

# **Un trabajo decente para los trabajadores domésticos**

**Educación Obrera 2007/3-4  
Número 148-149**

## **Agradecimientos**

La Oficina de Actividades para los Trabajadores expresa su gratitud a Samuel Grumiau, periodista especializado en cuestiones sociales, que ha coordinado esta edición. Salvo indicación contraria, los artículos publicados en este número han sido redactados por Samuel Grumiau.

# Indice

<b>Editorial</b>	<b>V</b>
<i>Un trabajo decente para los trabajadores domésticos: hacia un convenio internacional, por Luc Demaret</i>	1
<b>Las realidades del trabajo doméstico</b>	
<i>Abusadas, humilladas, explotadas ...</i>	9
<i>¿Cuántas son?</i>	18
<i>¿Cómo definir el trabajo doméstico?</i>	20
<i>El sufrimiento creciente de las trabajadoras domésticas migrantes</i>	22
<i>La cara oculta de las agencias</i>	30
<i>Vivir juntos</i>	32
<b>La acción sindical en favor de las trabajadoras domésticas</b>	
<i>¿Cómo ponerse en contacto con las trabajadoras domésticas?</i>	35
<i>Los sindicatos son los mejores armados para defender a las trabajadoras domésticas</i>	38
<i>Luchar contra la impunidad de los que explotan a las trabajadoras domésticas migrantes</i>	49
<i>«Hacer lo que es justo»</i>	55
<b>Trabajo infantil</b>	
<i>Millones de niños en el servicio doméstico</i>	59
<i>Tanzanía: luchar contra el trabajo doméstico infantil refuerza el sindicalismo</i>	63
<b>Realidades regionales</b>	
<i>Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en América Latina, por María Elena Valenzuela y Marta Rancel</i>	67
<i>Jordania: un atisbo de esperanza para las trabajadoras domésticas, por Natacha David</i>	74
<i>Sindicar al personal doméstico en Asia: una obra de largo aliento, por John Lindsay</i>	77
	<b>III</b>



## Editorial

La decisión tomada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su sesión de marzo de 2008\*, de inscribir un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 tiene sin duda alguna un alcance histórico. En primer lugar, ¡da seguimiento a una resolución adoptada unánimemente por los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1948! A continuación, tiene la intención de retirar a estos millones (las estimaciones hablan de cien millones) de trabajadores, sobre todo de trabajadoras, de la invisibilidad en la que les confinan las legislaciones del trabajo y los convenios internacionales, incluidas en cierta medida las normas internacionales del trabajo de la OIT. Una invisibilidad que no significa solamente su ausencia en las estadísticas del trabajo, sino que también tiene como resultado privar a esta categoría de trabajadores y trabajadoras de la protección mínima de sus derechos fundamentales. La propuesta sometida al Consejo de Administración por la Oficina Internacional del Trabajo pretende adoptar un convenio internacional sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, acompañado de una recomendación. Ha obtenido el apoyo unánime del grupo de los trabajadores, el respaldo de numerosos gobiernos y no ha dejado insensible al grupo de los empleadores, que dijo estar dispuesto a una discusión general sobre la cuestión.

Conviene destacar sin duda el papel que ha desempeñado el movimiento sindical, tanto en el ámbito nacional como internacional, para defender en la OIT la causa de los trabajadores domésticos, y reconocer la aportación de las organizaciones de la sociedad civil, la cual ha permitido denunciar las situaciones de explotación, incluso de esclavitud, que padecen muchos de ellos. Sin embargo, todavía no es el momento de atribuir recompensas. De momento, hay que dedicarse a la preparación de la Conferencia de 2010 e ir incluso más allá y prepararse para el seguimiento de la decisión que se tome, esperemos, en 2011.

A partir de enero de 2009 la OIT enviará a los Estados Miembros un informe de evaluación de la situación en materia de legislación y de prácticas relativas a los trabajadores domésticos en el mundo. Este informe irá acompañado de un cuestionario al que los mandantes, y también las organizaciones sindicales, serán invitados a responder. Se

\* Nota de la Redacción: Esta edición de *Educación Obrera* era inicialmente prevista para finales de 2007. Sin embargo, en vista de una decisión inminente del Consejo de Administración sobre el trabajo decente para trabajadores domésticos, hemos decidido postergar la publicación hasta finales de 2008 para poder informar a nuestros lectores del contenido de la discusión y decisión en referencia.

