



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.**



Introducción

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

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 el empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2012

ISBN 978-92-2-326117-7 (print);
ISBN 978-92-2-326118-5 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: **pubvente@ilo.org**

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Creación y fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BUX
GLA

El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo dio un paso histórico en la lucha por la justicia social en todo el mundo al adoptar el Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este paso constituyó la culminación de varias décadas de campañas por parte de sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticos para poner término a la exclusión y lograr que se reconocieran los derechos de estos trabajadores.

Si bien ahora, finalmente, dicho Convenio y Recomendación son una realidad, la lucha por los derechos del personal doméstico está lejos de haber terminado. La ratificación del Convenio y la aplicación de estos dos nuevos instrumentos internacionales debe ser una de las prioridades de la OIT y del movimiento sindical. Las organizaciones de trabajadores han desempeñado papeles cruciales en anteriores campañas para que se adoptaran y ratificaran diversos convenios internacionales, como por ejemplo, sobre la erradicación del trabajo infantil, la protección de la maternidad o la igualdad y la no discriminación. El accionar para lograr la ratificación del Convenio No. 189 no será una excepción.

Incluso antes de su adopción, el Convenio No. 189 ya había tenido una resonante repercusión: la propuesta de crear nuevas normas sobre trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos -que el Consejo de Administración de la OIT discutió por primera vez y aprobó en 2008- dio impulso al movimiento de trabajadores domésticos, haciéndolo surgir dentro de los sindicatos o acercándolo a ellos. Conseguir que se adoptara un convenio internacional sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se convirtió en un objetivo en común. No cabe duda de que esa meta originó cohesión en torno a la sindicalización de los trabajadores y las trabajadoras domésticos, el reconocimiento de sus preocupaciones específicas, sus derechos de trabajadores y condiciones de empleo específicas así como el respeto de su dignidad.

El potencial implícito en una campaña mundial para la ratificación del Convenio No. 189 es evidente: este convenio es el instrumento que se necesita para transformar la relación de trabajo de alrededor de 100 millones de trabajadores y trabajadoras domésticos para que pase de ser fundamentalmente explotadora a estar cimentada en los derechos. Es también el mejor instrumento disponible para que los sindicatos afilien a este sector de trabajadores y los dote de los medios colectivos para reclamar el lugar al que tienen derecho en el mundo laboral. Los sindicatos no deben demorarse en promover la ratificación y aplicación de este convenio.

Aprovechar el interés que los gobiernos han mostrado por esta cuestión será fundamental para asegurar el éxito de la campaña de ratificación y aplicación. La sindicalización de los trabajadores y las trabajadoras domésticos hará que esta parte de la fuerza laboral adquiera mayor visibilidad, cambiará la óptica haciendo que se los reconozca como verdaderos trabajadores, aumentará su poder de negociación colectiva, reforzará al movimiento sindical en general y, por último, dará mayor fuerza a la campaña de ratificación.

Este manual fue concebido para respaldar precisamente tales medidas. Consta de cuatro partes: en la primera parte se exponen diez buenas razones por las cuales los sindicatos deben luchar por la ratificación y la aplicación del Convenio. La segunda parte está destinada a las personas que realizan labores de sindicación y en ella se sugieren enfoques para la tarea basados en las experiencias de las organizaciones de trabajadores domésticos y sindicatos que han afiliado y defendido con éxito los derechos de los trabajadores y las trabajadoras domésticos. La tercera parte es una suerte de guía del usuario sobre los pasos que se han de dar para conseguir que se ratifique el Convenio. En la parte final se brindan ejemplos de victorias que tuvieron lugar en distintos puntos del mundo como resultado de una buena labor de sindicalización. En cada una de las partes del manual se hace referencia a las disposiciones pertinentes de los nuevos instrumentos (el Convenio y la Recomendación). En los apéndices encontrarán los textos completos del Convenio y la Recomendación.

Al igual que ocurre con los demás convenios de la OIT, los derechos que se estipulan en el Convenio No. 189 se deben considerar normas mínimas. Dado que en el nuevo Convenio está ahora englobado el derecho de desarrollar actividades sindicales y negociaciones colectivas, esto debería posibilitar obtener otros derechos y mejorar las condiciones de vida y de trabajo del personal doméstico.

Paralelamente a las organizaciones de trabajadores, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT no escatimará esfuerzos al procurar que el Convenio No. 189 sea ratificado lo más rápidamente y en la mayor cantidad de países posible y bregará para que se lo aplique en la legislación y en la práctica. Quisiéramos agradecer al analista sindical Samuel Grumiau y a Claire Hobden de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT por su colaboración en esta publicación.

Sumario

Finalidad de este documento:

Este manual ha sido concebido con la finalidad de construir organizaciones fuertes de trabajadores y trabajadoras domésticos, teniendo en mente dos objetivos específicos: 1) proporcionar orientación sobre la manera de organizar una campaña para que se ratifique y promueva el Convenio No. 189; y 2) indicar cómo sindicalizar eficazmente a los trabajadores y trabajadoras domésticos. Como ya saben todas las organizaciones de trabajadores, no es fácil tener éxito con una campaña si no se cuenta con un movimiento sindical fuerte que la respalde. Por lo tanto, las distintas partes que componen este manual se complementan entre sí: cuanto más fuerte sea la base de trabajadores y trabajadoras domésticos sindicalizados tanto mayores serán las posibilidades de que se ratifique el Convenio y de que se obtenga un cambio en la legislación y tanto más fácil será entonces sindicalizar a los trabajadores domésticos y reforzar el movimiento sindical en su conjunto; además, cuanto mayor sea el compromiso sindical con la campaña por la ratificación del Convenio, mayor será la cantidad de trabajadores y trabajadoras domésticos que se sentirán deseosos de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos.

Los trabajadores y las trabajadoras domésticos se han agrupado de distintas maneras en los distintos puntos del globo. Cuando dichos trabajadores tenían derecho por ley de sindicalizarse, hubo quienes formaron sindicatos de trabajadores domésticos. En otros casos, crearon organizaciones de trabajadores domésticos no incorporadas a ninguna estructura sindical, muchas veces debido a restricciones impuestas por ley sobre su derecho de formar sindicatos.

El nuevo Convenio refuerza y pone de relieve el derecho internacional de los trabajadores domésticos de crear sindicatos o de afiliarse a los mismos. Cuando los gobiernos ratifiquen este Convenio, también deberán incorporar ese derecho a la legislación nacional. Por lo tanto, este manual está destinado a respaldar la sindicalización de los trabajadores y las trabajadoras domésticos. Dada la complejidad de la historia relativa a la sindicalización de este sector recientemente reconocido, cada sindicato u organización de trabajadores domésticos puede tener necesidades diferentes en materia de formación. Esperamos que este manual responda adecuadamente a las necesidades de los sindicatos de trabajadores domésticos, de los sindicatos que desean afiliar trabajadores domésticos y de las organizaciones de trabajadores domésticos que desean convertirse en sindicatos.

Este instrumento tendrá mayor eficacia si puede servir de catalizador para que las personas que llevan a cabo la afiliación de nuevos miembros para sus sindicatos compartan sus experiencias y efectúen aportes a las redes emergentes de trabajadores domésticos y a las campañas en curso.

Dan Cunniah
Director
Oficina de Actividades para los Trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo

Luc Demaret
Punto focal sobre Trabajo Decente para los Trabajadores y Trabajadoras Domésticos
Oficina de Actividades para los Trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo

ALGUNOS PUNTOS IMPORTANTES DE CONTACTO:

CSI (la Confederación Sindical Internacional):
www.ituc-csi.org

UITA (la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines):
www.iuf.org

Red Internacional de Trabajadoras del Hogar:
<http://www.idwn.info>

ACTRAV (la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT):
<http://www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm>

Oficinas regionales de la OIT:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm>

CES (la Confederación Europea de Sindicatos)
<http://www.etuc.org/>

PARTE 1: DIEZ BUENAS RAZONES (POR LAS QUE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEBERÍAN BREGAR POR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NO. 189) **p. 1**

PARTE 2: MANUAL DE SINDICALIZACIÓN **p. 5**

CAMPAÑAS **P. 6**
Lograr una toma de conciencia
Reclamar y aplicar los derechos
Forjar alianzas

PODER COLECTIVO **P. 11**
Construir la base
Formar sindicatos
Negociación colectiva

RESPALDO A LAS AFILIADAS Y AFILIADOS **P. 18**
Formación
Respaldo para el empleo
Salud y seguridad
Empoderamiento personal

LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES **P. 21**

RECAUDACIÓN DE FONDOS Y SOSTENIBILIDAD **P. 28**

PARTE 3: UTILIZACIÓN DEL CONVENIO DE LA OIT, DESDE LA RATIFICACIÓN HASTA LA APLICACIÓN DEL MISMO **p. 35**

RATIFICACIÓN **p. 36**
APLICACIÓN Y PUESTA EN PRÁCTICA **p. 38**
MONITOREO Y APLICACIÓN **p. 39**
¡SINDICALIZAR, SINDICALIZAR Y SINDICALIZAR! **p. 43**

PARTE 4: OBTENCIÓN DE DERECHOS PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS **p. 45**

PARTE 5: C189 CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 **P. 49**

PARTE 6: R201 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 **P. 59**



Parte 1 Diez buenas razones **(por las que las organizaciones** **de trabajadores deberían bregar por** **la ratificación del Convenio No. 189)**

La ratificación es un paso esencial hacia la consecución de la meta de hacer realidad los derechos consagrados en el Convenio No. 189. Sin embargo, los gobiernos no ratifican los convenios automáticamente. De hecho, si bien esto es parte de la responsabilidad de sus parlamentos, en ocasiones los gobiernos demoran la ratificación por distintos motivos. Pueden estimar que el texto del convenio en cuestión es demasiado preceptivo. En algunos casos, aducen que en la legislación existente hay demasiados obstáculos para la ratificación. Esos argumentos, que en ocasiones pueden ser válidos, a menudo se originan en una errónea interpretación del significado y alcance de los instrumentos de la OIT. En cuanto a esto último, las organizaciones de trabajadores y la OIT pueden ayudar a aclararlos y aquietar las preocupaciones de los gobiernos.

Lo que sí está claro es que en cada uno de los países la voluntad política será el factor determinante. Las organizaciones de trabajadores deberán convencer a los gobiernos y a los parlamentarios de la conveniencia de ratificar y aplicar el convenio y deberán llevar a cabo campañas de información basadas en una argumentación sólida. Los sindicatos también deberán convencer a sus propias afiliadas y afiliados de que merece la pena tal campaña. He aquí diez buenas razones por las que los sindicatos deberían promover la ratificación:

1. **Inclusión:** En una gran mayoría de países, los trabajadores domésticos no gozan de una adecuada protección jurídica y el aislamiento en que trabajan los sitúa entre los más vulnerables a la explotación y los abusos. Las organizaciones de trabajadores tienen el deber de proteger a los trabajadores más vulnerables. En los artículos 10 y 14 está expresado *el principio de igualdad de trato* en virtud del cual todos los trabajadores deberían ser tratados de la misma manera y que debería ser un pilar en todas las campañas de los trabajadores.
2. **La unión hace la fuerza:** Promover la ratificación y la aplicación del Convenio No. 189 es la mejor manera en que los sindicatos pueden hacer saber a los trabajadores y las trabajadoras domésticos que tienen la intención de proteger sus derechos. Los éxitos de las campañas dan entonces a los trabajadores una demostración de cómo el *accionar colectivo* es la mejor defensa contra el abuso y la explotación.
3. **El derecho de sindicación:** La ratificación y la aplicación del Convenio No. 189 permitirá que se establezca un marco jurídico perdurable, imprescindible para el accionar sindical en respaldo de los trabajadores y trabajadoras domésticos, incluyendo el brindarles el *derecho por ley de sindicalizarse*.
4. **Rendición de cuentas:** Una vez ratificado el Convenio No. 189, las organizaciones de trabajadores pueden utilizarlo directamente en los tribunales -o indirectamente, como ley- para denunciar los abusos y la explotación. Las organizaciones de trabajadores pueden utilizar ciertos mecanismos de la OIT para vigilar su acatamiento, inclusive sometiendo reclamaciones o quejas (véase la Parte III).
5. **Adaptación de la legislación:** Bregar por la ratificación y la aplicación del Convenio de la OIT es también la principal vía por la cual los sindicatos podrán tener voz en la promulgación de leyes que protejan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Algunas de las disposiciones del Convenio No. 189, principalmente los artículos 13 sobre salud y seguridad y 14 sobre la protección de la seguridad social, explícitamente reclaman que se efectúen consultas con los interlocutores sociales. El artículo 18 estipula además que "todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional..."

6. **Los derechos sindicales y más:** La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva constituyen el meollo de la maquinaria constituida por el Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 que lo acompaña. Pero estos instrumentos no se limitan a proteger los derechos sindicales de los trabajadores implicados. También abordan otros aspectos esenciales, como los derechos humanos básicos, la reglamentación de las agencias de empleo y la igualdad de trato para las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes. La Recomendación es asimismo el primer instrumento internacional que se ocupa de los trabajadores domésticos que desempeñan tareas en entornos diplomáticos (consulados y embajadas). Aunque no tiene carácter vinculante, la Recomendación proporciona orientación a los Estados miembros en lo relativo a tales casos.
7. **Protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes:** La ratificación del Convenio No. 189 permite que los países de origen de migrantes puedan proteger los derechos de sus trabajadores en el extranjero. De hecho el Convenio podría constituir la clave para la armonización de las distintas leyes laborales nacionales, facilitando así que se mantengan los derechos de los trabajadores domésticos migrantes a través de una colaboración entre los países de origen y los países de acogida.
8. **Solidaridad mundial:** Cuantas más ratificaciones haya, más aumentará el reconocimiento mundial de los principios y derechos englobados en el Convenio No. 189.
9. **Consagración de los derechos:** Los gobiernos cambian y a menudo con ellos cambia la legislación. Sin embargo, los convenios son obligatorios para los Estados que los ratifican, incluso cuando el gobierno cambia. La ratificación del Convenio No. 189 podría entonces evitar que las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos empeoren repentinamente debido a un cambio de gobierno.
10. **Sindicación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:** Realizar una campaña en pro de la ratificación es también la mejor herramienta de que disponen las organizaciones sindicales para afiliar a trabajadoras y trabajadores domésticos y dotarlos de los medios colectivos que les permitan reclamar ocupar el lugar que les corresponde en el mundo laboral. Promover la ratificación y la aplicación de este Convenio es la señal más clara que los sindicatos pueden hacer llegar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Campañas de la CSI Trabajadores y trabajadoras del hogar - 12 para 12

Únanse a nuestra campaña pidiendo derechos y protección para los trabajadores y las trabajadoras del hogar.



Poner fin a la esclavitud moderna. En todo el mundo más de 100 millones de trabajadores y trabajadoras están empleados para trabajar en el hogar de otra persona. Estos trabajadores del hogar se encargan de limpiar, cocinar, lavar la ropa, cuidar a niños y ancianos, y de muchas otras tareas. Su trabajo es infravalorado, mal pagado, invisible, no reconocido y no respetado. La mayoría de los trabajadores del hogar son mujeres (82%), muchas veces migrantes o menores de edad.

En muchos países los trabajadores y las trabajadoras del hogar no están cubiertos por la legislación laboral o los programas de protección social. A muchos se les deniega el derecho, en la legislación o en la práctica, de formar o afiliarse a un sindicato. Como resultado de ello, malos tratos, explotación, violencia y abuso físico y sexual son frecuentes y generalmente quedan impunes.

