hablan tailandés ni inglés y que resultan más vulnerables”.⁶⁸ Los sindicatos italianos – con un largo historial en la organización de trabajadores/as del hogar – concluyeron convenios colectivos que cubren a los trabajadores/as del hogar, incluso migrantes, siendo el primer país europeo en ratificar el C189 el 22 de enero de 2013.

Utilizar los medios de comunicación, tanto impresos como electrónicos: Esta ha demostrado ser una herramienta de organización muy efectiva. En Guinea-Conakry, SINED utiliza la radio en todos los idiomas locales, y ha conseguido así atraer a trabajadores/as del hogar para que se afiliasen. En Tanzania, CHODAWU también utiliza la radio, mediante entrevistas a representantes sindicales o trabajadores/as del hogar por la mañana temprano, cuando los empleadores se han ido ya al trabajo y los trabajadores/as del hogar están solos realizando las tareas domésticas.⁶⁹ Los sindicatos de trabajadores/as del hogar afiliados a FENATRAHOB en Bolivia participan en programas de radio sobre cuestiones relacionadas con la mujer, y hablan sobre la legislación que cubre el trabajo doméstico, salarios mínimos, salud y seguridad, etc.⁷⁰ Facilitar detalles sobre cómo ponerse en contacto con el sindicato. Recurrir a las redes sociales, como Facebook, Twitter y YouTube, para difundir su mensaje y comunicar los logros.

Usar panfletos informativos: Desarrollar folletos y panfletos informativos simples explicando a los trabajadores/as del hogar cuáles son sus derechos y cómo pueden afiliarse a su sindicato o asociación. Aportar detalles de contacto. Traducirlos en los idiomas que puedan entender los trabajadores/as. Distribuirlos en la calle, puerta a puerta, en reuniones de información, en tiendas, en puestos en la calle, en estaciones de tren y de autobús. Emplear un lenguaje directo y logos claramente identificables.

Organizar reuniones y sesiones de sensibilización: Pueden aprovecharse para informar a los trabajadores/as sobre sus derechos, sobre cómo establecer redes, organizarse y comunicarse. Utilizar camisetas, panfletos, carteles, etc., y tener a mano formularios de afiliación para distribuir a quienes estén interesados en afiliarse.⁷¹ Fijar un lugar central y un horario regular para las reuniones, de manera que según corra la voz, los trabajadores/as sepan dónde y cuándo acudir.

Establecer comités de trabajadores/as del hogar en áreas residenciales: Dar a los comités la responsabilidad de reclutar miembros dentro de una localidad, y de recolectar las cuotas y entregarlas a los representantes sindicales. Esto facilita la apropiación y el compromiso entre los líderes de los trabajadores/as del hogar a nivel de la base. Celebrar las reuniones cuando los trabajadores/as del hogar estén libres, por ejemplo los domingos, y cuando representantes sindicales puedan venir a hablarles sobre los temas que les conciernen.⁷²

COSATU en Sudáfrica y KSBSI en Indonesia animan a los miembros de sus sindicatos que emplean a trabajadoras/es del hogar a inscribirlas en el sindicato. En el caso de Sudáfrica, esto ha dado lugar a un incremento inmediato de cientos de miembros para el sindicato de trabajadores/as del hogar SADSAWU. La CNUS en República Dominicana creó un sindicato y organizó en 2012 a 2.000 trabajadoras del hogar que ahora tienen acceso a una protección social. La sección de mujeres de la NTUF en Sri Lanka puso en marcha actividades para organizar a las trabajadoras/es del hogar, que estuvieron seguidas del compromiso de 350 activistas y líderes sindicales para organizar a estas trabajadoras en sus distritos.⁷³

Capacitación

Organizar sesiones de formación: Temas importantes para la formación incluirían técnicas de organización, desarrollo de liderazgo, derechos legales incluidos los consagrados en el C189, derechos sindicales, educación política, cuestiones de género y formación profesional.⁷⁴ También se requiere formación en técnicas simples y prácticas como registro de las horas de trabajo, particularmente para los trabajadores/as del hogar internos/as.

Compartir las mejores prácticas: Por ejemplo, mediante la distribución de documentación sobre los avances en la organización de trabajadores/as del hogar, incluyendo métodos innovadores, victorias en campañas, modelos de negociación, protección legal y social y otras actividades de organizaciones de trabajadores/as del hogar que puedan contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras del hogar.