tratará de vigilar que las respuestas (que deberán entregarse a la OIT antes de finales del mes de agosto de 2009) permitan que la Comisión de la Conferencia que será designada para preparar la acción normativa pueda hacer una idea precisa de los problemas con los que se enfrentan los trabajadores domésticos, de las legislaciones en vigor en donde éstas existan, y de las prácticas buenas y malas que se aplican a estos trabajadores. También se tendrá que movilizar el máximo apoyo en favor de la propuesta de la Oficina de elaborar un convenio acompañado de una recomendación. Será efectivamente durante la primera discusión en 2010 que la Conferencia tendrá que pronunciarse sobre la naturaleza del o de los instrumentos que se desarrollarán para que sean adoptados en 2011, después de una segunda discusión de la Conferencia. De ahora en adelante tenemos que reflexionar asimismo acerca del contenido de estos instrumentos. Es precisamente teniendo presente esta reflexión que proponemos esta edición de *Educación Obrera*. En ella se intenta evaluar la situación de los trabajadores y trabajadoras domésticos en diferentes partes del mundo, resaltar ciertas iniciativas sindicales y conceder la palabra a aquellos y aquellas que viven a diario de esta tarea y que a través de ella permiten que otros puedan mejorar su nivel de vida. También llamamos la atención sobre el vacío jurídico, tanto nacional como internacional, que envuelve la cuestión. Numerosos convenios de la OIT permiten la exclusión de los trabajadores domésticos de sus disposiciones. Es precisamente este vacío jurídico que hay que llenar mediante una acción normativa. Hay que tener en cuenta que la discusión será tripartita y que habrá que llevar a la Conferencia Internacional del Trabajo a adoptar instrumentos que se basen en el mayor denominador común entre los intereses en presencia. La preparación de los delegados trabajadores será, así pues, esencial. Tendrán que dominar un tema complejo, tanto en relación con los problemas que se deben tratar como en relación con las soluciones que hay que aportar. El presente número de *Educación Obrera* evoca estas cuestiones abordando los derechos y los principios fundamentales de los que pueden disfrutar todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, y las necesidades particulares de estos últimos en relación con la especificidad y la naturaleza de su profesión.

La adopción de instrumentos por parte de la Conferencia de la OIT no es un ejercicio anodino. Exige una movilización particular de los delegados trabajadores para obtener una mayoría de dos tercios de los votantes y, en cuanto al contenido, una fuerza de convicción que asegure que ante las preocupaciones de flexibilidad que sin duda serán expresadas (a veces, legítimamente, para tener en cuenta la situación de diferentes países o sistemas jurídicos) responda la determinación de elaborar unas normas que protejan realmente a los trabajadores y que sean aplicables a todos los Estados Miembros de la OIT. Y la adopción de un convenio por parte de la Conferencia no es un fin en sí mismo. También habrá que realizar una vigorosa promoción para obtener el mayor número de ratificaciones. La OIT tendrá que asumir responsabilidades en la promoción de estas normas bajo la mirada atenta de su Oficina de Actividades para los Trabajadores, pero el papel y la contribución del movimiento sindical en estos esfuerzos serán decisivos. Del mismo modo será decisiva, para controlar la aplicación de los instrumentos adoptados y ratificados, la capacidad de los sindicatos de promover la

organización de los trabajadores y trabajadoras domésticos, de integrar sus preocupaciones específicas en los cuadernos de reivindicaciones y de promover sus derechos, incluido el de hablar por sí mismos.

Como puede verse, la decisión del Consejo de Administración de marzo de 2008 no es más que una primera etapa. Es histórica. Pero el verdadero trabajo de fondo tiene que empezar ahora.

*Dan Cunniah*  
*Director*  
*Oficina de Actividades para los Trabajadores*  
*OIT*

---



# Un trabajo decente para los trabajadores domésticos: hacia un convenio internacional

*El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), reunido en marzo de 2008 para su 301.ª reunión, decidió inscribir en el orden del día de la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos, a fin de elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un convenio complementado por una recomendación, y suplir así la protección que tanto necesita esta categoría de trabajadores. Según la OIT, los numerosos problemas con los que se enfrentan los trabajadores domésticos se pueden atribuir a la especificidad y a la naturaleza de su profesión, así como a la insuficiente atención concedida a los aspectos fundamentales de su situación en el marco del derecho internacional y de las legislaciones nacionales. El establecimiento de normas internacionales del trabajo constituirá un gran paso hacia adelante en la promoción del trabajo decente para todos y proporcionará las directivas apropiadas y oportunas a los mandantes en relación con las políticas y las prácticas en este ámbito.*

---

**Luc Demaret**

Oficina de Actividades para los Trabajadores  
OIT

---

Ya en 1948, en su 31.ª sesión (1948), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en la que invitaba al Consejo de Administración «a considerar la conveniencia de inscribir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia el punto relativo a la situación legal y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos».