En junio de 2011, el organismo especializado de la ONU que se ocupa de las cuestiones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio No. 189 (C189) y la Recomendación No. 201 (R201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El Convenio No. 189 reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del hogar de formar y afiliarse a sindicatos, algo que sigue estando prohibido en numerosos países. También protege el derecho de beneficiarse de un salario mínimo en aquellos países donde dicho régimen exista y protege los pagos mensuales y el acceso a la seguridad social, incluyendo cobertura en caso de maternidad.

El Convenio estipula que los trabajadores y las trabajadoras del hogar deberán disponer de un día libre a la semana y reglamenta sus jornadas laborales. En esencia, el Convenio garantiza que los trabajadores y las trabajadoras del hogar sean tratados como cualquier otro trabajador cubierto por la legislación laboral.

Este Convenio entrará en vigencia una vez que haya sido ratificado por al menos dos países.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) lanza la campaña mundial "12 para 12" que pretende lograr que 12 países hayan ratificado el Convenio No. 189 para finales de 2012.

Aunque la campaña pretende movilizar la acción en todo el mundo, se centrará particularmente en los siguientes países: Brasil, Perú, República Dominicana, Paraguay, Sudáfrica, Senegal, Kenya, Filipinas, Indonesia, India, Arabia Saudita, como así también en la UE.

La campaña "12 para 12" de la CSI ha sido organizada por la CSI asociada con la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), la UITA, la ISP, la CES, Human Rights Watch, Solidar, Mi-grant Forum Asia, World Solidarity y Caritas.

La campaña "12 para 12" aspira a obtener 12 ratificaciones del Convenio No. 189 para 2012. Desea asimismo sindicalizar a los trabajadores y las trabajadoras domésticos y crear o reforzar sus organizaciones sindicales.

Véase la página de Internet de "12 para 12" en www.ituc-csi.org y únase a nosotros en Facebook '12 > 12'



Parte 2 Manual de sindicalización

La adopción del Convenio No. 189 brinda una nueva oportunidad de sindicalizar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En muchos lugares hay centenares de miles de personas realizando trabajo doméstico y la mayoría de ellas no están sindicalizadas. Por lo tanto, es probable que con las iniciativas de sindicalización se consiga al inicio gran cantidad de afiliadas y afiliados nuevos. No obstante, el sector del trabajo doméstico tiene muchas particularidades y las estrategias sindicales tradicionales no siempre serán suficientes para afiliar y brindar apoyo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Se ha de adaptar el accionar sindical de respaldo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a fin de responder a las necesidades y situaciones específicas de estas personas: el aislamiento en que desarrollan sus tareas dentro de domicilios particulares, la negociación con múltiples empleadores, el hecho de que prácticamente no puedan encontrarse con otros compañeros y la falta de acceso a servicios sociales y jurídicos. Esas condiciones implican que las trabajadoras y los trabajadores domésticos a menudo viven y trabajan sintiendo bastante miedo.

Al igual que cualquier otro trabajador, un trabajador doméstico vacilará antes de afiliarse a un sindicato por miedo de que lo despidan. Al no tener ninguna red de seguridad ni garantías de conseguir otro empleo, los trabajadores domésticos son especialmente vulnerables a las amenazas de sus empleadores. Para los trabajadores y las trabajadoras que viven donde trabajan, eso también implica perder su hogar. Los trabajadores domésticos migrantes corren además el riesgo de perder sus permisos de trabajo.

Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores domésticos disponen de una amplia gama de medidas con las que pueden responder a las necesidades específicas de los trabajadores y las trabajadoras domésticos. Para llegar a ellos con eficacia, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores han de hacer hincapié en esos servicios a fin de ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a vencer ciertos miedos y ver las ventajas intrínsecas en la afiliación a un sindicato. En la sección siguiente se dan pormenores de distintas medidas que los sindicatos podrían tomar para sindicalizar y brindar apoyo a los trabajadores y las trabajadoras domésticos a través de campañas, ayudándolos a formar sindicatos, a llevar a cabo negociaciones colectivas y a poder satisfacer sus necesidades básicas.¹

Campanñas

Las campañas enérgicas, ya sean para promover el Convenio, ganar un caso contra un empleador abusivo o con cualquier otro objetivo, constituyen una herramienta muy potente para sindicalizar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Las campañas permiten crear conciencia entre los funcionarios públicos y el público en general, hacen que cambie la óptica con la que se mira a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y a ese sector en general y hacen que ese personal se entere de sus derechos y deberes. Es más, las campañas alientan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a participar en las actividades sindicales y, como resultado de ello, mejora la propia imagen de verdaderos trabajadores, merecedores de protección.

LOGRAR UNA TOMA DE CONCIENCIA

Haciendo que los funcionarios públicos tomen conciencia

El trabajo doméstico es un sector muy particular debido a las relaciones individuales de empleo, a que se desarrollan las tareas en aislamiento dentro de domicilios particulares, etc. Con mucha frecuencia, la realidad de esta tarea constituye un libro cerrado al público en general pero también está cerrado para los funciona-

rios de los ministerios de trabajo, incluyendo a los inspectores del trabajo. Cuando dichas autoridades están dispuestas a cooperar, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores domésticos les pueden enseñar muchísimo sobre el funcionamiento cotidiano de este sector.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 17.2

Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

En los Estados Unidos, la unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) coopera con el Departamento Estatal de Trabajo de Nueva York en lo que respecta a la formación de sus investigadores en el ámbito de la realidad de este sector, su dinámica, las tácticas de evasión que habitualmente utilizan los empleadores, las condiciones a las que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores domésticos que intentan negociar, etc.

Acrecentar la dignidad, el respeto y el reconocimiento de que gozan las trabajadoras y trabajadores domésticos

Uno de los reclamos clave que tienen en común las trabajadoras y los trabajadores domésticos de todo el mundo es que se les dé un trato digno, respeto y reconocimiento. El Convenio de la OIT elevó el perfil de estos trabajadores más que nunca antes y su adopción ha hecho que se reconociera a los trabajadores y las trabajadoras domésticos como verdaderos trabajadores. Ver que el mundo finalmente puede estar dispuesto a reconocer su labor y a permitirles desarrollar sus tareas con dignidad en un entorno exento de explotación puede mejorar considerablemente la imagen que las trabajadoras y los trabajadores domésticos del mundo tienen de ellos mismos, y ya lo ha hecho.

Muchos de las trabajadoras y de los trabajadores domésticos que se convirtieron en militantes sindicales tienen ocasión de decir lo que piensan públicamente en reuniones internacionales y se les ha dado cobertura en los medios informativos gracias a los debates que generó la adopción del nuevo Convenio. En dichos eventos, también se establecen contactos con personas de otros países. Al ponerse de relieve de esta manera su papel y el valor de su trabajo se contribuye a cambiar la imagen del trabajo doméstico y a que las trabajadoras y los trabajadores domésticos mejoren la confianza en sí mismos.



SUGERENCIA

Es posible que el reconocimiento que recibieron de otros trabajadores en los sindicatos, quienes se solidarizaron con ellos, haya sido inclusive más importante que el reconocimiento que les dieron los Estados miembros al votar a favor del Convenio. Ese despliegue de solidaridad cuesta muy poco o nada y hace muchísimo en pro de lograr un verdadero cambio social y psicológico que beneficia a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

SUGERENCIA

Muchos sindicatos pueden aprovechar sucesos internacionales, como la adopción de una nueva norma, para hacer que la opinión pública y las autoridades nacionales tomen conciencia de la situación de los trabajadores y las trabajadoras domésticos.

¹ Esta lista no es exhaustiva ni el orden de la misma implica juicio alguno con respecto a la importancia de cualquiera de las medidas descritas. Además de los sindicatos y organizaciones que aquí se mencionan, muchos otros están llevando a cabo una labor excelente aunque no sea posible mencionarlos a todos en este manual.

Elevar el nivel de respeto del trabajo doméstico

A pesar del carácter esencial y exigente de su tarea, generalmente se considera que las trabajadoras y los trabajadores domésticos son “mucamas para todo servicio”, carentes de calificaciones y a quienes se puede explotar indefinidamente. Los sindicatos deben tomar medidas para que la opinión pública tome mayor conciencia de esta situación.

CONVENIO NO.189. PREÁMBULO:
Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo in-
fravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las
mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o
forman parte de comunidades desfavorecidas, y son parti-
cularmente vulnerables a la discriminación con respecto a
las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros
abusos de los derechos humanos.

Se pueden tomar distintas direcciones:

- En algunos países se ha brindado a los sindicatos espacios especiales en los programas de difusión de los servicios públicos. De vez en cuando se pueden utilizar esas vías para examinar la cuestión del trabajo doméstico.
- Celebrar un Día Nacional de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar o vincularlo con un Día Internacional de la Trabajadora Doméstica. En algunos países de América Latina se ha elegido para ello el 30 de marzo. También se puede utilizar para movilizar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos el 7 de octubre, fecha que los sindicatos estipularon como Día Mundial del Trabajo Decente.
- Cambiar la terminología utilizada. En Corea del Sur, si bien las trabajadoras y los trabajadores domésticos no tienen la posibilidad de formar un sindicato, han formado una cooperativa que cuenta con el respaldo de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU). La misma creó una nueva designación para el trabajo a fin de que quienes lo hacen se sientan orgullosos de su ocupación. En lugar de denominárselos “trabajadores y trabajadoras domésticos”, los denomina “gerentes de hogar” y su organización es la Cooperativa Nacional de Gerentes de Hogar. Algo similar ha ocurrido en varios países de América Latina donde los trabajadores domésticos son denominados trabajadores y trabajadoras del hogar.

- Invitar a las trabajadoras y trabajadores domésticos a asistir a grandes encuentros sindicales. En Senegal, por ejemplo, la confederación sindical CNTS (Confédération nationale des travailleurs du Sénégal) los invita a unirse a otros trabajadores en eventos como el Día Mundial por el Trabajo Decente (7 de octubre) y a pronunciar discursos sobre su situación. De esta manera, la CNTS ha conseguido mejorar la actitud del público en general al igual que la de sus propios afiliados, muchos de los cuales son ellos mismos empleadores de trabajadoras o trabajadores domésticos.

Campañas sobre las responsabilidades

Si bien “la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento” y realmente le corresponde a las autoridades encargarse de que todos conozcan las leyes, es útil que los sindicatos contribuyan a difundir la información relativa a la legislación y las normas internacionales que protegen a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Muchos sindicatos organizan campañas masivas de formación a fin de que los empleadores conozcan sus responsabilidades. Esto puede llevarse a cabo a través de los medios informativos sindicales, campañas destinadas al público en general, actos del Primero de Mayo, una jornada nacional o internacional sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticos, etc.

En Paraguay, por ejemplo la confederación sindical CUT-Auténtica (Central Unitaria de Trabajadores Auténtica) hizo un cortometraje mostrando los abusos de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Con dicho cortometraje se buscaba, en primer lugar, hacer llegar el mensaje al público y, además, lanzar una campaña para que se incluyera ese punto en el orden del día político.

Los artículos publicitarios constituyen otra de las formas de difundir el mensaje. En Níger, por ejemplo, la confederación sindical CNT (Confédération nigérienne du travail) hizo fabricar individuales y posavazos con consignas a favor de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

RECLAMAR Y APLICAR LOS DERECHOS

Luchar para que mejore la legislación nacional

En muchos países, las trabajadoras y los trabajadores domésticos no tienen la misma protección jurídica que los demás trabajadores. A menudo no tienen derecho de sindicalizarse, su tiempo de trabajo no está reglamentado en absoluto, están excluidos de

la cobertura de la seguridad social, etc. Los sindicatos pueden desempeñar un importante papel denunciando esas injusticias y deberían utilizar toda su influencia para que cambie la legislación nacional a fin de que los trabajadores domésticos disfruten de los mismos derechos que todos los demás trabajadores. En esta lucha, la adopción del Convenio No. 189 constituye una herramienta nueva de mucha fuerza.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 6
Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Al procurar mejorar la legislación nacional se puede utilizar todo tipo de campaña sindical. Por ejemplo, como parte de su programa de acción para las trabajadoras y los trabajadores migrantes, la confederación sindical de Malasia MTUC (Malaysian Trade Union Congress) imprimió postales que se pueden enviar al gobierno. Algunos de los reclamos que figuran en las postales son un día libre a la semana y condiciones de trabajo y de vida decentes para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En los medios informativos se dieron a conocer abusos muy graves cometidos contra trabajadoras y trabajadores domésticos y la MTUC los utilizó para aumentar la toma de conciencia de la opinión pública. La campaña tuvo una resonante respuesta por parte del público.

Crear conciencia en la fuerza policial

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos a menudo vacilan en solicitar ayuda a la policía cuando sus empleadores abusan de ellos porque temen que no se los tome en serio, no poder demostrar lo sucedido, que se los enfrente a empleadores que se zafarán de la situación con sobornos, etc.

Las organizaciones sindicales pueden preparar el terreno a fin de que resulte más fácil ponerse en contacto con la policía y hacer denuncias. El sindicato KUDHEIHA de Kenya -que agrupa a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de hotelería, instituciones educativas, hospitales y afines (Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers)- mantiene contacto con policías de una serie de comisarías y los ha concienciado en cuanto a lo que viven las trabajadoras y trabajadores domésticos. Esos policías prestan asistencia al sindicato en lo que respecta a asesoramiento para las trabajadoras y los trabajadores domésticos que han sufrido abusos.

SUGERENCIA

Su sindicato podría preparar un breve cuestionario que se utilizaría al recopilar testimonios de trabajadoras y trabajadores domésticos que sean víctimas de abusos. Luego se pueden relacionar las respuestas dadas a tales cuestionarios con las protecciones existentes por ley o dentro del marco del Convenio de la OIT y utilizar esto como evidencia en las campañas en pro de cambios legislativos o en los juicios.

Poner una línea telefónica exclusiva

En Sri Lanka, la central nacional NWC (National Workers’ Congress) puso una línea telefónica a la que puede llamar toda persona que desee informar de un abuso cometido contra una trabajadora o un trabajador doméstico. Se dio amplia difusión al número de teléfono, principalmente a través de folletos distribuidos en áreas donde viven y trabajan personas que realizan trabajo doméstico. La mayoría de los pedidos de ayuda se referían a falta de pago de salarios estipulados por acuerdos verbales. La NWC observó que una llamada del sindicato generalmente era suficiente para llegar a un acuerdo sin que el trabajador o la trabajadora en cuestión corriera el riesgo de perder su empleo. Este experimento fue un éxito, aunque se lo tuvo que interrumpir por falta de medios financieros.

En Jamaica, la asociación de trabajadoras del hogar JHWA (Jamaica Household Workers’ Association) también puso una línea telefónica pero no sólo para recibir denuncias sino también para informar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y a sus empleadores sobre cuestiones relativas al salario mínimo, las condiciones de trabajo, las deducciones legales, el acoso sexual, etc. La central nacional de Barbados (Barbados Workers’ Union) también dispone de una línea de este tipo.