Acción coordinada que puede consolidar esfuerzos para regular y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores/as del hogar (migrantes). En Hong Kong China, Indonesia and Kerala (India), por ejemplo, los trabajadores/as se han agrupado para determinar y coordinar unas normas básicas en la industria y promover dichas normas en el punto de contratación. Las normas son establecidas en un contrato estándar o promovidas por una organización intermediaria que gestiona la contratación en el sector. En Zambia, las organizaciones de trabajadores/as del hogar negociaron un código de conducta que utilizan en la actualidad los organismos intermediarios como nivel de referencia para establecer condiciones contractuales. Los organismos intermediarios distribuyen entre los empleadores el código de conducta, remiten a éste a la hora de establecer las correspondientes condiciones contractuales en el punto de contratación, acuerdan negociar salarios superiores al salario mínimo y garantizan la aplicación de los contratos. Los organismos informaron acerca de salarios entre un 19 por ciento y un 130% superiores al salario mínimo legal, así como sobre un elevado grado de aplicación de la ley, pese a la ausencia sistemática de control de dicha aplicación.⁷⁵



RECURSOS

FITH

- » Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH): http://www.idwfed.org/es?set_language=es
- » Página Facebook de la FITH: <https://www.facebook.com/IDWFED> - <https://www.facebook.com/events/509213469229449/>

CSI

- » Sitio web 12 + 12: <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=es>
- » Facebook 12 + 12: <https://www.facebook.com/groups/231305920281513/>
- » Kit informativo de la CSI-ONU Mujeres “Las trabajadoras domésticas también cuentan: Implementación de protecciones para trabajadoras domésticas” <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/3/domestic-workers-count-too-implementing-protections-for-domestic-workers>
- » Equal Times – artículos sobre trabajadores/as del hogar: http://www.equaltimes.org/domestic-workers-569?lang=es#.VvQBv_hf3x8

OIT - Programa de Acción Mundial:

- » Página de recursos del Programa de Acción Mundial: http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_386584/lang--es/index.htm
- » OIT: Página de recursos sobre trabajadores domésticos <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>

Convenio 189 y recomendación 201 de la OIT

- » OIT: “Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras” disponible en árabe, bahasa, español, francés, inglés y portugués http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170440/lang--es/index.htm
- » OIT: “Convenio 189 y Recomendación 201: un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, disponible en árabe, francés, español, inglés, portugués y turco www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_168267/lang--es/index.htm
- » OIT: Ratificaciones por país: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460
- » LEGISLACIÓN OIT: “Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales”, 2012 http://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_229175/lang--en/index.htm

Legislación

- » OIT: “Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales”, 2012 http://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_229175/lang--en/index.htm

Estadísticas y protección legal

- » OIT: “Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal”, 2013 http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_200965/lang--es/index.htm

Campañas por el trabajo decente para los trabajadores/as del hogar

- » OIT: “Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes”
http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_437211/lang--es/index.htm
- » Human Rights Watch, IDWN y CSI, “Reivindicar los derechos: Movimientos de los trabajadores del hogar y avances globales en materia de reforma laboral”, noviembre de 2013
<https://www.hrw.org/es/report/2013/10/28/reivindicar-los-derechos/movimientos-de-los-trabajadores-del-hogar-y-avances>
- » OIT: “En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Un manual para sindicalistas destinado a promover el Convenio No. 189 de la OIT y al empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, 2012
http://www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_189703/lang--es/index.htm
- » OIT: “Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers”, disponible en inglés, chino e indonesio, 2012
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf

Herramientas y recursos sobre organización

- » OIT: “En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Un manual para sindicalistas destinado a promover el Convenio No. 189 de la OIT y al empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, 2012
http://www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_189703/lang--es/index.htm
- » OIT: “Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers”, disponible en inglés, chino e indonesio, 2012
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf
- » OIT: “Unionizing Domestic Workers: Case Study of the INTUC Karnataka Domestic Workers Congress”, disponible únicamente en inglés, 2013
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_218933.pdf
- » OIT: “¿Trabajar día y noche? Un manual para instructores. Cómo ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos puertas adentro a contabilizar su tiempo de trabajo”, 2014
http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_329125/lang--es/index.htm
- » OIT: “Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización”
http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_436281/lang--es/index.htm

Trabajadores/as del hogar migrantes

- » OIT: “Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias”
http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_386584/lang--es/index.htm
- » OIT: Base de datos sobre buenas prácticas – Políticas y programas sobre migración laboral
http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.listPractices?p_lang=en&p_othertheme=11
- » CSI: “Facilitating Exploitation: A Review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries”
<http://www.ituc-csi.org/gcc-legal-and-policy-brief> (únicamente en inglés)
- » OIT: “Nadie debería trabajar en estas condiciones”, documentando algunos de los abusos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos en Asia y el Pacífico
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_331072/lang--es/index.htm

Trabajadores/as del hogar internos

- » OIT: “¿Trabajar día y noche? Un manual para instructores. Cómo ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos puertas adentro a contabilizar su tiempo de trabajo”, 2014
http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_329125/lang--es/index.htm