Desde entonces, la cuestión de las condiciones de los trabajadores domésticos no ha sido inscrita en el orden del día de una Conferencia Internacional del Trabajo,

pero la mayor parte de las preocupaciones expresadas en 1948 por la Conferencia Internacional del Trabajo siguen siendo de actualidad, ya que los problemas con los que se enfrentan los trabajadores domésticos parecen haberse exacerbado y su número no cesa de aumentar.

En un informe<sup>1</sup> elaborado para una discusión general sobre los trabajadores migrantes, que tuvo lugar durante la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2004), la OIT subrayó que las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico se encuentran entre las trabajadoras más vulnerables del mundo. Los trabajadores domésticos, particularmente los empleados del hogar, a menudo tienen que trabajar durante un número de horas muy elevado, incluso excesivo (una media de quince a dieciséis horas al día), sin días

Nota: Este texto se inspira en los documentos presentados al Consejo de Administración de la OIT en sus sesiones 300.ª y 301.ª (noviembre de 2007 y marzo de 2008).

de descanso o de compensación por las horas suplementarias; están en general mal pagados y su cobertura del seguro de enfermedad es insuficiente; generalmente están expuestos al acoso físico y sexual, así como a la violencia y a los abusos, y en algunos casos se encuentran atrapados en situaciones en las que, mediante amenazas o violencia, se les impide física o jurídicamente abandonar el domicilio del empleador, que retiene eventualmente sus salarios o confisca sus documentos de identidad. En numerosos países las leyes laborales o sobre la seguridad no cubren a los trabajadores domésticos, de manera que no existen normas jurídicas que les sean aplicables ni tampoco instituciones o inspectores para hacer aplicar las normas existentes. Incluso cuando están protegidos por la legislación, a veces resulta muy difícil para los trabajadores domésticos tener conocimiento o beneficiarse de la protección disponible, lo cual da como resultado violaciones muy generalizadas de las leyes de protección de la mano de obra.

Las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 precisan particularmente que: «Los trabajadores temporales y los trabajadores migrantes del servicio doméstico no suelen gozar de todos los derechos legales, pueden quedar excluidos de los beneficios de la seguridad social y hacer frente a múltiples desventajas»<sup>2</sup>.

## **Trabajo infantil**

La incidencia del trabajo infantil es asimismo elevada y fue señalada en el informe global de la OIT de 2006. El informe dice especialmente: «Por ejemplo, en el trabajo doméstico hay una mayor presencia de niñas, mientras que en las minas y canteras la presencia de niños es muy superior». El informe añade: «La situación se agrava cuando, como sucede con el trabajo doméstico en muchos países, el tipo de trabajo de que se trate no está reglamentado en un gran número de países»<sup>3</sup>. El informe global de 2004 sobre

la libertad sindical subraya que el silencio de la legislación sobre el trabajo doméstico toma a menudo como pretexto el principio de la no injerencia del Estado en la vida privada<sup>4</sup>. En consecuencia, el trabajo doméstico «ocupa hoy una zona difusa entre las relaciones mercantiles y las no mercantiles»<sup>5</sup>.

Las investigaciones jurídicas comparadas producidas por la OIT revelan que, muy frecuentemente, la legislación laboral hace referencia a los trabajadores domésticos, o bien para excluirlos completamente de su campo de aplicación, o para concederles niveles de protección inferiores al privarlos de numerosos derechos acordados a las otras categorías de trabajadores<sup>6</sup>. Ciertos aspectos de los derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores domésticos, sus derechos humanos y sus condiciones de trabajo no han sido ciertamente tratados de manera apropiada en las normas internacionales existentes de la OIT ni en las de otros organismos internacionales, lo que hace esencial una acción normativa. Efectivamente, aunque los instrumentos que tratan de los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, la escasez de trabajo decente en este segmento de población activa es evidente: incluso cuando un convenio se aplica a todos los trabajadores y empleadores, «sin ninguna distinción», como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), un cierto número de disposiciones en la legislación nacional son en general incompatibles con el instrumento, dado que privan específicamente a los trabajadores domésticos del derecho de constituir sindicatos o de afiliarse a ellos<sup>7</sup>. En muchos países, se ven abocados a situaciones de trabajo forzoso, y con frecuencia se les impide abandonar el domicilio del empleador mediante amenazas o violencia<sup>8</sup>; muchos trabajadores domésticos migrantes trabajan en condiciones precarias y difíciles y son especialmente vulnerables a los abusos de sus derechos fundamentales<sup>9</sup>.