En Filipinas, la asociación de trabajadores y trabajadoras domésticos SUMAPI agregó un número de celular a su línea fija existente. Había notado que muchos empleadores le prohíben al personal utilizar el teléfono del hogar pero, al mismo tiempo, las trabajadoras y los trabajadores domésticos se muestran reticentes a llamar al teléfono fijo desde sus celulares debido al costo. SUMAPI recibe un promedio de una llamada mensual sobre casos urgentes de graves violaciones de los derechos de trabajadores o trabajadoras domésticos. La asociación utiliza principalmente teléfonos celulares para mantener un contacto periódico con sus afiliados, principalmente mediante mensajes de texto.

Acceso al sistema judicial

Cuando tienen lugar abusos o explotación, las trabajadoras y los trabajadores domésticos generalmente no disponen de los medios ni de la capacidad necesarios para entablar juicio reclamando una indemnización. Los sindicatos pueden desempeñar en ello un papel vital brindándoles su poder colectivo. En Perú, por ejemplo, cuando entablan juicio, los miembros del sindicato SINTTRAHOL (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima) pueden contar con la asistencia de abogados de su confederación sindical, la CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú). Los dirigentes de SINTTRAHOL pueden asimismo representar a cualquiera de sus afiliados ante los tribunales si a la persona no se le concede permiso en su trabajo para asistir a las audiencias.

Poder colectivo

La unión hace la fuerza y los sindicatos son los únicos que tienen derecho de ejercer esa fuerza a través de la negociación colectiva. A medida que avanza la promoción del Convenio, las organizaciones de trabajadores deberían gradualmente ir formando sindicatos, ya que el Convenio No. 189 claramente estipula su derecho de libertad sindical (véase Recuadro más adelante). Este es un derecho fundamental de todos los trabajadores protegido específicamente por la Constitución de la OIT, el Convenio sobre libertad sindical y el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En esta Parte se brindan ejemplos de la manera en que los sindicatos pueden sindicalizar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, brindarles respaldo para que formen sindicatos o se afilien a ellos e instaurar mecanismos de negociación colectiva.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 3.2.

Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

RECOMENDACIÓN NO. 201, PÁRRAFO 2

Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- (a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores;

- (b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.



CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

EJEMPLO:

Los sindicatos de ciertos oficios constituyen vínculos naturales de solidaridad. En Nueva York, por ejemplo, la DWU tiene una estrecha relación con el sindicato de porteros de edificios de barrios acomodados. A través de su labor, esos porteros conocen a las trabajadoras y los trabajadores domésticos que trabajan en sus edificios. Ven y escuchan de primera fuente en qué condiciones trabajan esas personas. De allí que fueran uno entre los primeros sindicatos que se solidarizaron y apoyaron las iniciativas de sindicalización de trabajadoras y trabajadores domésticos. El forjar alianzas y unirse a éste y otros sindicatos redundan en un mayor poder general de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en sus campañas, como así también en el del movimiento sindical en general.

Determinar cuáles son los empleadores dispuestos a brindar apoyo

Paralelamente a los casos de explotación extrema de trabajadoras o trabajadores domésticos por parte de empleadores inescrupulosos, también hay muchas familias y personas que desean ser buenos empleadores pero no saben cómo hacerlo o desconocen los criterios a seguir. Esto ocurre más especialmente cuando no existe una legislación laboral que se aplique claramente a este sector. Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores pueden tratar de llegar a esos empleadores. En los Estados Unidos, por ejemplo la unión de trabajadoras domésticas DWU (Domestic Workers United) se ha asociado con la organización de judíos en pro de la justicia racial y económica (Jews for Racial and Economic Justice - JFREJ). JFREJ ha agrupado a los empleadores de personal doméstico de la comunidad judía de Nueva York y ha luchado junto a la DWU en pro de la adopción de una ley que protege específicamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Surgida de esos esfuerzos, actualmente existe una organización nacional denominada "De la mano: Asociación de Empleadores de Personal Doméstico" ("Hand in Hand: The Domestic Employers Association"), que trabaja asociada estrechamente con la Alianza Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (National Domestic Worker Alliance).

FORJAR ALIANZAS

Al sindicalizar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, uno también puede darse cuenta de que casi todos nosotros estamos de alguna manera relacionados con el trabajo doméstico. La gran variedad de relaciones posibles crea un terreno propicio para forjar alianzas con toda una serie de aliados.

Solidaridad de otros sindicatos

Cuando toman conciencia de las injusticias que a menudo se cometen contra las trabajadoras y los trabajadores domésticos, muchos otros trabajadores están dispuestos a solidarizarse con ellos, sin importar a qué sindicato pertenezcan.

SUGERENCIA

El amplio alcance de la red sindical brinda un gran abanico de posibilidades para ponerse en contacto con una grandísima cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos, sean éstos empleados de los afiliados o de amigos, vecinos o conocidos de ellos.

SUGERENCIA

Al formar alianzas, piensen con amplitud de criterio pero elijan de manera inteligente a fin de que se refuerce la campaña: En muchos lugares, las asociaciones de estudiantes universitarios pueden estar vinculados a esta cuestión por haber sido niños criados por trabajadoras o trabajadores domésticos; las organizaciones de mujeres pueden brindar un respaldo a la campaña por los trabajadores domésticos dado que se trata fundamentalmente de una mano de obra femenina; e incluso algunos particulares pueden ser sensibles a las injusticias de este sector. Todos esos ámbitos pueden contribuir a los esfuerzos de las campañas. No obstante, es fundamental que se formen alianzas con personas y organizaciones que compartan nuestros valores y nuestra meta de proteger y sindicalizar a los trabajadores.

CONSTRUIR SU BASE

Una base fuerte de miembros reforzará cualquier campaña y al movimiento sindical en general. Sin embargo, a diferencia de muchos otros sectores, las trabajadoras y los trabajadores domésticos realizan sus tareas aislados, dentro de los hogares de sus empleadores. Esto plantea por lo menos dos desafíos concretos: 1) encontrar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y llegar a ellos, y 2) sindicalizar a grandes cantidades de ellos. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos que viven en los hogares de sus empleadores están especialmente aislados y resulta incluso más difícil llegar a ellos, lo que los hace proclives a los peores tipos de explotación. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes a menudo viven con el miedo adicional de que los deporten. Aunque es difícil sindicalizarlos de manera masiva, hay trabajadoras y trabajadores domésticos prácticamente en todas partes y están en gran medida listos para que se los sindicalice. Muchos sindicatos y organizaciones han logrado afiliar a centenares e inclusive miles de trabajadoras y los trabajadores domésticos. Los siguientes son algunos de los enfoques utilizados para llegar a las trabajadoras y trabajadores domésticos:

CONVENIO NO.189, ARTÍCULO 3

Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Ir a los lugares públicos que frecuentan las trabajadoras y trabajadores domésticos

Como las trabajadoras y los trabajadores domésticos no tienen nada semejante a un “taller” tradicional, a menudo se reúnen en su propia versión del mismo: parques y terrenos de juego (en el caso de las trabajadoras y los trabajadores domésticos que cuidan niños o personas de edad), transporte público, estaciones

de ferrocarril o de autobuses por las que pasan para ir a sus trabajos, mercados o supermercados, iglesias, etc. Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores que han logrado formar con éxito una base de trabajadores domésticos a menudo envían a los encargados de sindicación a buscar trabajadores domésticos en esos lugares públicos. Una vez localizados, se les habla sobre sus condiciones de trabajo y se les suministra información sobre sus actividades sindicales y sus derechos.

EJEMPLO:

El sindicato sudafricano del servicio doméstico y afines SADSAWU (South African Domestic Service and Allied Workers' Union) entrega panfletos a las mujeres que podrían ser trabajadoras domésticas en los trenes que van a los barrios más pobres, en los supermercados y en otros lugares públicos. En Trinidad y Tabago, militantes de la unión nacional de empleadas domésticas (National Union of Domestic Employees - NUDE) a veces visten camisetas con consignas sobre el trabajo doméstico para atraer a las trabajadoras y trabajadores domésticas quienes entonces se les acercan y les hacen preguntas. En la ciudad de Nueva York, los miembros de la unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) van a los parques, terrenos de juego, librerías e iglesias para ponerse en contacto con otras trabajadoras domésticas.

Utilizar a los conocidos y vecinos para establecer contacto

Toda una serie de sindicatos y organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos hacen sus primeros contactos con ese personal por intermedio de conocidos. A veces sus miembros se ponen en contacto con trabajadores domésticos de su vecindario. Recuerden que muchos de nosotros, nuestros amigos, compañeros de trabajo y familiares empleamos a trabajadoras o trabajadores domésticos.

Además, estos trabajadores domésticos a menudo forman sus propias redes sociales entre sí. Debido a esto, los mismos trabajadores domésticos son clave para transmitir información y establecer en qué lugares se puede encontrar a otros trabajadores domésticos. Junto con los teléfonos celulares, esas relaciones de vecindario y esas redes sociales posibilitan que los mensajes circulen rápidamente, por ejemplo, sobre una reunión que se llevará a cabo en la casa de uno de los miembros, una reunión de la comunidad, etc.

SUGERENCIA

Utilicen las redes solidarias existentes de trabajadores migrantes, o de mujeres, por ejemplo, y sensibilícenlas a fin de llegar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

SUGERENCIA

La adopción de las nuevas normas internacionales sobre trabajo doméstico, su ratificación por parte del país implicado y las conmemoraciones simbólicas de su entrada en vigencia o de su ratificación (“al cabo de un año, al cabo de tres años, al cabo de diez años”, etc.) son eventos importantes que pueden interesar a los medios informativos para difundirlos.

EJEMPLO:

El sindicato sudafricano del servicio doméstico y afines SADSAWU (South African Domestic Service and Allied Workers' Union) forma pequeños comités callejeros que entregan panfletos puerta a puerta. De esta manera se establece el contacto con algunas trabajadoras o trabajadores domésticos y algunos de ellos se convierten luego en los contactos locales del sindicato.

En Tanzania, miembros del sindicato de trabajadores domésticos de hoteles protegidos y afines CHODAWU (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union) se pusieron en contacto con trabajadores domésticos de sus vecinos. Invitaron tanto a los empleados como a los empleadores a asistir a reuniones informativas durante las cuales el sindicato mostró a los empleadores la importancia del papel que desempeña un trabajador-a doméstico en el hogar. A partir de allí resulta más fácil persuadir a las trabajadoras y trabajadores domésticos (y a veces a sus empleadores) de que creen pequeñas redes de asistencia mutua.

Utilizar los medios informativos

A veces a los trabajadores y las trabajadoras domésticos se les permite mirar televisión, escuchar radio o leer diarios. Determinar cuáles son los medios informativos con mayor potencial de llegar a esos trabajadores y utilizarlos para difundir información sobre el trabajo doméstico y para llevar a cabo campañas (dando a conocer los datos para ponerse en contacto con el sindicato) puede entonces constituir una estrategia eficaz para llegar a más trabajadores al tiempo que se aumenta la toma de conciencia del público en general sobre estas cuestiones.

SUGERENCIA

Cuando las organizaciones descubren un caso de explotación o abuso, es importante darlo a conocer al público a través de los medios informativos. Esto también permite conseguir que se dé mayor difusión a la problemática del trabajo doméstico. Cabe señalar que, si bien es importante poner de relieve tales casos de abusos, también reviste similar importancia que no se presente a las trabajadoras como meras “víctimas”. El trabajo doméstico es un trabajo digno y las trabajadoras y los trabajadores domésticos son verdaderos trabajadores, y así se deben presentar en los medios informativos.

SUGERENCIA

Cuando un trabajador doméstico o un delegado sindical participa en una conferencia internacional sobre trabajo doméstico podrían entrevistarlos los medios informativos antes o después de su viaje. Otra buena manera de atraer la atención de los periodistas consiste en preparar informes de hechos concretos dando cifras de trabajadoras y trabajadores domésticos, sus condiciones de trabajo y casos de abusos de los que se ocuparon los sindicatos.

EJEMPLO:

Muchos sindicatos aprovechan el Día Internacional de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar (que en diversos países latinoamericanos se conmemora el 30 de marzo) para atraer la atención de los medios informativos. El sindicato colombiano ULTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar Remuneradas), que funciona en la región de Cali, a veces consigue para esa fecha cobertura televisiva o radial. En Brasil, la OIT-UNIFEM, la federación brasileña de trabajadoras domésticas FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) y las instituciones gubernamentales que promueven la igualdad de raza y de género, lanzaron una campaña para conmemorar esa fecha. En ella se hicieron tres avisos radiales sobre el tema: “Respeto y dignidad para las trabajadoras domésticas”. La campaña también fue difundida por la Asociación Brasileña de Radio y Televisión, que abarca 2.600 estaciones de radio de ese país.



Cómo llegar a los trabajadores y trabajadoras domésticos migrantes

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes a menudo están inmersos en comunidades de personas que proceden del mismo país, formando así una red natural de difusión de información. Reviste especial importancia encontrar esas redes y ponerse en contacto con ellas, dada la mayor vulnerabilidad del personal migrante.

EJEMPLO:
Trabajen en colaboración con organizaciones no gubernamentales que prestan asistencia a migrantes. Así logró sus primeros contactos con trabajadoras y trabajadores migrantes la confederación de sindicatos de Hong Kong (Hong Kong Confederation of Trade Unions - HKCTU). Es especialmente importante colaborar con las ONG que ya se hayan ganado la confianza de los trabajadores y las trabajadoras domésticos.

- Pónganse en contacto con asociaciones o redes de migrantes. La confederación sindical mauritana CGTM (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie) entabla relaciones con diversas asociaciones de los países de procedencia de trabajadores y trabajadoras domésticos migrantes y distribuye panfletos proporcionando información básica sobre sus derechos, contactos, etc. En los Países Bajos, el sindicato FNV Bondgenoten (Federatie Nederlandse Vakbeweging) se puso en contacto con trabajadores y trabajadoras domésticos migrantes a través de las redes de ayuda mutua que crearon los mismos migrantes.
- Busquen trabajadores y trabajadoras migrantes en los lugares públicos donde éstos suelen reunirse. En Hong Kong, por ejemplo, militantes de la confederación sindical de ese país (Hong Kong Confederation of Trade Unions - HKCTU) ven al encuentro de las trabajadoras y trabajadores domésticos en lugares específicos de los distintos parques de la ciudad, donde los domingos generalmente se reúnen trabajadoras y trabajadores domésticos de la misma nacionalidad.

SUGERENCIA

Contemplan la posibilidad de preparar material informativo breve en los idiomas de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes.

- Establezcan contacto a través de algún lugar donde se preste asistencia a las trabajadoras y trabajadores indocumentados. Por ejemplo, en el cantón de Ginebra de Suiza, el sindicato SIT (Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs) tiene un servicio que dos veces a la semana atiende a trabajadores indocumentados. Algunos de ellos son trabajadores domésticos.
- Algunos sindicatos trabajan en colaboración con comunidades religiosas a fin de hacer llegar su mensaje a las trabajadoras y trabajadores domésticos. Un buen ejemplo de ello es la labor que realiza la confederación sindical belga CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens), a la cual a veces invitan las iglesias u organizaciones católicas que frecuentan trabajadoras y trabajadores domésticos expatriados. En Filipinas, la asociación de trabajadoras domésticas SUMAPI convenció a algunos sacerdotes para que presenten sus actividades durante la misa. De esta manera, el mensaje llega tanto a las trabajadoras y los trabajadores domésticos como a los empleadores presentes en las iglesias.