Trabajo infantil doméstico

- » OIT: “Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas”, 2013
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_207919/lang--es/index.htm
- » OIT-IPEC: “Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico”, 2007
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_8630/lang--es/index.htm

NOTAS:

1. http://www.equaltimes.org/c189-the-work-that-makes-all-work#.Vm6jSr_LdNU
2. OIT, http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170440/lang--es/index.htm, disponible en inglés, español, francés, portugués, árabe y bahasa
3. La conferencia fue organizada conjuntamente por la central sindical neerlandesa FNV y la ONG IRENE, junto con un comité directivo internacional.
4. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_EspagnolWEB.pdf
5. <http://wiego.org/resources/informal-workers-focus-domestic-workers>
6. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_domestiques_ES.pdf
7. <http://wiego.org/organizing/campaign-domestic-workers-convention>
8. <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-convention-comes.html>
9. WIEGO – “Sí, lo hicimos” <http://wiego.org/resources/%C2%A1s%C3%AD-lo-hicimos-c%C3%B3mo-las-trabajadoras-del-hogar-obtuvieron-derechos-y-reconocimiento-nivel->
10. La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la Red Asiática de Trabajadoras Domésticas (ADWN), la National Domestic Workers' Alliance (NDWA) de los EE.UU., el sindicato sudafricano South African Domestic Services and Allied Workers Union (SADSAWU), Jalla-Prt (Red para la Defensa de los Trabajadores Domésticos) en Indonesia, IPROFOTH en Perú, y la National Union of Domestic Employees (NUDE) en Trinidad y Tobago
11. http://www.idwfed.org/es/recursos/trabajadoras-y-trabajadores-domesticos-del-mundo-unidos/@@display-file/attachment_1
12. Fuente: ¿Quiénes somos? Sitio web de la FITH: <http://www.idwfed.org/es/sobre-nosotros>
13. <http://www.solidaritycenter.org/first-ever-domestic-workers-union-launched-in-mexico/> (únicamente en inglés)
14. http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1 También disponible en francés y español
15. <http://idwfed.org/en/activities/burkina-faso-FITH-community-network-workshop>
16. http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite/@@display-file/attachment_1
17. <http://www.ituc-csi.org/campana-12-para-12-seis-paises?lang=es>
18. <http://www.ituc-csi.org/campana-12-para-12-1er-boletinde?lang=es>
19. <http://www.ituc-csi.org/campana-12-para-12-2o-boletinde?lang=es>
20. <http://www.ituc-csi.org/campana-12-para-12-1er-boletinde?lang=es>
21. <http://ratificacion-convenio-189.blogspot.be/2012/04/>
22. <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>
23. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_173686.pdf
24. <http://www.firstpost.com/india/govt-readies-domestic-workers-policy-proposes-rs-9000-minimum-pay-benefits-2395116.html> - http://www.equaltimes.org/millones-de-trabajadores-del-hogar?lang=es#.VvEv_UCfjuc
25. Los trabajadores/as del hogar de Sudáfrica consiguen un salario mínimo: <http://www.equaltimes.org/los-trabajadores-as-del-hogar-de?lang=es#.VvEvkUCfjuc>
26. Fuente: Julius Cainglet, Vicepresidente Auxiliar, Federation of Free Workers, Filipinas
27. Fuente: Boletín de noticias de la Campaña 12 + 12 de 2013: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/second_newsletter_es.pdf
28. <http://www.domesticworkers.org/initiatives/labor-protections>
29. Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232552.pdf
30. Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232552.pdf
31. Fuente: National Domestic Workers' Movement, India <http://www.ndwm.org/social-security/>
32. <http://www.solidaritycenter.org/dominican-republic-domestic-workers-struggle-for-rights/#sthash.VNHjOAKb.dpuf>
33. Fuente: OIT http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_242297/lang--es/index.htm
34. Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_211052.pdf
35. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_240445.pdf
36. http://www.idwfed.org/en/resources/tanzania-how-to-count-working-time-of-domestic-workers/@@display-file/attachment_1
37. [http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-\(nueva-ley\) - http://santiagotimes.cl/chile-maids-promised-better-working-conditions-new-bill/](http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-(nueva-ley) - http://santiagotimes.cl/chile-maids-promised-better-working-conditions-new-bill/) - <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/entro-en-vigencia-la-ley-de-trabajadoras-de-casa-particular-estos-son-los-beneficios/2015-01-06/130541.html>