## Exclusión

Además, como indicaba un documento sometido a la 300.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2007), un buen número de convenios de la OIT permite la exclusión de ciertas categorías de trabajadores<sup>10</sup>. Por ejemplo, tal como ha confirmado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)<sup>11</sup>, el objetivo del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) «es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio núm. 1 [sobre las horas de trabajo (industria), 1919] a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el *servicio doméstico*». Del mismo modo, el artículo 2 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) permite a los Estados ratificantes excluir de su ámbito de aplicación a determinadas categorías de trabajadores, y expresamente a las personas empleadas en el servicio doméstico<sup>12</sup>. Aunque el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se aplica en principio a todas las mujeres empleadas, incluidas las mujeres que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, los Estados que ratifiquen este convenio pueden, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías limitadas de trabajadores<sup>13</sup>. A este respecto, la CEACR observó en 2004 que la protección de la maternidad de las mujeres que trabajan en la agricultura, en el hogar o en el servicio doméstico «continúa sufriendo un cierto retraso»<sup>14</sup>. La CEACR ha expresado preocupaciones similares acerca de la aplicación de los convenios relativos a la salud y la seguridad<sup>15</sup>, en lo que atañe a la protección de los trabajadores domésticos, y en particular del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Con

respecto a este último, la CEACR señaló en 2006 que «muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos o que son trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres»<sup>16</sup>.

En realidad, los trabajadores domésticos están mal protegidos en el marco de la legislación nacional y en el de la legislación internacional. No obstante, representan un segmento importante y creciente de la población activa y su trabajo consiste en permitir a otros mejorar su nivel de vida, dado que los que los emplean pueden en consecuencia aceptar un empleo remunerado fuera de su hogar. Las estimaciones, los hechos y las cifras son difíciles de reunir, sobre todo a causa de la inexactitud o de la indisponibilidad de los datos (ya que el trabajo doméstico está a menudo excluido de las estadísticas laborales) o debido a la naturaleza particular de esta relación de empleo; sin embargo, según los trabajos de investigación realizados en la materia, se calcula que hay decenas de millones de trabajadores domésticos<sup>17</sup>. La gran mayoría de trabajadores domésticos son mujeres<sup>18</sup> y este sector conoce un fuerte crecimiento en todas partes. Según la Confederación Europea de Sindicatos, «es incluso uno de los sectores económicos de mayor crecimiento en Europa»<sup>19</sup>. Las investigaciones de la OIT confirman que el trabajo doméstico lo realizan principalmente las mujeres, que el recurso al trabajo infantil está muy difundido y que una gran parte de la mano de obra doméstica se compone de trabajadores migrantes<sup>20</sup>. Los principales problemas identificados por la OIT son: los horarios de trabajo; los salarios; el volumen de trabajo y los períodos de descanso; la cobertura de la seguridad social; las agresiones físicas y sexuales; los abusos de las agencias de contratación y las condiciones contractuales. Además de estar sometidos a unas condiciones de trabajo precarias y en régimen de explotación, como acabamos de mencionar más arriba, a los trabajadores domésticos a menudo se les niega el derecho a sindicarse.

## Campañas sindicales

La situación de esta categoría de trabajadores ha llevado a numerosas organizaciones a emprender actividades con el fin de organizar y proteger los intereses de los trabajadores domésticos a nivel nacional. En el ámbito internacional, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) colaboran activamente, incluso a través de las organizaciones regionales. Recientemente se han celebrado una serie de reuniones regionales e internacionales de los trabajadores domésticos; una de las principales peticiones de las organizaciones de trabajadores es invitar a la OIT a considerar una acción normativa en lo que se refiere a los trabajadores domésticos y a inscribir el asunto en el orden del día de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con vistas a la elaboración de una norma, de conformidad con la resolución de 1965.

Tras las campañas nacionales destinadas a promover la organización de los trabajadores domésticos, y a pesar de los numerosos obstáculos a los que se han enfrentado, algunos países han registrado progresos en materia de legislación del trabajo. En lo que se refiere a los trabajadores domésticos, estos progresos, así como una investigación más profundizada, podrían servir de fundamento para la elaboración de nuevas normas.