Establecer puntos de contacto estables y confiables

El trabajo doméstico es una forma de empleo notoriamente precaria, inestable e impredecible. Al no existir ningún contrato escrito ni protección contra el despido injusto, las trabajadoras y los trabajadores pueden perder sus empleos de la noche a la mañana y no volver nunca al lugar donde se ponían en contacto con el sindicato u organización. Algunos de ellos son trabajadoras o trabajadores migrantes que quizás se muden a otra localidad o vuelvan a sus países de procedencia durante un tiempo y esto también puede implicar que dejen de estar en contacto con las personas de las organizaciones que pueden prestarles ayuda. Por lo tanto, es muy útil crear puntos de contacto para las trabajadoras y los trabajadores migrantes y llevar a cabo las reuniones en lugares y horarios específicos que no coincidan con su jornada laboral. De esta manera, las trabajadoras y los trabajadores domésticos que perdieron contacto con su sindicato u organización sabrán dónde encontrarlos nuevamente. Además, podrán comunicar dicho punto de contacto a otras personas.

EJEMPLO:
La unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) de la ciudad de Nueva York lleva ahora diez años celebrando sus reuniones de afiliados en general en el mismo lugar y a la misma hora. También ha creado un programa de “delegadas”, en el que se brinda formación a las afiliadas que son trabajadoras domésticas para que actúen como “delegadas sindicales de la vecindad”. La delegada de un determinado barrio es la persona a quien pueden recurrir las trabajadoras domésticas que trabajan y/o viven en dicho barrio.

Trabajar junto con las agencias de empleo, pero hacerlo con precaución

El papel de las agencias de empleo es muy controvertido en lo relativo al trabajo doméstico. En algunos lugares se las considera un buen mecanismo para encontrar empleo pero, en muchos casos, se desempeñan como intermediarios irresponsables que posibilitan que un empleador eluda sus responsabilidades. Por lo tanto, solamente se ha de colaborar con las agencias de empleo tras un detenido análisis del papel que desempeñan y de la relación que tienen con las trabajadoras y los trabajadores domésticos en cada uno de los contextos y habiendo examinado los distintos casos.

En Yogyakarta (Indonesia), la federación de trabajadores del sector informal (FKUI - Federasi Kontruksi Umum Dan Informal), afiliada a la confederación sindical KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), empezó a colaborar con una de las mayores agencias de empleo de trabajadores y trabajadores domésticos. La agencia, por su parte, cuenta con que el sindicato ayudará a resolver los conflictos que surjan entre trabajadores y empleadores.

En Malasia, el programa de acción para trabajadores y trabajadoras domésticos que lleva a cabo la central sindical nacional MTUC (Malaysian Trade Union Congress) también colabora con las agencias de empleo a fin de ponerse en contacto con esos trabajadores.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 15
1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

FORMAR SINDICATOS

En muchos casos, las trabajadoras y los trabajadores domésticos han formado asociaciones u organizaciones pero sin llegar a constituir una estructura sindical formal o adherirse a una. Esto puede deberse a toda una serie de razones pero a menudo están relacionadas con los limitados derechos de asociación y la falta de capacidad. La aprobación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se ha de considerar una oportunidad para fomentar que las organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos se conviertan en un sindicato o se adhieran a uno y brindarles apoyo en la tarea.

Con respecto a la formación de sindicatos, hay algunos casos de trabajadoras y trabajadores domésticos que lo hicieron y que pueden tomarse como ejemplo. Entre éstos están los de Sudáfrica (COSATU), Brasil (FENATRAD, que es parte de CONTRACS) y Hong Kong (HKCTU), donde las federaciones o sindicatos de trabajadoras y trabajadores domésticos se afiliaron a las centrales sindicales nacionales o se incorporaron a ellas.

El proceso de formar un sindicato o de adherirse a uno lleva tiempo pero es la única manera de que las trabajadoras y los trabajadores domésticos puedan ejercer sus derechos de trabajadores y llevar a cabo negociaciones colectivas. Entre tanto, los sindicatos pueden también ayudar a las organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos prestándoles el poder colectivo que ya tienen.

Aprender lecciones de los enfoques innovadores adoptados por organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos

En la mayoría de los casos, las trabajadoras y los trabajadores domésticos todavía no tienen instituida una estructural sindical propiamente dicha. No obstante, se han desarrollado diversos enfoques innovadores para crear estructuras "pseudo sindicales". La ventaja de dichos enfoques es que responden a las características específicas del sector de trabajadores y trabajadoras domésticos. Los siguientes ejemplos pueden orientar a los sindicatos y organizaciones sobre cómo formar sindicatos que respondan eficazmente a las necesidades específicas de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:

- Como se describiera anteriormente, la unión de trabajadoras domésticas de Nueva York DWU (Domestic Workers United) instauró una estructura que cuenta con "delegadas de vecindad" en distintos barrios de la ciudad de Nueva York. Esas "embajadoras" de la DWU –trabajadoras domésticas miembros de la organización- reciben capacitación para que puedan brindar información sobre los derechos de las trabajadoras domésticas y ponerlas en contacto con la DWU. Esas representantes también pueden tomar medidas rápidamente en casos de abusos. La confederación sindical de Hong Kong (Hong Kong Confederation of Trade Unions - HKCTU) también ha creado redes de este tipo.
- En Ghana, la organización no gubernamental LAWA (Leadership and Advocacy for Women in Africa), está formando asociaciones de trabajadores y trabajadoras domésticos en una serie de ciudades. Designa personas que actúen como contactos locales para que moderen el diálogo con los empleadores en caso de que surja un problema. (LAWA espera que a largo plazo estas asociaciones puedan unirse y formar un sindicato.)
- Existe asimismo una serie de países cuyos sistemas permiten designar verdaderos delegados sindicales entre las personas que realizan trabajo doméstico. Uno de los ejemplos está en Bélgica. Sus "vales de servicio" son un programa subsidiado por el gobierno en virtud del cual los particulares puedan contar con personas de una empresa reconocida que realicen trabajo doméstico. Tan pronto como una empresa emplea a por lo menos 20 personas, los sindicatos belgas tienen derecho de crear una "delegación sindical" en ese lugar (algo más o menos equivalente a un sindicato local o un comité de delegados sindicales). Los sindicatos belgas también han negociado y obtenido el derecho de que cada delegado sindical pueda tomar cinco días francos al año para asistir a reuniones o capacitación sindical.

Prestar el poder colectivo

Muchos de los sindicatos que prestan asistencia a trabajadores y trabajadoras domésticos explican que la fuerza colectiva o la reputación del sindicato tienen mucho peso frente a los empleadores individuales.

En ocasiones, el mero hecho de presentar un escrito en papel con membrete del sindicato (por ejemplo, exponiendo la cantidad que se debe pagar en caso de que se ponga término a un contrato) es suficiente para que el empleador piense que le convendría llegar a un acuerdo en lugar de que se le haga juicio. Esto es algo que por cierto dimana de la experiencia de la unión de trabajadoras domésticas de la Municipalidad de Río de Janeiro (STDRJ), Brasil. Una llamada de un sindicalista de la STDRJ a un empleador puede ser suficiente para resolver un caso. Si la conciliación no tiene éxito, el sindicato llevará el caso ante los tribunales. El sindicato de trabajadoras domésticas independientes de Nepal NIDWU (Nepal Independent Domestic Workers Union), es otro de los ejemplos: logró que diversos empleadores que habían explotado a trabajadoras domésticas las indemnizaran porque temían que les hicieran juicio.

Para ganar tiempo y procurando obtener indemnizaciones sin tener que entablar juicios que muchas veces son largos y caros, algunas organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos ejercen presión sobre los empleadores abusivos haciendo públicos los nombres de estos últimos y poniéndolos en situación embarazosa (haciendo una manifestación frente a la casa o el negocio del empleador o publicando un comunicado de prensa donde se denuncia el abuso, por ejemplo). Esta técnica es una herramienta especialmente útil cuando los empleadores abusivos son diplomáticos, ya que por su inmunidad diplomática no se les puede denunciar. En Nueva York, la unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) consiguió con esta táctica que se pagaran indemnizaciones en varios casos de abusos cometidos por diplomáticos.

RECOMENDACIÓN NO. 201, PÁRRAFO 26 (4)

En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:

(a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y

(b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.

SUGERENCIA

Den a conocer muchas de las historias exitosas en las publicaciones sindicales a fin de disuadir a los empleadores de actuar en contra el Convenio de la OIT.

Negociación colectiva

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos han conseguido formar organizaciones en muchos lugares del mundo pero muchas veces no tienen el derecho ni la capacidad necesarios para llevar a cabo negociaciones colectivas. Estos trabajadores desempeñan tareas aislados, generalmente están solos y tienen que negociar con uno o más empleadores. Al carecer de poder de negociación, estos trabajadores y trabajadoras generalmente tienen que contentarse con salarios bajísimos, estipulados caso por caso conforme a la práctica habitual del vecindario o la clase social, o inclusive en función del lugar de origen del empleado. Debido a estas condiciones, la negociación colectiva es una herramienta crucial para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, herramienta que sólo los sindicatos están en condiciones de darles. Algunos sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticas han comenzado a elaborar modelos de negociación colectiva para este personal, como se verá en los ejemplos siguientes.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN DERECHO FUNDAMENTAL
El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha enfatizado reiteradamente la especial importancia que reviste la negociación colectiva. Declara que uno de los principales objetivos de los trabajadores al ejercer sus derechos es el de negociar de manera colectiva los términos de su empleo. Éste es un derecho fundamental y todos los Estados miembros están obligados a respetarlo en virtud de su pertenencia a la OIT.

Las leyes y reglamentaciones que deniegan a los trabajadores tales derechos son necesariamente obstáculos para la consecución de la finalidad y para el desarrollo de la principal actividad para la que han sido creados los sindicatos y, como tales, no solamente van en contra del artículo 4 del Convenio No. 98 sino también del artículo 3 del Convenio No. 87 que estipula que los sindicatos deben tener derecho de organizar su administración y sus actividades en total libertad. El artículo 3 del Convenio No. 189 de la OIT reclama a los Estados miembros de la OIT que adopten medidas para “el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

CUANDO HAY UN EMPLEADOR COMO INTERLOCUTOR

Negociaciones tripartitas clásicas

Si se reconoce por ley a las trabajadoras y los trabajadores domésticos como trabajadores, en los países donde existe tal sistema éstos pasan a estar comprendidos dentro del ámbito del salario mínimo y los sindicatos pueden negociar el nivel de dicho salario a través del diálogo social.

Por ejemplo, en 2008 se adoptó en Tanzania un salario mínimo para las trabajadoras y trabajadores domésticos, luego de que la unión de trabajadores domésticos de hoteles protegidos y afines (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers’ Union - CHODAWU) negociara con el gobierno y con la asociación de empleadores.

También en Zambia, en 2011, las trabajadoras y los trabajadores domésticos pasaron a estar comprendidos entre las personas con derecho al salario mínimo.

Negociación con las federaciones de empleadores: el sistema de vales de servicios

Distintos países han creado sistemas de vales para facilitar el acceso de particulares a toda una gama de servicios domésticos, como el chèque emploi service universel de Francia, el titre-service de Bélgica o el chèque emploi de los cantones suizos de habla francesa. Estos programas les evitan a los empleadores tener que realizar los engorrosos trámites administrativos y les brindan incentivos fiscales, que pueden ser en forma de reducciones impositivas o créditos. Además de hacer posible que centenares de miles de trabajadores y trabajadoras domésticos salgan de su situación de empleo no declarado, el sistema crea una situación en la que los sindicatos pueden representar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y negociar con la entidad emisora de los vales como empleador.

En Bélgica, por ejemplo, el titre-service (vale de servicio) es un sistema subsidiado por el Estado que permite que los particulares utilicen los servicios de un trabajador de una firma reconocida para que realice tareas domésticas. Los trabajadores y las trabajadoras domésticos están contratados por una “empresa de

vales de servicio”, con la que firman un contrato. Dicha empresa es su empleador. Cuando los particulares necesitan hacer un trabajo, se ponen en contacto con esas empresas para solicitar un trabajador, a quien le pagan con vales de servicio que adquirieron previamente.

Muchos de los trabajadores y las trabajadoras que están empleados mediante el servicio de vales de servicio están afiliados a sindicatos belgas. Esto le da derecho a los sindicatos a negociar cada dos años un nuevo convenio colectivo con las federaciones de empleadores que representan a las empresas de vales de servicios. Los sindicatos ya han obtenido varios aumentos salariales, una prima de transporte, reembolso de algunos gastos de teléfono, acceso a formación profesional, etc. Los trabajadores y las trabajadoras domésticos que están empleados mediante este sistema también tienen derecho a una prima sindical (una suma que se paga en Bélgica a los afiliados de un sindicato reconocido para compensar el costo de las cotizaciones sindicales) y a aguinaldo.

Negociar con una federación de empleadores particulares

En algunos países existe una federación de empleadores particulares con la que un sindicato puede llegar a firmar un convenio colectivo. Un ejemplo de ello está dado por la FEPEM (Fédération des particuliers-employeurs) de Francia, que en 1999 firmó su primer convenio colectivo con los sindicatos franceses. El acuerdo se renegocia todos los años. Entre los interlocutores sociales franceses hubo grandes debates con respecto a los criterios que definen los distintos tipos de tareas que se llevan a cabo en domicilios particulares (trabajo doméstico, cuidado de niños, atención de personas de edad, etc.), los conocimientos necesarios para realizarlas y los correspondientes índices salariales. Los sindicatos consiguieron que se impusiera un pequeño gravamen sobre los salarios que pagan los empleadores para cubrir el costo de funcionarios sindicales que sirven de enlace con las trabajadoras y trabajadores domésticos. También consiguieron que se financie la formación profesional para trabajadoras y trabajadores domésticos, quienes tienen la posibilidad de obtener diplomas que les permitirán conseguir aumentos de salario o reciclarse en otras ocupaciones.

¿QUÉ SE PUEDE HACER CUANDO NO EXISTE UNA ASOCIACIÓN DE EMPLEADORES?

Inclusive cuando las trabajadoras y los trabajadores domésticos están afiliados a un sindicato, raramente existe una asociación de empleadores con la cual negociar. La labor de sindicalización de trabajadoras y trabajadores domésticos implicará entonces la tarea adicional de encontrar la forma de crear un interlocutor con quien negociar. Los siguientes son ejemplos de tales enfoques alternativos.

Negociar un contrato estándar con las autoridades públicas

Al no haber un interlocutor social en el lado de los empleadores, a veces se puede persuadir al gobierno nacional o local de que adopte un "contrato estándar" que incluya las normas mínimas que debe respetar un empleador en lo referente a remuneración, condiciones de trabajo, etc.

En el cantón suizo de Ginebra, por ejemplo, el sindicato SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) consiguió que las autoridades del cantón, a través de la Cámara de Relaciones Laborales Colectivas, adoptaran un "contrato estándar de empleo". Todos los empleadores de trabajadores y trabajadoras domésticos tienen que respetar las disposiciones de este contrato estándar, ya que se puede exigir su cumplimiento a través de los tribunales. El índice salarial se estipuló en consulta con las organizaciones sindicales y sobre la base de la práctica habitual. El sindicato SIT consiguió un seguro de protección salarial en caso de enfermedad para las trabajadoras y trabajadores que realizan por lo menos 32 horas semanales de trabajo con la misma persona (y espera poder ampliar su cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras domésticos).