38. Fuente: http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-e-newsletter-7-apr-2015/@@display-file/attachment_1
39. Fuente: Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (en inglés)
40. <http://twc2.org.sg/2015/06/11/the-right-to-rest-the-effectiveness-of-the-day-off-legislation-for-foreign-domestic-workers/>
41. Fuente: Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (en inglés)
42. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
43. License To Exploit: A Report on the Recruitment Practices and Problems Experienced by Filipino Domestic Workers in Hong Kong, <http://www.idwfed.org/en/resources/license-to-exploit-a-report-on-recruitment-practices-and-problems-experienced-by-filipino-migrant-domestic-workers-in-hong-kong>
44. Fuente: <http://www.idwfed.org/en/updates/jordan-domestic-workers-are-set-to-celebrate-the-official-formation-of-a-worker-rights-network>
45. <http://www.idwfed.org/en/updates/ec-ilo-cooperation-brings-better-life-for-migrant-domestic-workers>
46. <http://www.equaltimes.org/nuevo-sindicato-de-trabajadores?lang=es#.VvTa0kCfjuc>
47. <http://www.idwfed.org/en/updates/asias-migrant-domestic-workers-learn-their-rights>
48. http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-gap-mdw-e-discussion-august-september-2015-summary-report/@@display-file/attachment_1
49. Fuente: <http://www.idwfed.org/en/updates/ec-ilo-cooperation-brings-better-life-for-migrant-domestic-workers>
50. <http://www.equaltimes.org/huida-de-arabia-saudita-un-a?lang=es#.Vvd0zUCfjuc>
51. <http://www.ituc-csi.org/paises-del-golfo-insuficiente-la?lang=es> - ILO: <http://50forfreedom.org/es/> - ITUC: <http://www.ratifytheprotocol.org/>
52. http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2014/i/into_the_unknown_report.pdf
53. Mujeres mauritanas sirviendo como esclavas en Arabia Saudita: <http://www.ituc-csi.org/mujeres-mauritanas-sirviendo-como?lang=es>
54. http://www.antislavery.org/english/slavery_today/domestic_work_and_slavery/child_domestic_workers/default.aspx
55. Fuente: http://www.idwfed.org/en/resources/tackling-child-labour-and-protecting-young-workers-in-domestic-work-a-resource-manual/@@display-file/attachment_1
56. Tackling Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work, elaborado conjuntamente por la OIT-IPEC y la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil
57. Compuesta por la CSI, la FITH, la CES, la UITA, la ISP, Human Rights Watch, Amnistía Internacional, Anti-Slavery International, Cáritas, Migrant Forum Asia, SOLIDAR, la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil, Solidaridad Mundial y FOS, y contando con el apoyo de la OIT
58. La CSA es la organización regional de la CSI para las Américas
59. <http://www.ituc-csi.org/the-unstoppable-domestic-workers?lang=en>
60. <http://www.idwfed.org/en/updates/sri-lanka-dwu-protests-agaist-rape-by-supreme-court-judge> - <https://www.flickr.com/photos/FITH/sets/72157655813146215>
61. Fuente: Boletín de noticias de la FITH http://www.idwfed.org/en/resources/latin-america-news-updates-december-2014-january-2015/@@display-file/attachment_1
62. Fuente: Informe al congreso de la FITH en 2013 de la FITH-Europa <http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-report-for-the-europe-region-2009-2013-2013>
63. Fuente: CSI-AP "Rights and Protection of Migrant Domestic Workers" Anna Lee Fos-Tuvera, Responsable principal, Mujeres y Proyectos
64. <http://idwfed.org/myfairhome/mijustohogar>
65. Fuente: Vídeo Equal Times: <http://congress2014.ituc-csi.org/organizacion-de-trabajadoras-del?lang=es> y FITH: Informe de Actividades de la región africana, Congreso de Uruguay, 2013.
66. Fuente: Documento de Luc Demaret, OIT, sobre Trabajadores Domésticos en Bolivia.
67. <http://www.awid.org/es/noticias-y-an%C3%A1lisis/libano-las-trabajadoras-domesticas-necesitan-la-proteccion-de-un-sindicato> - http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2014/i/into_the_unknown_report.pdf
68. Fuente: FITH <http://www.idwfed.org/en/updates/asias-migrant-domestic-workers-learn-their-rights>
69. Fuente: FITH Informe de Actividades de la región africana 2009-2013 <http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-report-for-the-africa-region-2009-2013>
70. Fuente: Documento de Luc Demaret, OIT, sobre Trabajadores Domésticos en Bolivia.
71. Fuente: FITH Informe de Actividades de la región africana 2009-2013 <http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-report-for-the-africa-region-2009-2013>
72. Idem
73. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2nd_world_women_s_conference_es_web.pdf
74. http://www.idwfed.org/en/resources/FITH-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1
75. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436281.pdf







Esta publicación se ha producido con la asistencia financiera de la Unión Europea.