El hecho de que los trabajadores domésticos estén sometidos a malas condiciones de trabajo y que su aislamiento impida, en gran medida, que los sindicatos puedan llegar a ellos y organizarlos para mejorar estas condiciones es un argumento muy potente en favor de la adopción de una norma internacional; esta norma podría ser utilizada para mejorar su contexto jurídico por medio de la legislación del trabajo, lo que les permitiría beneficiarse de un abanico completo de protecciones y derechos ligados al trabajo decente, incluido el derecho a organizarse.

El Consejo de Administración, en su 301.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, marzo de 2008), propuso inscribir en el orden del día de

la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos, a fin de elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un convenio complementado por una recomendación, de modo que sea posible proporcionar el asesoramiento apropiado a los mandantes en materia de políticas y prácticas en la esfera del trabajo doméstico.

Sin embargo, un cierto número de instrumentos existentes, así como la legislación y las acciones puestas en marcha en varios países, podrían servir como elementos de base para la formulación de normas específicas.

Muchos de los problemas con los que se enfrentan los trabajadores domésticos son atribuibles a la especificidad y a la naturaleza de su profesión, así como a la insuficiente atención que conceden el derecho internacional y la legislación nacional a los aspectos más importantes de la situación de estos trabajadores. Su vulnerabilidad particular respecto a las violaciones de los derechos humanos fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias referentes a las disposiciones relativas al empleo, los métodos de remuneración, las horas de trabajo y otros aspectos de sus condiciones de trabajo justifican un examen particular y normas adaptadas a la realidad de los trabajadores domésticos.

Podría tratarse de un convenio que estableciera un cierto número de principios generales, entre ellos la aplicación general a los trabajadores domésticos de normas internacionales del trabajo y relativas al trabajo decente, el respeto de sus derechos humanos fundamentales y la extensión en su beneficio de la protección concedida a los trabajadores cubiertos por la legislación laboral nacional, así como disposiciones relativas a un sistema de inspección destinado a hacer respetar la legislación y las reglamentaciones que les son aplicables. Este convenio podría instar a los Estados que lo ratificaran a adoptar, poner en práctica y reexaminar periódicamente

una política nacional en materia de trabajo doméstico destinada a mejorar la situación de esta categoría de trabajadores, a fomentar consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en este campo (incluidas las organizaciones que representan directamente a los trabajadores domésticos) y a tratar cuestiones relacionadas con las características y condiciones particulares de esta categoría de trabajadores (trabajo – y a menudo vivienda – en casas privadas, horas de trabajo y períodos de descanso no reglamentados, empleadores múltiples, etc.). Las disposiciones particulares que deberían tomarse y una orientación sobre el contenido eventual de la política nacional podrían tratarse en una recomendación que acompañaría el convenio, que propondría una política en materia de igualdad de tratamiento entre los trabajadores domésticos y los demás asalariados, y contendría disposiciones generales relativas a la libertad sindical, el salario mínimo, la protección de la remuneración, la protección de la maternidad, las horas de trabajo, las horas de descanso y los días de licencia, la protección en el ámbito de la seguridad y de la salud, y el acceso a la seguridad social para estos trabajadores, así como a su inclusión en las estadísticas laborales, etc.

### **Un apoyo unánime**

En los debates que tuvieron lugar en el Consejo de Administración de marzo de 2008 se expresó un apoyo considerable en favor de una cuestión normativa sobre el trabajo doméstico. El grupo de trabajadores expresó un apoyo sin reservas para esta propuesta y dijo que la adopción de un convenio, acompañado de una recomendación, sería la prioridad del grupo durante el establecimiento del orden del día de la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Numerosos gobiernos consideraron igualmente que la situación de los trabajadores domésticos justificaba un enfoque normativo con el fin de asegurar que todos los trabajadores,

incluidos los trabajadores domésticos, estén protegidos de manera apropiada y que los derechos en materia de empleo y otros sean efectivamente aplicados a estas categorías de trabajadores. El grupo de empleadores no se mostró insensible a la problemática, aunque hubiera preferido que hubiera sido objeto de una simple discusión general en vez de una acción normativa.

### **Un llamamiento de larga data a la acción normativa**

La cuestión del trabajo doméstico no es nueva para la OIT y viene siendo debatida durante años tanto en la Conferencia como en el Consejo de Administración de la OIT. Así, se ha afirmado reiteradamente la necesidad de una acción normativa en esta esfera.