Incluir a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la negociación colectiva para un sector más amplio

En Bélgica, un gran porcentaje de las personas que hacen trabajo doméstico están empleadas mediante el sistema de vales. Sin embargo, algunas trabajadoras y trabajadores domésticos todavía siguen empleadas directamente por familias, ya sea a tiempo completo o parcial. La confederación sindical CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens) consiguió con una campaña que esos trabajadores y trabajadoras queden comprendidos dentro de la commission paritaire², que originalmente se restringía a los encargados de edificios de apartamentos. El sindicato reconoce que ésta no es la solución ideal. Quisiera poder llevar a cabo negociaciones más específicas en nombre de las trabajadoras y los trabajadores domésticos pero el enfoque actual por lo menos les da a esos trabajadores la ventaja de contar con ciertas protecciones, como por ejemplo limitar a la duración del trabajo.

En los Países Bajos, el sindicato FNV Bondgenoten (Federatie Nederlandse Vakbeweging) consiguió que se incluyera a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el convenio colectivo del sector de limpieza industrial. Como muchos de esos trabajadores y trabajadoras son migrantes en situación irregular, el sindicato espera que este reconocimiento de una organización de empleadores contribuya a su lucha por regularizar la situación de esos trabajadores.

RESPALDO A LAS AFILIADAS Y LOS AFILIADOS

FORMACIÓN

Capacitación en el conocimiento de los derechos

Inclusive cuando la legislación garantiza a las trabajadoras y los trabajadores domésticos ciertos derechos, a menudo éstos no los conocen. La falta de información puede deberse al aislamiento en que trabajan, a que son analfabetos, a que desconocen el idioma local o al mero hecho de que no tienen acceso a material informativo sobre sus derechos.

Los sindicatos pueden y deben desempeñar un papel vital en esto. Pueden comenzar proporcionando información sobre la cuestión de los derechos desde el comienzo mismo de sus tomas de contacto con los trabajadores y trabajadoras domésticos (por ejemplo, mediante folletos), pero también pueden hacerlo a través de campañas de información en los medios de difusión e invitando a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a asistir a reuniones.

Cursos sobre salud y seguridad en el trabajo

Ya se trate de levantar objetos pesados, subirse a escaleras para quitar telarañas, acarrear cubos de agua, inclinarse fuera de las ventanas para limpiarlas o estar expuestos a productos de limpieza peligrosos, demasiado a menudo se subestiman los riesgos en materia de salud y seguridad que puede comportar el trabajo doméstico. Diversos sindicatos de organizaciones de trabajadores domésticos llevan a cabo programas informativos o cursos de formación especialmente concebidos para prevenir tales riesgos.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 13
1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

En Ghana, por ejemplo, la organización no gubernamental LAWA (Leadership and Advocacy for Women in Africa) y el Proyecto de la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines) para las mujeres lleva a cabo periódicamente reuniones de información para afiliados de organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticos. En ocasiones se invita a un médico para que se refiera a los aspectos de su trabajo que inciden en su salud, un factor muy importante, especialmente para las personas que están en contacto con enfermos.

Formación

Al igual que cualquier otro oficio, el trabajo doméstico exige calificaciones. Las empleadas del hogar cuidan de los niños, de las personas de edad, de los enfermos y moribundos. Se ocupan de la seguridad y la limpieza del hogar. Cuidan de las posesiones más preciadas de los empleadores y de su amada familia. Así descrito, el trabajo doméstico implica conocimientos que van desde psicología infantil hasta primeros auxilios, atención sanitaria más avanzada y atención a enfermos desahuciados, al igual que un profundo conocimiento de cómo ocuparse de una casa. Los cursos de formación con miras al empleo sirven para documentar tales calificaciones y éstas se pueden presentar luego a los empleadores cuando se busca trabajo o cuando se negocian salarios y prestaciones.

En Francia, los sindicatos consiguieron que las trabajadoras y los trabajadores domésticos tengan derecho de tomar parte en la formación profesional que brindan instituciones reconocidas. Dichos cursos son costeados por los empleadores a través de gravámenes sobre las nóminas y los participantes pueden obtener diplomas que les permitan mejorar sus salarios o reciclarse en otras ocupaciones.

SUGERENCIA

No todas las federaciones sindicales pueden costearse abogados laborales a tiempo completo. Sin embargo, en las centrales sindicales a menudo hay un departamento jurídico. Dicho departamento debería proporcionar asesoramiento y participar en los programas de capacitación.

² Las commissions paritaires de Bélgica son comités sectoriales bipartitos con igual representación de empleadores y sindicatos. Entre otras cosas, negocian convenios colectivos sectoriales.

RECOMENDACIÓN NO.201, PÁRRAFO 25(1)

Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

- (a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;

Sin embargo, poquísimos son todavía los países donde actualmente se pueden efectuar negociaciones colectivas sobre formación profesional para el sector de trabajo doméstico. En algunos casos donde el diálogo social no estaba suficientemente desarrollado en este sector fueron surgiendo otro tipo de iniciativas. En Nueva York, por ejemplo, la DWU ha creado un curso de formación para niñeras ("Nanny Training Course") en colaboración con el programa de estudios laborales de la Universidad de Cornell. Las trabajadoras y los trabajadores reciben formación básica en pediatría, psicología infantil, prevención de accidentes laborales, primeros auxilios, técnicas de negociación y redacción de currículos. El curso culmina con la obtención de un diploma de la universidad y la DWU, que las trabajadoras o los trabajadores pueden mostrar en sus entrevistas para un empleo o utilizar para negociar un aumento salarial. Cornell es una de las universidades de mayor prestigio en los Estados Unidos por lo que obtener un diploma respaldado tanto por la Cornell como por una organización de trabajadores domésticos equivale a adquirir mucha credibilidad. La formación tiene lugar durante cuatro sábados completos en el transcurso de un mes.

La formación a veces puede ser informal. En Jamaica, por ejemplo, los miembros de la asociación de trabajadoras domésticas JHWA (Jamaica Household Workers Association) comparten sus técnicas, conocimientos y calificaciones en reuniones que se llevan a cabo los viernes por la noche. Una de las afiliadas puede mostrar cómo pliega las servilletas, otra cómo dispone los cubiertos y quizás una tercera enseñe una receta. El ambiente amical que crean las afiliadas durante esos intercambios de conocimientos las alienta a volver y la organización invita a otras personas para que impartan formación más avanzada. En Filipinas, la asociación de trabajadoras domésticas SUMAPI también lleva a cabo para sus afiliadas sesiones de intercambio de calificaciones.

Formación en materia de negociación

Incluso cuando las trabajadoras o los trabajadores domésticos tienen conciencia de que se han violado sus derechos, a menudo les resulta difícil discutir esa cuestión abiertamente con su empleador. En efecto, la relación de empleo constituye una situación contractual desigual. La legislación laboral –incluida la aplicación del Convenio de la OIT– procura corregir una situación en la que el trabajador o la trabajadora están en desventaja. La negociación colectiva es la respuesta sindical a la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación de empleo, que son los trabajadores. Sin embargo, las trabajadoras y los trabajadores domésticos carecen de este poder colectivo y a menudo tienen que negociar con dos o más empleadores. Además, los empleadores a menudo caracterizan a sus trabajadores domésticos como "parte de la familia", lo que le hace aún más difícil al trabajador doméstico mantener una relación de empleo formal. Por lo tanto, una formación en negociación básica de persona a persona puede resultar muy provechosa para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Algunos sindicatos llevan a cabo sesiones de psicodrama donde se interpretan los distintos papeles para preparar a los trabajadores a las reacciones más comunes de los empleadores. Hay ejemplos de esto en Malasia, como parte del programa de acción para trabajadoras domésticas que lleva a cabo la central sindical nacional Malaysian Trades Union Congress (MTUC).

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Los consejos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos con experiencia también pueden ser de gran utilidad. Pueden transmitir sus "trucos del oficio" sobre cómo plantear temas difíciles ante un empleador. En Sudáfrica, por ejemplo, los dirigentes del sindicato de empleados domésticos y afines de ese país (South African Domestic Service and Allied Workers' Union - SAD-SAWU) son ellos mismos trabajadores domésticos con muchos años de experiencia. Les cuentan a las trabajadoras y trabajadores más jóvenes las distintas tácticas que se pueden emplear al hablar con un empleador.

RESPALDO PARA EL EMPLEO

Sugerir un modelo de contrato de empleo

Paralelamente a las situaciones de explotación extrema de trabajadoras y trabajadores domésticos hay también muchos otros empleadores que desean tratarlos de manera responsable. Pero al no haber directrices de empleo oficiales, no siempre es fácil saber qué índices salariales ni qué condiciones de trabajo aplicar.

Por ello diversas organizaciones están elaborando modelos de contratos de trabajo que se pueden utilizar tal cual son o como base para las negociaciones. Como ejemplo tenemos el sindicato Tunas Mulia de Indonesia y la unión de trabajadoras domésticas DWU (Domestic Workers United) de Nueva York. La Confederación Europea de Sindicatos también redactó e hizo circular un modelo de contrato de trabajo para empleadas y empleados domésticos. La HKCTU además incorpora a dicho contrato un seguro de salud y un seguro contra accidentes.

Los sindicatos pueden asimismo ofrecerse para leer los contratos de trabajo que deben firmar los trabajadores domésticos a fin de verificar cualquier riesgo oculto.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 7

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, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Organizar un programa de creación de empleos

Diversos sindicatos han creado servicios para poner a trabajadoras y trabajadores domésticos en contacto con potenciales empleadores. El empleador se pone en contacto con el sindicato el cual, a su vez, encuentra un afiliado disponible para realizar la tarea. El empleador tiene que aceptar un contrato de trabajo estándar preparado por el sindicato, garantizando así un buen salario y condiciones de trabajo decentes. El sindicato permanece luego en contacto con el trabajador con el fin de controlar que todo funcione bien. La principal ventaja desde el punto de vista del empleador es que el trabajador ha recibido formación profesional y es confiable.

La confederación sindical de Hong Kong (Hong Kong Confederation of Trade Unions) brinda un servicio de este tipo, el cual le sirve también para ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos que recién comienzan su vida laboral. Se ocupa de que un trabajador-a con experiencia acompañe a la principiante al hogar del empleador, donde trabajan juntos durante cierto tiempo. Con este sistema, no solamente el empleador tiene asegurado un servicio de buena calidad sino que también es muy positivo para la nueva empleada doméstica. Generalmente, las empleadas domésticas nuevas se sienten bastante nerviosas cuando se encuentran solas por primera vez en una vivienda particular. Al ir acompañadas de una persona con experiencia se hace más fácil el proceso de adaptación.

En el estado indio de Kerala, la Asociación de Mujeres Autónomas SEWA (Employed Women's Association) también ha creado un servicio de colocación para trabajadoras domésticas, siguiendo los lineamientos de un programa similar que creó la asociación para las personas que atienden enfermos en sus domicilios. Como SEWA lleva mucho tiempo trabajando en la región y se ganó una buena

reputación, puede estipular las condiciones de empleo y rechazar los pedidos de cualquier empleador que desee una trabajadora doméstica de una determinada religión. SEWA ha conseguido que los empleadores efectúen aportes a un fondo de bienestar social. Entre otras cosas, dicho fondo financia 15 días de vacaciones pagas para parte de las afiliadas del sindicato. Las afiliadas también pueden tomar empréstitos en SEWA con condiciones más ventajosas que las que les darían los prestamistas privados.

En Francia, la confederación sindical CFDT (Confédération française démocratique du travail), si bien no organiza reales programas de creación de empleos, ayuda a las trabajadoras domésticas a formar redes que hacen más fácil encontrar reemplazos en caso de enfermedad o vacaciones.

SALUD Y SEGURIDAD

Brindar asistencia médica o asesoramiento

En muchos casos, las trabajadoras y los trabajadores domésticos no tienen acceso a atención médica. Si bien los sindicatos rara vez pueden suministrárselo, algunas organizaciones ayudan a los trabajadores y las trabajadoras domésticos a ponerse en contacto con servicios básicos.

En Nueva York, por ejemplo, la unión de trabajadoras domésticas DWU (Domestic Workers United) invita a médicos a asistir a reuniones de su membresía general para que brinden información sobre cómo cuidar la propia salud y lleven a cabo análisis de sangre, acupuntura e inclusive masajes para los afiliados.

Proporcionar asistencia en caso de urgencia

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos que viven en los domicilios de sus empleadores son especialmente vulnerables en caso de abusos o explotación. En los peores casos, los trabajadores y las trabajadoras domésticos viven en condiciones análogas a la esclavitud, se les retiran sus pasaportes y el calzado y a menudo se los encierra bajo llave en su habitación. Los trabajadores y las trabajadoras domésticos que se escapan del hogar de un empleador abusivo necesitarán ayuda con urgencia para satisfacer sus necesidades básicas, como comida y alojamiento, hasta que encuentren otro trabajo, regresen a sus hogares o tomen medidas legales. En esas situaciones de urgencia, algunos sindicatos pueden recurrir a su capacidad de solidaridad.

Si un sindicato no dispone de los medios necesarios para prestar asistencia directamente a un trabajador o una trabajadora doméstica que está en una situación crítica, por lo menos puede ponerlos en contacto con una ONG o un refugio. Por ejemplo, la federación sindical de Bahrein (General Federation of Bahrain Trade Unions - GFBTU) trabaja con una ONG que brinda protección a los migrantes y tiene un refugio (Migrant Workers Protection Society). La mayor parte de la asistencia la brinda la NGO, pero la federación sindical puede aprovechar sus relaciones con el Ministerio de Trabajo, especialmente con el fin de solucionar cuestiones salariales.

Acceder a la cobertura de la seguridad social

La gran mayoría de los trabajadores y las trabajadoras domésticas forman parte de la economía informal. En muchos países, esto implica que no cuentan con ninguna cobertura de la seguridad social. Algunos sindicatos han creado programas en virtud de los cuales actúan como intermediarios entre esos trabajadores aislados y los fondos de la seguridad social.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

RECOMENDACIÓN NO. 201, PÁRRAFO 20

(1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

(2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

Por ejemplo, en la ciudad Indonesia de Yogyakarta, la federación de trabajadores del sector informal FKUI (Federasi Kontruksi Umum Dan Informal), afiliada a la confederación KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), recauda aportes a la seguridad social de los trabajadores domésticos (aparte de las cotizaciones sindicales). El sindicato transfiere luego esos aportes al fondo de seguridad social, brindando así un seguro que cubre a los trabajadores domésticos en caso de enfermedad o accidente.

En la República Dominicana, la confederación sindical CASC (Confederación Autónoma Sindical Clasista) instauró un sistema similar a través de la asociación de servicios solidarios AMUSSOL. CASC consiguió cobertura de la seguridad social y seguro de vida para miles de trabajadores del sector informal y sus familias. Entre ellos hay trabajadores y trabajadoras domésticos.

Darles cierto espacio

Cuando los trabajadores y las trabajadoras domésticos viven en el domicilio de sus empleadores, generalmente no tienen muchas ocasiones de entablar contactos sociales fuera de la casa, especialmente cuando se trata de migrantes. Fuera de los espacios públicos no tienen realmente ningún lugar donde reunirse, hablar, intercambiar experiencias, relajarse y pasar un buen rato. Los sindicatos a veces pueden brindar a esos trabajadores un lugar donde reunirse de vez en cuando.

Un buen ejemplo es el del Reino Unido, donde UNITE brinda una sede para el grupo J4DW (Justice for Domestic Workers – Justicia para los Trabajadores Domésticos) y abre su casa sindical todos los domingos para que los trabajadores y las trabajadoras domésticos puedan reunirse, llevar a cabo cursos de formación y realizar otras actividades.

En Chile, miembros de Sindicato de Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP) pasan parte de su tiempo libre en las oficinas del sindicato ya que muchos de ellos no tienen familia alguna en la localidad adonde fueron en busca de trabajo.

En algunos lugares, como Alemania, Hong Kong, Países Bajos y el Reino Unido, las organizaciones de trabajadores domésticos y las

ONG que los respaldan utilizan las oportunidades que brindan actualmente las redes sociales (por ejemplo, Facebook) para que sirvan de plataformas donde sus miembros pueden intercambiar comentarios.

Empoderamiento personal

Debido a que durante siglos el trabajo doméstico no fue reconocido como un verdadero trabajo y como resultante de los altos niveles de abuso que se cometen en el sector, los mismos trabajadores y trabajadoras domésticos a veces no consideran que su tarea es digna ni merecedora de respeto y reconocimiento. Un estudio que llevó a cabo la central sindical nacional de Sri Lanka (National Workers Congress - NWC) en 2007 reveló que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras domésticos consideran que los tratamientos injustos (como por ejemplo, comentarios desagradables y acusaciones falsas) son simplemente parte de sus vidas y que no tiene objeto oponerse a tales prácticas.

Afiliarse a un sindicato u organización de trabajadores y trabajadoras domésticos tiene el efecto vital de fomentar el sentido de empoderamiento personal de un trabajador doméstico y reforzar su identidad de trabajador. Al tratar a los trabajadores y trabajadoras domésticos como verdaderos trabajadores, incorporarlos a su membresía, invitarlos a las reuniones sindicales y tratarlos como a cualquier otro afiliado, los sindicatos contribuyen en gran medida a este sentido de empoderamiento. En la India, el movimiento de trabajadoras domésticas DWM (Domestic Workers’ Movement) ha observado que la actitud de las empleadas domésticas cambia cuando se les entregan sus carnés de afiliadas. El carné no solamente refuerza su sensación de formar parte del movimiento sino que también las hace sentir valoradas como trabajadoras. Están felices de significar algo para la sociedad. Las militantes del DWM señalan que sus miembros comienzan a vestirse mejor porque mejora su autoestima.

En Colombia, la Unión de Trabajadoras del Hogar Remuneradas (ULTRAHOGAR), que desarrolla actividades en la región de Cali, hace seminarios de desarrollo personal para ayudar a las trabajadoras domésticas a mejorar su autoestima. Como muchas trabajadoras domésticas de Cali se han quejado de violencia física, verbal e inclusive sexual, el sindicato trabaja con psicólogos que adaptan sus honorarios a los ingresos de estas trabajadoras. (El sindicato también ayuda a las víctimas a entablar juicio). En Perú, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINT-TRAHOL) también cuenta con la colaboración de psicólogos que ayudan a las trabajadoras domésticas a desarrollar confianza en sí mismas y mejorar su autoestima.

Aliento para superar el miedo

Cuando el sindicato u organización recibe a trabajadoras o trabajadores domésticos con problemas, es importante recordar que muchas veces tienen que superar ciertas trabas para atreverse a hablar. Le corresponderá al sindicato entablar las relaciones personales necesarias para ganarse su confianza. Esto lleva tiempo pero es un paso importante que alienta a los trabajadores y trabajadoras domésticos a afiliarse al sindicato.

EJEMPLO:

En Filipinas, la asociación SUMAPI ayuda a las trabajadoras y trabajadores domésticos desde 1995, con la colaboración de la fundación Foro Visayan. La investigación que se llevó a cabo mostró que a las trabajadoras y trabajadores domésticos les resulta mucho más fácil confiar en otros trabajadores domésticos, o que lo fueron anteriormente. Por eso SUMAPI estableció una red de contactos entre personas que realizan trabajo doméstico actualmente y otras que solían hacerlo. Se brinda capacitación a todos los integrantes de la red para que, con carácter confidencial, recopilen testimonios de víctimas de abuso. Luego se comunican los resultados a funcionarios de la asociación SUMAPI y del Foro Visayan Forum quienes, de hacerse necesario, deciden el tipo de intervención que llevarán a cabo.

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes

El Convenio No. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se aplica a todos ellos, inclusive a los trabajadores domésticos migrantes. Todas las medidas sindicales que se toman para respaldar a los trabajadores domésticos no migrantes también se pueden utilizar en caso de tratarse de migrantes. Sin embargo, las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes están además en condiciones específicas relacionadas con su situación de inmigrantes. Desde el momento en que se van de sus países de origen, pasando por el proceso de contratación, mientras están trabajando y en los casos de abuso, las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes son más susceptibles de posibles abusos y explotación, a menudo como resultado de la xenofobia, del hecho de estar lejos de sus familiares y comunidades, de desconocer las leyes, prácticas y costumbres locales y de no hablar el idioma. Los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos han superado esos obstáculos adicionales de distintas maneras.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

PREPARAR E INFORMAR A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES ANTES DE QUE PARTAN DE LOS PAÍSES DE PROCEDENCIA

Los sindicatos del país de procedencia pueden reunirse con las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes antes de que se vayan y proporcionarles toda una gama de informaciones: cómo ponerse en contacto con su embajada, sindicato u ONG que pueda ayudarlos si tienen problemas, qué derechos tienen y las leyes en vigencia en el país al que van, las trampas de las que deben cuidarse (por ejemplo, que les retiren sus pasaportes), etc.

La central sindical nacional de Sri Lanka NWC (National Workers Congress) hace sesiones de formación para trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes en las que se les informan sus derechos, las condiciones de trabajo que pueden llegar a tener y las condiciones de trabajo a las que tienen derecho, la cultura del país de destino, etc. A través de las asociaciones de trabajadores migrantes, la NWC también procura prevenir la trata de seres humanos haciendo hincapié en los riesgos implícitos en los contactos con agentes de contratación inescrupulosos.

En Nouakchott, Mauritania, el centro de migrantes de la confederación sindical CGTM (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie) también informa a las personas que desean emigrar sobre las realidades de los mercados laborales del extranjero. La federación sindical senegalesa CNTS (Confédération nationale des travailleurs du Sénégal) brinda servicios similares.

COOPERACIÓN ENTRE LOS SINDICATOS DE LOS PAÍSES DE PROCEDENCIA Y DE LOS PAÍSES QUE RECIBEN MIGRANTES

En algunos casos, los sindicatos de los países de procedencia y los de países que reciben migrantes firman convenios de cooperación gracias a los cuales las trabajadoras y los trabajadores migrantes gozan de un seguimiento especial por parte del sindicato asociado del país de destino. Para que esos acuerdos sean eficaces, lo ideal es que antes de que se vayan se ponga a los migrantes al corriente de la existencia de esta cooperación y se les den los datos necesarios para ponerse en contacto con el sindicato asociado. No obstante, inclusive cuando las trabajadoras o los trabajadores migrantes desconozcan la existencia de un convenio de cooperación, el mismo puede resultar útil en casos de explotación en que los trabajadores consiguen ponerse en contacto con alguien, como por ejemplo, sus familiares del país de procedencia. Éstos pueden ponerse en contacto con el sindicato del país de origen y éste podrá brindarles ayuda a través del sindicato asociado del país de destino.

La UITA tiene entre sus afiliadas el principio de “reciprocidad”. Cuando una persona es miembro de una afiliada de la UITA en un país automáticamente se la acepta como miembro en un sindicato afiliado de la UITA de otro país, por lo que puede solicitar ayuda y asistencia. En otras palabras: la UITA tiene un carné sindical mundial.

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT ha hecho un modelo de acuerdo sobre cooperación sindical, donde los sindicatos signatarios se comprometen a cooperar para resolver casos de abusos de los derechos de los trabajadores y para promover la ratificación y plena aplicación de los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes (Convenios No. 97 y 143).

Vínculo con el modelo de acuerdo de ACTRAV: http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_115036/lang--en/index.htm

Diversos sindicatos del mundo han firmado acuerdos de este tipo. En África occidental hay un acuerdo de cooperación entre las confederaciones sindicales de Senegal (CNTS - Confédération nationale des travailleurs du Sénégal) y de la vecina Mauritania (CGTM - Confédération générale des travailleurs de Mauritanie). Se creó un comité de enlace que se ocupa del activo seguimiento mutuo de esta asociación sindical. Por ejemplo, la CGTM brindó apoyo en casos en que los empleadores no le pagaban a las trabajadoras ni a los trabajadores domésticos migrantes.

PROPORCIONAR ASISTENCIA URGENTE

Los trabajadores y las trabajadoras domésticos que se escapan del hogar de un empleador abusivo necesitarán ayuda con urgencia para satisfacer sus necesidades básicas, como comida y alojamiento, hasta que encuentren otro trabajo, regresen a sus hogares o tomen medidas legales. En esas situaciones de urgencia, algunos sindicatos pueden recurrir a su capacidad de solidaridad.

Si un sindicato no dispone de los medios necesarios para prestar asistencia directamente a un trabajador o trabajadora doméstica que está en una situación crítica, por lo menos puede ponerlos en contacto con una ONG especializada. Por ejemplo, la federación sindical de Bahrein (General Federation of Bahrain Trade Unions - GFBTU) trabaja con una ONG que brinda protección a los migrantes y tiene un refugio (Migrant Workers Protection Society). La mayor parte de la asistencia la brinda la NGO, pero la federación sindical puede aprovechar sus relaciones con el Ministerio de Trabajo, especialmente con el fin de solucionar cuestiones salariales.

En lugares donde perder un trabajo de empleado doméstico puede significar tener que irse del país so pena de convertirse en un inmigrante ilegal, la ayuda de emergencia también puede consistir en procurar conseguirle una prolongación de su permiso de residencia.

FACILITAR EL ACCESO A LA ATENCIÓN MÉDICA

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos a menudo tienen grandes dificultades para acceder a los servicios de atención médica existentes en el país de acogida, debido a las barreras lingüísticas, a problemas de transporte para llegar a los centros de salud, coincidencia de los horarios de atención de los centros sanitarios con sus horas de trabajo, no pertenencia a los sistemas de seguridad social nacionales y demás.

En tales casos, los sindicatos pueden actuar como mediadores. En los Países Bajos, por ejemplo, el sindicato FNV Bondgenoten (Federatie Nederlandse Vakbeweging) informó a trabajadores y trabajadoras migrantes indocumentados cómo acceder a atención médica aunque no dispongan de un número de seguridad social. Como este procedimiento es administrativamente más complejo que en el caso de una persona que tiene su documentación en regla y que está dentro del sistema de seguridad social, a menudo ni los migrantes ni el personal sanitario lo conocen. Por lo tanto, la FNV se pone en contacto con las administraciones de los hospitales y con su personal y les escribe a los médicos neerlandeses para explicarles el procedimiento a seguir.

COOPERAR CON LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

En Malasia, el programa de acción para las trabajadoras y trabajadores migrantes que lleva a cabo la central sindical MTUC (Malaysian Trades Union Congress) ha establecido contacto con los directores de diversas agencias de colocación de trabajadores domésticos migrantes dispuestas a dialogar. Llevó a cabo una serie de actividades en los locales de dichas agencias en colaboración con sus directores, quienes invitan a los trabajadores a participar en las mismas. Además de algunos elementos destinados a animar la reunión (cantar canciones, etc.), la central MTUC utiliza

diversos métodos, como por ejemplo psicodrama, para enseñarle a los trabajadores y las trabajadoras sus derechos y responsabilidades, como así también la actitud que deben tomar ante sus empleadores. Representantes de la Embajada de Indonesia (país de origen de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes que están en Malasia), incluyendo al agregado laboral, han participado en esos programas, al igual que diversos empleadores. Su presencia durante las actividades refuerza la confianza de los trabajadores y las trabajadoras y la credibilidad de las agencias participantes. De esta manera, la central MTUC demuestra claramente su utilidad, tanto para los trabajadores domésticos como para las agencias de colocación.

BRINDAR O FACILITAR LA INSCRIPCIÓN EN CURSOS DONDE SE ENSEÑA EL IDIOMA DEL PAÍS DE ACOGIDA

Muchos trabajadores y trabajadoras domésticos migrantes se enfrentan con el gran obstáculo de no poder desenvolverse con facilidad en el idioma del país de acogida. Esto limita su capacidad de comunicarse y negociar con sus empleadores, como así también su acceso a muchos servicios públicos. Algunos sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos brindan cursos de idiomas. Uno de los ejemplos de ellos se encuentra en el Reino Unido, donde el grupo J4DW (Justice for Domestic Workers – Justicia para los Trabajadores Domésticos) brinda cursos de inglés y de informática a través del sindicato.

SUGERENCIA

Es asimismo importante que los sindicatos desarrollen sus propias capacidades lingüísticas para sindicalizar más eficazmente a las trabajadoras y los trabajadores migrantes. En ciudades del mundo como Hong Kong, Amsterdam y Nueva York, los esfuerzos realizados para sindicalizar al personal doméstico han incluido un enfoque explícitamente destinado a mejorar la capacidad lingüística del sindicato, trabajando con traductores e intérpretes, apoyo jurídico políglota y personal políglota en la administración y en las labores de sindicación.

PRESTAR ASISTENCIA A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS

Cuando las trabajadoras o los trabajadores migrantes están indocumentados en un país de acogida, una serie de sindicatos los ponen en contacto con abogados aliados que se encargan de trámites de inmigración.

En el cantón suizo de Ginebra, cuando los trabajadores migrantes indocumentados –entre ellos varios centenares de trabajadores domésticos- se presentan y se ingresan sus datos en un banco de datos, el sindicato SIT (Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs) les otorga un “poder”. En caso de controles de identidad, el trabajador en cuestión, presenta este “poder” a las autoridades, las cuales se ponen entonces en contacto con el sindicato para comprobar si esa persona es realmente un afiliado del sindicato y ha solicitado permiso de trabajo. Hasta la fecha, no han tenido lugar expulsiones forzosas cuando se utilizó este procedimiento.

El SIT también ayuda a las trabajadoras y los trabajadores domésticos cuyos derechos han sido violados a entablar juicios, inclusive cuando no tienen derecho legal de estar en Suiza. A veces, como táctica disuasiva, los empleadores a quienes se entabla juicio amenazan con informar a las autoridades la condición irregular del trabajador. El SIT brinda a los trabajadores domésticos la posibilidad de utilizar la dirección del sindicato como residencia ficticia declarada, a fin de que no tengan que dar a conocer su verdadero domicilio. Hasta el momento, la policía no se ha presentado nunca en una audiencia de los tribunales para detener a un demandante debido a su situación irregular. Muy por el contrario, las autoridades judiciales han asegurado al SIT que no se denunciará a ningún demandante ante las autoridades de inmigración, promesa que hasta la fecha se ha cumplido.

En algunos casos, un simple carné de afiliado puede ser útil. En los Países Bajos, ya ha sucedido que trabajadores domésticos migrantes que tienen carnés del sindicato FNV Bondgenoten (Federatie Nederlandse Vakbeweging) mostraran a la policía sus carnés durante controles de identidad y fueran dejados en libertad. Para los casos en que se arresta a trabajadores domésticos migrantes en el curso de controles de identidad, el sindicato también ha creado una red de abogados a los que pueden llamar los afiliados.

SUGERENCIA

Generalmente, la principal finalidad de las embajadas que representan al país de origen de los trabajadores y las trabajadoras migrantes es mantener buenas relaciones con las autoridades del país de acogida. Por lo tanto, las embajadas no siempre serán las mejores aliadas de los trabajadores. No obstante, va aumentando la cantidad de funcionarios de embajadas que, a veces por propia iniciativa, procuran proteger los derechos de sus compatriotas expatriados. Los sindicatos de los países de procedencia también pueden ejercer presión sobre sus gobiernos para que su política brinde mayor apoyo a las víctimas.

PONERSE EN CONTACTO CON LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICOS MIGRANTES QUE VIVEN EN REFUGIOS

Cuando las trabajadoras o los trabajadores domésticos migrantes se ven obligados a dejar el lugar de empleo y residencia, a menudo terminan en refugios de alguna ONG o de sus embajadas. Los sindicatos podrían ponerse en contacto con ellos en dichos refugios y hablarles de sus derechos, de las posibles formas de recurrir a los tribunales, etc. En México, por ejemplo, la organización CACEH brinda alojamiento y ayuda a las trabajadoras domésticas y mantiene estrechos vínculos con la organización regional latinoamericana de trabajadoras domésticas CONLACTRAHO. En Malasia, por ejemplo, el programa de acción para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la central sindical MTUC (Malaysian Trade Union Congress) va al encuentro de los migrantes que duermen en los refugios de la Embajada de Indonesia. La central MTUC estima que hay muchas probabilidades de que, una vez de regreso en sus países de origen, esos trabajadores y trabajadoras domésticos que emigraron transmitan la información a otros emigrantes futuros. Además, la información puede serles útil cuando ellos mismos vayan nuevamente a trabajar a Malasia.

RECOMENDACIÓN NO.201, PÁRRAFO 26 (4)

En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:

(a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y

(b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.

Recaudación de fondos y sostenibilidad

Cuando un sindicato es nuevo, es más que natural que no pueda cubrir sus gastos únicamente con las cotizaciones sindicales. A corto plazo, algunas asociaciones y sindicatos han solicitado financiamiento de organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, en aras de la sostenibilidad de la sindicación, es fundamental que los sindicatos de trabajadores y trabajadoras domésticos sean financieramente independientes a largo plazo a través de un sistema de cotizaciones. Esta autofinanciación debería ser factible ya que el potencial de la sindicación de trabajadores domésticos es enorme. La OIT estima que en el mundo hay entre 53 y 100 millones de trabajadores domésticos y muy pocos de ellos son actualmente miembros de sindicatos.

A continuación presentamos algunos de los medios que utilizan los sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos para financiar su labor de sindicación.

RECAUDACIÓN DE CUOTAS SINDICALES EN EFECTIVO

Dado que muchos trabajadores y trabajadoras domésticos no tienen cuentas bancarias, lo más habitual es que las cuotas se paguen en efectivo. Sin embargo, también es una de las alternativas más difíciles de llevar a la práctica, ya que los miembros están desparramados en un sinnúmero de lugares de trabajo aislados. Algunas organizaciones solicitan el pago de las cuotas durante las reuniones. Otras delegan en representantes por distritos la tarea de recaudarlas.

Algunos sindicatos perciben pagos mensuales o anuales pero hay incluso organizaciones que, para evitar tener que andar tras sus afiliados para cobrar las cuotas, cuando ingresa un nuevo miembro le cobran una tarifa “vitalicia”.

COTIZACIONES SINDICALES “HABITUALES”

En los países donde el Estado ha regularizado el trabajo doméstico y los trabajadores y las trabajadoras domésticos tienen derecho de afiliarse a sindicatos, las cotizaciones se pueden pagar de la manera habitual (mediante transferencia bancaria). Así se hace en Bélgica, por ejemplo.

RECAUDACIÓN DE FONDOS A TRAVÉS DE UN SINDICATO ALIADO

A veces un sindicato o una organización de trabajadores domésticos puede contar con la asistencia financiera de un sindicato que cuenta con mayores recursos. Por ejemplo, el sindicato británico UNITE ha recolectado fondos en nombre de J4DW (Justicia para los Trabajadores Domésticos).

ALIANZAS CON OTROS TIPOS DE TRABAJADORES

A veces, las federaciones sindicales que realmente no necesitarían afiliarse a trabajadores domésticos para sobrevivir, les abren sus puertas por solidaridad, como lo hizo el sindicato de trabajadores domésticos de hoteles protegidos y afines CHODAWU de Tanzania (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers’ Union). En América Latina encontramos otro ejemplo: la confederación brasileña de trabajadoras domésticas FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), afiliada a la confederación nacional de trabajadores de comercios y servicios CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços), puede contar con la solidaridad de los miembros de otros sindicatos también afiliados a la CONTRACS.

En otros casos, los trabajadores domésticos que tienen su propio sindicato pueden decidir abrir sus puertas a trabajadores de otros oficios que también están aislados y son vulnerables a fin de adherirse a una federación mayor. El sindicato nacional de trabajadores domésticos de Trinidad y Tabago (Trinidad and Tobago’s National Union of Domestic Employees - NUDE) así lo ha hecho.

RECAUDACIÓN DE FONDOS PARA LAS BASES

La venta de artículos de propaganda sindical puede reportar algunos ingresos extras de vez en cuando. En Estados Unidos, por ejemplo, la unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) vende camisetas, calendarios y otros artículos durante los eventos públicos y las reuniones que organiza.

Otra de las maneras de recaudar fondos para las bases es acudir a donantes individuales que respaldan el empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Esto implica solicitar donaciones a través de teléfono, Internet o mensajes electrónicos a los aliados existentes y a las personas que podrían estar dispuestas a brindar apoyo. La unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) utiliza esta técnica en el Estado de Nueva York. La idea consiste en mantener una relación a largo plazo con los donantes y aprovechar también las llamadas para hablar de la necesidad de que se respete al personal doméstico.

RETIRAR UN PORCENTAJE DE LAS INDEMNIZACIONES OBTENIDAS EN LOS TRIBUNALES

En Trinidad y Tabago, el sindicato nacional de empleados domésticos NUDE (National Union of Domestic Employees) representa a sus miembros sin cobrarles cuando se presentan conflictos ante el Ministerio de Trabajo o los tribunales laborales. No obstante, a los trabajadores que únicamente se afilian para contar con ese servicio, les cobra el diez por ciento de la indemnización que se obtenga.

RECAUDACIÓN DE CONTRIBUCIONES PARA UN SERVICIO DE CREACIÓN DE EMPLEOS

En el estado de Kerala, India, las trabajadoras domésticas que encuentran trabajo a través del servicio de colocación de la Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA - Self Employed Women’s Association) hacen una pequeña contribución adicional a cambio de dicho servicio. Los empleadores hacen una contribución más elevada.



Parte 3 Utilización del convenio de la OIT: desde la ratificación hasta la aplicación del mismo

Ustedes decidieron lanzar una campaña en favor de las trabajadoras y los trabajadores domésticos utilizando el Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 pero ¿qué es realmente un convenio? ¿Cómo entra en vigencia? ¿Y cómo se lo puede utilizar jurídicamente para proteger a las trabajadoras y los trabajadores domésticos? En esta sección se explicarán los instrumentos de la OIT y se sugerirán medidas que las organizaciones de trabajadores pueden tomar para promover la ratificación, conseguir la aplicación de las normas y responsabilizar al gobierno y a los empleadores del cumplimiento de sus disposiciones. Pero, en primer lugar...

¿Qué son los convenios y recomendaciones de la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el único organismo de las Naciones Unidas que tiene una estructura tripartita, lo que significa que está compuesta por representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos de todos los países miembros de la OIT.

Entre otras cosas, la OIT es un organismo normativo. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos legales donde se definen principios y derechos laborales mínimos. Esas normas laborales internacionales son elaboradas por los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores y se las adopta durante la Conferencia Internacional del Trabajo (conformada por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores por cada Estado miembro, quienes pueden votar de manera independiente). Las normas toman la forma de convenios, que son tratados internacionales legalmente obligatorios que los Estados miembros pueden ratificar, o de recomendaciones, las cuales no deben ser ratificadas y no tienen carácter vinculante.

A veces la Conferencia Internacional del Trabajo decide adoptar tanto un convenio como una recomendación sobre el mismo tema. Tal es el caso del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ambos instrumentos son complementarios: el Convenio estipula una norma legal mínima y la Recomendación brinda orientación e información más detalladas sobre cómo se ha de aplicar el Convenio. Para su adopción se requiere la aprobación mayoritaria de dos tercios de los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos fue adoptado con 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones. La adopción de la Recomendación que lo acompaña se hizo con 434 a favor, 8 en contra y 42 abstenciones.

Ratificación: ¿Cuales son los pasos necesarios?

Una vez que la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un convenio, el mismo queda abierto para que lo ratifiquen todos los Estados miembros. Un convenio entra en vigencia recién después de que dos Estados miembros lo hayan ratificado. El proceso de ratificación puede llevar bastante tiempo, así que prepárense para una campaña larga.

Si bien una campaña fuerte y dinámica puede contribuir al proceso de ratificación, debe quedar claro que la ratificación es, en última instancia, un proceso jurídico. Las organizaciones de trabajadores que conciben las campañas deben primero verificar cuáles son los procedimientos legales específicos de sus respectivos países.

PRIMER PASO: SUMISIÓN DEL CONVENIO ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE

Una vez que se adopta un convenio, todos los Estados miembros de la OIT tienen la obligación legal de someterlo ante el parlamento a fin de que éste decida si lo ratificará o no.

SUGERENCIA

Asegúrense de que su gobierno consulte a los interlocutores sociales antes de someter el Convenio para que las autoridades competentes lo ratifiquen. En los países que han ratificado el Convenio No. 144, los gobiernos tienen la obligación adicional de consultar a los interlocutores sociales (es decir, las organizaciones de trabajadores) sobre el tipo de propuestas que someterán a consideración. El Convenio No. 144 ha sido ratificado por más de 130 países, por lo que es probable que su gobierno esté obligado por él. Pueden ver cuáles Convenios han sido ratificados en el sitio web de la OIT: www.ilo.org/dyn/normlex/es/

MEDIDAS

Recuerden que su gobierno puede proponer a los parlamentarios que ratifiquen el Convenio o no. Asegúrense de que se consulte a las organizaciones de trabajadores y que éstas influyan en la propuesta gubernamental difundiendo públicamente esta cuestión.

SEGUNDO PASO: SI UN ESTADO MIEMBRO DECIDE RATIFICAR EL CONVENIO

Si un país decide ratificar el Convenio, la aplicación del mismo en ese país comenzará un año después de la fecha de ratificación; siempre y cuando el Convenio haya entrado en vigencia (se necesitan dos ratificaciones para que el Convenio entre en vigencia en todo el mundo). Los países que han ratificado un convenio deben aplicarlo en la ley y en la práctica y someter informes periódicos sobre su aplicación.

TERCER PASO: ACTUALIZACIÓN DE LAS LEYES NACIONALES PARA AJUSTARSE AL CONVENIO

Si las autoridades competentes han acordado trabajar en pro de la ratificación, a veces tiene lugar un prolongado proceso de actualización de la legislación nacional a fin de conformar la misma a las normas mínimas estipuladas en el Convenio. Esto difiere de un país a otro pero, en líneas generales, puede darse una de las cuatro situaciones siguientes:

1. En muchos países, la ratificación no tendrá lugar por el mero hecho de que, antes de ratificar el Convenio, las leyes nacionales deben estar acordes con las disposiciones del mismo. Debido a ello, muchos países suelen comenzar por rever y, de ser necesario, corregir la legislación y las políticas existentes, con el fin de que estén en conformidad con el Convenio. En tales casos, las normas internacionales del trabajo sirven como objetivos para la armonización de las leyes y la práctica nacionales. La ratificación como tal puede entonces tener lugar más tarde, como parte del proceso de aplicación de la norma. Durante este proceso, la OIT puede solicitar informes a los Estados miembros donde expliciten los impedimentos para la ratificación.

MEDIDAS

En todos y cada uno de los casos, las organizaciones de trabajadores pueden y deben desempeñar un papel vital promoviendo la ratificación del Convenio o la armonización de las leyes para conformarlas a sus disposiciones.

SUGERENCIA

La situación de los Convenios de la OIT y la manera de aplicarlos pueden variar de un país a otro. Examinen el marco jurídico de su país al planear sus campañas para la ratificación. Es buena idea comenzar la tarea examinando la Constitución del país y lo que en ella se diga sobre los tratados internacionales.

2. Otros países pueden decidir no ratificar un determinado convenio pero adaptar su legislación a las disposiciones del mismo. En tal caso, utilizan las normas de la OIT como modelo para sus directrices normativas y políticas.

3. El tercer enfoque es el de ciertos países que ratifican los convenios de la OIT con bastante rapidez y recién después armonizan sus leyes y práctica nacionales con esos instrumentos.

4. En unos pocos países, los convenios ratificados automáticamente priman sobre la legislación nacional, dejando sin efecto las leyes y reglamentaciones contradictorias.

CUARTO PASO: SI UN ESTADO MIEMBRO OPTA POR NO RATIFICAR EL CONVENIO

Si el proceso de sumisión del Convenio a las autoridades competentes, que normalmente debería hacerse dentro del plazo de un año a partir de la adopción de los instrumentos, no ha dado como resultado una decisión de ratificar el Convenio, las organizaciones de trabajadores deberían volver a reclamar periódicamente que se lo ratifique.

QUINTO PASO: SI UN ESTADO MIEMBRO NO TOMA NINGUNA MEDIDA

Las organizaciones de trabajadores pueden contribuir a conseguir que sus respectivos gobiernos cumplan con la obligación de someter los instrumentos al parlamento y los sindicatos pueden ejercer presión sobre los miembros del parlamento para que se ratifique el Convenio.

Aplicación y puesta en práctica

Una vez ratificado, el Convenio pasará a tener carácter obligatorio para el país dentro del ámbito del derecho internacional y el gobierno tendrá la obligación de aplicarlo. En esta etapa, la labor de las organizaciones de trabajadores consistirá en velar por el respeto del Convenio. Las organizaciones de trabajadores pueden utilizar el Convenio para defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que hayan sufrido abusos o explotación; para mejorar la legislación nacional o local; y para garantizar que la reforma de las leyes no repercuta de manera negativa sobre las trabajadoras ni los trabajadores domésticos.

UTILIZACIÓN DEL CONVENIO: EN TRIBUNALES NACIONALES

A veces se olvida que, cotidianamente, diversos jueces, abogados e inspectores del trabajo se basan en las normas internacionales del trabajo para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. En muchos países, aunque no en todos, los convenios ratificados son directamente aplicables en la legislación nacional. Esto significa que un tribunal puede hacer uso de los derechos estipulados en el convenio al emitir un fallo en conflictos que se refieran a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En algunos casos, el convenio ratificado puede incluso reemplazar leyes anteriores. Alternativamente, los convenios y recomendaciones se pueden utilizar como fuente de inspiración y pueden usarse al interpretar las leyes nacionales. Las organizaciones de trabajadores pueden ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a llevar sus casos ante los tribunales basándose en que se han violado sus derechos laborales internacionales, contenidos en el Convenio No. 189 de la OIT.

UTILIZACIÓN DE LAS NORMAS PARA MEJORAR LA LEGISLACIÓN NACIONAL O LOCAL

En los países donde las trabajadoras y los trabajadores domésticos no están debidamente protegidos por las leyes y reglamentos, la adopción de las nuevas normas internacionales sobre trabajo doméstico abre grandes oportunidades para que las organizaciones de trabajadores ejerzan presión sobre las autoridades.

SUGERENCIA

Las organizaciones de trabajadores deberían familiarizarse con el contenido del Convenio de la OIT con el fin de poder ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a resolver conflictos. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT puede ayudarlos en esta tarea. (actrav@ilo.org).

Inclusive en los países que no han ratificado una norma internacional del trabajo, sigue siendo posible utilizar dicha norma como punto de referencia con el fin de conseguir que se adopte legislación en el plano local. Tal es el caso de los Estados federales, por ejemplo.

La existencia de normas internacionales también obliga a todos los Estados a tomar una posición con respecto al trabajo doméstico, inclusive cuando demoren en ratificarlo. En Corea del Sur, por ejemplo, la confederación sindical nacional KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) se reunió con un representante gubernamental antes de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2010 para discutir sus reclamos, incluidos los atinentes al trabajo doméstico. La KCTU estima que la atención internacional creada por la adopción del nuevo convenio está haciendo que el gobierno coreano comience a tomar conciencia de la problemática del trabajo doméstico, al darse cuenta de que es un problema mundial.

EVITAR REFORMAS LEGISLATIVAS REGRESIVAS

Una vez que el Convenio ha entrado en vigencia en su país, debe servir de norma mínima. Esto significa que cuando se preparen nuevas leyes, las mismas no pueden estipular derechos inferiores a los que contiene el Convenio. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras deben velar para que las nuevas propuestas legislativas no socaven los derechos consagrados en el Convenio.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Monitoreo y aplicación

Cuando un Estado miembro ha ratificado el Convenio tiene la obligación de presentar memorias sobre su puesta en práctica ante los mecanismos de supervisión de la OIT. Paralelamente, las organizaciones de trabajadores pueden monitorear el acatamiento del Convenio y de las reglas de la OIT por parte del gobierno.

CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL GOBIERNO EN MATERIA DE PRESENTACIÓN DE MEMORIAS

Primera memoria: en virtud de la normativa de la OIT, un Estado miembro que ha ratificado un convenio debe someter ante la OIT una primera memoria sobre su aplicación dentro de los dos años posteriores a la ratificación. El primer informe es importante porque los Estados miembros que deseen ejercer su derecho de excluir total o parcialmente a ciertas categorías limitadas de trabajadores del ámbito de aplicación de la norma lo deben indicar en ese contexto. Posteriormente no es posible realizar otras exclusiones. Dado que la finalidad del Convenio No. 189 es precisamente poner término a la exclusión de las trabajadoras y los trabajadores domésticos de otros convenios, las posibilidades de exclusión están restringidas, en virtud del artículo 2 de este Convenio, a "categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente y categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo".

SUGERENCIA

Durante la discusión de la Conferencia sobre los instrumentos no se definió claramente esta última categoría, por lo que las organizaciones de trabajadores deberán prestar especial atención en lo concerniente a prevenir que se abuse de esta cláusula de exclusión.

Una salvaguarda importante incluida en la disposición sobre posibles exclusiones es que se requiere que, cuando se plantee la posibilidad de una exclusión, se lo hará luego de celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan. El número de afiliados es importante para determinar el carácter representativo de una organización pero igual importancia reviste la independencia de la misma de empleadores o gobiernos y su verdadera repercusión y compromiso con la promoción del trabajo decente.

Posteriores memorias: Luego de la primera memoria, los Estados que han ratificado el Convenio deben presentar memorias cada cinco años sobre la aplicación del mismo. Estas memorias debe además ser puestas a disposición de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores para que hagan comentarios sobre su contenido. Si no están satisfechas con la memoria que preparó su gobierno, las organizaciones de trabajadores pueden señalar a la OIT las lagunas o contradicciones. La Comisión de Expertos de la OIT que examina las memorias de los gobiernos tomará asimismo en cuenta la información proporcionada por los interlocutores sociales a fin de tener el panorama más objetivo posible.

SUGERENCIA

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden enviar directamente a la OIT toda información relativa a la aplicación de los convenios. Pueden asimismo efectuar una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Además, un delegado de los empleadores o de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo puede presentar una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

Una vez más, se debería tomar en cuenta el Convenio No. 144 puesto que puede permitir que las organizaciones de trabajadores vuelvan a entablar negociaciones sobre las propuestas que se deben hacer para la ratificación en caso de que fallara el primer intento. El artículo 5.1 (c) estipula una consulta tripartita sobre: "el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual".

UTILIZACIÓN DE LOS MECANISMOS DE QUEJA DE LA OIT

Al tiempo que los Estados miembros tienen sus responsabilidades hacia la OIT, las organizaciones de trabajadores pueden supervisar el acatamiento en el plano local y presentar reclamaciones y quejas ante los organismos de supervisión de la OIT.

RECLAMACIONES

El procedimiento de **reclamación** está regido por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. El mismo otorga a una organización profesional de empleadores o de trabajadores el derecho de presentar ante el Consejo de Administración de la OIT una **reclamación** contra cualquier Estado miembro que, en su opinión, "no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte". En resumidas cuentas, si un Estado miembro ha ratificado el Convenio pero no cumple con sus obligaciones, las organizaciones de trabajadores pueden presentar el caso ante la OIT.

En el caso de una **reclamación**, el Consejo de Administración recibe un informe que presenta un sindicato y luego crea una comisión tripartita compuesta por tres miembros del Consejo de Administración para examinar tanto la reclamación como la respuesta del gobierno. Esta comisión prepara un informe provisional que presenta ante el Consejo de Administración donde se exponen los aspectos jurídicos y prácticos del caso, se examina la información recibida y finalmente se formulan recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considerare satisfactoria, el Consejo de Administración podrá hacer pública la reclamación y la respuesta recibida. Las reclamaciones relativas a la aplicación de los Convenios No. 87 y 98 generalmente se remiten para su examen al Comité de Libertad Sindical.

SUGERENCIA

Para que una reclamación sindical sea procedente se la debe comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo por escrito, debe referirse expresamente al artículo 24 de la Constitución, incumbir a un Estado miembro de la OIT, estar relacionada con un convenio ratificado por el Miembro en cuestión y señalar en qué ha dejado el Miembro de cumplir debidamente dicho convenio dentro de su jurisdicción.

SUGERENCIA

Los procedimientos de los mecanismos de supervisión de la OIT pueden iniciarse en cualquier momento y esto no depende de que se hayan o no agotado las posibilidades de tomar medidas legales en el plano nacional.

¿ PUEDE CUALQUIER SINDICATO PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ?

Todas las organizaciones sindicales, sean éstas nacionales o internacionales, pueden dar inicio al procedimiento conocido como reclamación, en virtud del artículo 24 de la Constitución. Las personas no pueden hacer una reclamación directa ante la OIT pero pueden someter la información pertinente a sus organizaciones de empleadores o de trabajadores.

QUEJAS POR INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO NO. 189

El procedimiento de quejas se rige por los artículos 26 a 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de esas disposiciones, se puede presentar una queja contra un Estado miembro que no esté aplicando un convenio ratificado. Dicha queja puede ser presentada por: 1) otro Estado miembro que también haya ratificado ese mismo convenio; 2) un delegado ante la Conferencia Internacional del Trabajo; o 3) el mismo Consejo de Administración. Cuando recibe una queja, el Consejo de Administración puede formar una comisión de encuesta, compuesta por tres miembros independientes, que se encargará de llevar a cabo una investigación completa de la queja, determinar todos los hechos del caso y formular recomendaciones sobre las medidas a tomar para corregir los problemas planteados. Una comisión de encuesta es el procedimiento investigativo de más alto nivel de la OIT. Generalmente se la forma cuando se acusa a un Estado miembro de cometer violaciones graves y reiteradas y éste se ha negado repetidas veces a resolver la situación. Hasta la fecha se han formado once comisiones de encuesta.

QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical y la negociación colectiva están entre los principios de fundación de la OIT. El Convenio No. 189 estipula el pleno respeto de esos derechos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Esos principios están detallados en el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación y en el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La OIT considera que esos derechos se deben respetar, hayan o no ratificado los países los convenios pertinentes. Por eso se creó en 1951 el Comité de Libertad Sindical, encargado de examinar las quejas relativas a violaciones de los principios de libertad sindical, **aun cuando el Estado en cuestión no haya ratificado los convenios correspondientes**. Si el Comité decide que una queja es pertinente, determina los hechos dialogando con el país en cuestión. Si llega a la conclusión de que ha tenido lugar una violación de las normas relativas a los principios de libertad sindical, prepara un informe y lo presenta ante el Consejo de Administración, formulando recomendaciones para remediar la situación. Se invita entonces al gobierno a presentar informes sobre la puesta en práctica de dichas recomendaciones.

¡ Sindicalizar, sindicalizar y sindicalizar !

El proceso para conseguir que se ratifique un convenio puede ser largo y exigirá energía y presión de parte de los mandantes. Una organización fuerte de trabajadoras y trabajadores domésticos con una amplia membresía puede ser determinante para el éxito. En la sección siguiente se dan ejemplos de lo que se puede lograr con las campañas.





Parte 4 Obtención de derechos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

A pesar de los obstáculos que encuentran en su camino, diversos sindicatos y organizaciones han obtenido resonantes victorias para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Se las debe difundir lo más posible para alentar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a afiliarse a sindicatos.

ESTADOS UNIDOS :
RECUPERACIÓN DE SALARIOS NO PAGADOS

Mediante los tribunales, la unión de trabajadoras y trabajadores domésticos DWU (Domestic Workers United) de la ciudad de Nueva York ya ha logrado recuperar más de US\$500.000 correspondientes a salarios que se debían a trabajadoras y trabajadores domésticos.

La DWU fue también una de las fuerzas que impulsó una campaña con la que se consiguió que en 2010 el estado de Nueva York promulgara una ley que protege específicamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la primera ley de este tipo que se promulga en los Estados Unidos. En la misma se estipula un día franco por semana, un mínimo de tres días de licencia anual a partir de cumplido el primer año de trabajo, pago de horas extraordinarias para más categorías de trabajadores y trabajadoras domésticos, protección contra el acoso y la discriminación y seguro por accidente para las trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial. La ley también encarga al Departamento de Trabajo llevar a cabo un estudio sobre la factibilidad de efectuar negociaciones colectivas en el sector del trabajo doméstico.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 10
2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

TRINIDAD Y TABAGO :
CAMPAÑA PARA QUE SE HAGA EXTENSIVO EL SALARIO MÍNIMO A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

La unión nacional de empleadas domésticas (National Union of Domestic Employees - NUDE) convenció al gobierno de enmendar la ley sobre salario mínimo, que ahora también se aplica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Esto les ha otorgado diversos derechos, como feriados pagos, licencia por enfermedad y licencia de maternidad. La enmienda posibilita que el sindicato represente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos ante los tribunales.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 11
Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

HONG KONG :
PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES

Hace mucho tiempo que la confederación de sindicatos de Hong Kong HKCTU (Hong Kong Confederation of Trade Unions) viene defendiendo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, principalmente a los migrantes, aumentando eficazmente la toma de conciencia y ejerciendo presión sobre el gobierno para que éste instaure mejores protecciones. La HKCTU cita un estudio que data de comienzos del 2000, según el cual entre 50 y 60 por ciento de los trabajadores de Indonesia perciben salarios inferiores a los estipulados en sus contratos, inclusive cuando éstos se firmaron en Hong Kong. Pero cuando en 2009 se hizo otro estudio, esta cifra había bajado y pasó a situarse en alrededor del 20 por ciento. Los sindicalistas siguen luchando para poner término a esas injusticias.

CONVENIO NO. 189, ARTÍCULO 7
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.

TANZANÍA :
LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

El sindicato de trabajadores domésticos de hoteles protegidos y afines CHODAWU (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union) pasó a ser renombrado cuando sacó a más de 6.000 niños del trabajo doméstico (algunos de ellos gracias al respaldo que le brindó el Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Este accionar también hizo que las autoridades prestaran mayor atención a la cuestión y el sindicato consiguió que se promulgara una ley reconociendo el trabajo doméstico y brindando la posibilidad de negociar los salarios de manera colectiva.

SUIZA :
MOVILIZACIÓN PARA QUE SE REGULARICE LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS

El sindicato SIT de Ginebra (Syndicat interprofessionnel des travailleurs et des travailleurs) ya lleva más de diez años movilizándose para prestar asistencia a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Lleva a cabo esta campaña junto con una serie de asociados, entre los cuales están el grupo de respaldo para las personas indocumentadas (Collectif de soutien aux sans-papiers). En 2005 convenció al gobierno de Ginebra para que solicitara a las autoridades federales suizas la regularización excepcional de la situación de unas 5.000 trabajadoras y trabajadores domésticos. Si bien las autoridades suizas todavía no han hecho nada al respecto, el hecho de que el gobierno de Ginebra esté dispuesto a formular el pedido ya fue un gran logro de la campaña, porque se consiguió que Ginebra reconociera públicamente la existencia y la importancia de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Gracias a esto, el SIT estuvo en mejores condiciones de negociar importantes logros para las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en el cantón de Ginebra, estuvieran o no documentados. Uno de sus logros es que ahora existe una reglamentación para el sector doméstico de la economía, a través de la entrada obligatoria en vigencia de un contrato de trabajo estándar. La SIT también obtuvo para los trabajadores y trabajadoras migrantes el derecho de contar con un seguro de salud obligatorio, como así también de tener derecho a ciertos tipos de seguridad social. Se ha garantizado su acceso a los tribunales laborales, junto con una promesa de las autoridades judiciales en virtud de la cual no se denunciará a los demandantes ante las autoridades de inmigración.

UNIA, el mayor sindicato de Suiza, que actualmente también afilia a trabajadores y trabajadoras domésticos, ha negociado el primer salario mínimo federal de la historia para un sector: el de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El mismo entró en vigencia el 1 de enero de 2011.



**Parte 5 C189 Convenio
sobre las trabajadoras
y los trabajadores
domésticos, 2011**

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 189

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

*Nota de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el texto en español: Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término «trabajadora o trabajador del hogar» es sinónimo de «trabajadora o trabajador doméstico».

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

- a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
- b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

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, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores 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, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
- e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea

en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.



Parte 6 R201
Recomendación sobre
las trabajadoras y
los trabajadores
domésticos, 2011

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 201

RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011,

adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y
- b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

*Nota de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el texto en español: Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos de la presente Recomendación el término «trabajadora o trabajador del hogar» es sinónimo de «trabajadora o trabajador doméstico».

3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

- a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;
- b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

- a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
- b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y
- c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

5. 1) Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.

2) Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:

- a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
- b) prohibiendo que trabajen por la noche;
- c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
- d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

6. 1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.

2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:

- a) la descripción del puesto de trabajo;
- b) la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
- c) la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;
- d) todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- e) todo pago en especie y su valor monetario;
- f) los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- g) todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

7. Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

- a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;
- b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y
- c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

8. 1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

9. 1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:

- a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;

- b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y
- c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

10. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

11. 1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.

2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

12. En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

13. El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

14. Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c) limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;
- d) asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y
- e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el

equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

15. 1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.

2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

17. Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

18. En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

19. Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

- a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;
- b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;

- d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

20. 1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

21. 1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:

- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
- b) en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
- c) crear una red de alojamiento de urgencia;
- d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
- f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.

2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

22. Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

23. Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

24. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

25. 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;
- b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
- c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

2) Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico.

26. 1) Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.

2) Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para

desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.

3) Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.

- 4) En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:
 - a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y
 - b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.