En 1936 la Conferencia Internacional del Trabajo consideró que el proyecto de convenio internacional sobre las vacaciones anuales pagadas (que pasó a ser el Convenio núm. 52) no se aplicaba a los trabajadores domésticos y pidió al Consejo de Administración que inscribiera este punto en el orden del día de una de sus reuniones futuras. También se decidió que la Conferencia examinaría al mismo tiempo si otras condiciones de empleo de los trabajadores domésticos podían ser objeto de regulación internacional<sup>21</sup>.

En 1945 la Conferencia adoptó una resolución relativa a la protección de los niños y jóvenes trabajadores, puesto que consideraba que «convendría reglamentar la admisión en el servicio doméstico fuera de la propia familia del niño de la misma manera que en las otras ocupaciones no industriales [...] especialmente para combatir las formas de empleo en las que los niños son colocados, o transferidos en casi-adopción, en la familia de un empleador a quien sirven para pagarse su manutención»<sup>22</sup>.

En 1948 la Conferencia adoptó una resolución referente a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. La Conferencia expresó la opinión de que

«había llegado el momento de discutir este importante tema». Por consiguiente, invitó «al Consejo de Administración a considerar la conveniencia de inscribir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia [...] el punto relativo a la situación legal y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos»<sup>23</sup>.

En 1965 la Conferencia aprobó una nueva resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos<sup>24</sup>. En esta resolución se destacaba la urgente necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos elementos fundamentales de protección que les aseguren un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto de la persona y la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social. Entre otras cosas, la Conferencia invitó al Consejo de Administración a considerar la inscripción en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, con miras a la adopción de un instrumento internacional.

En 2003 las investigaciones de la OIT confirmaron que el trabajo doméstico lo realizan principalmente las mujeres, que el recurso al trabajo infantil está muy difundido y que una gran parte de la mano de obra doméstica se compone de trabajadores migrantes<sup>25</sup>. Estos son algunos de los principales problemas que ha identificado la OIT: los horarios de trabajo; los salarios; el volumen de trabajo y los períodos de descanso; la cobertura de la seguridad social; las agresiones físicas y sexuales; los abusos de las agencias de contratación y las condiciones contractuales. Además de estar sometidos a unas condiciones de trabajo precarias y en régimen de explotación, a los trabajadores domésticos a menudo se les niega el derecho a sindicarse.

Más recientemente, la Conferencia reafirmó de nuevo la necesidad de protección de los trabajadores domésticos migrantes al adoptar las conclusiones de la discusión general que se celebró en la Conferencia de 2004. Dos de los principios enumerados en el marco multilateral no vinculante para un enfoque de las

migraciones laborales basado en los derechos, aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2006 (en el marco del seguimiento de la Conferencia de 2004), hacen referencia específica a los trabajadores domésticos.

Tanto los sindicatos como las organizaciones no gubernamentales vienen reclamando desde hace tiempo un instrumento internacional sobre el trabajo doméstico. La Confederación Sindical Internacional (CSI) reiteró este llamamiento el año pasado.

Las últimas investigaciones, publicadas a partir de la 300.<sup>a</sup> reunión, confirman que «la falta de reconocimiento y la falta de protección social que caracterizan al trabajo doméstico suponen una importante traba para lograr el objetivo de la OIT de trabajo decente para todos los hombres y mujeres»<sup>26</sup>.

El documento reconoce que, si bien es evidente que los trabajadores domésticos deben ser los primeros en beneficiarse de una mayor protección, todos los mandantes de la OIT albergan un interés directo en la promoción de esta cuestión.

En efecto, las instituciones del Estado han de hacer frente a miles de quejas de los trabajadores domésticos o de sus empleadores, y la regulación y la supervisión del trabajo doméstico ayudarían a prevenir situaciones de esta índole. Además, los casos de los que se tiene conocimiento parecen indicar que la regulación del trabajo doméstico puede ayudar a abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo informal y sin protección, así como tal vez a aumentar la base impositiva para los fondos destinados a la protección social<sup>27</sup>.

Las organizaciones de empleadores albergan un gran potencial para colaborar con sus miembros en este aspecto. No cabe duda de que los procesos de contratación oficiosos y la ausencia de contratos escritos pueden tener efectos adversos para los empleadores. Así, grupos informales de empleadores pertenecientes a la misma zona ya han empezado a actuar en esta esfera. En el contexto del programa de la OIT en Asia sudoriental

para la protección de los trabajadores domésticos contra el trabajo forzoso y la trata de personas, la Federación de Empleadores de las Filipinas elaboró un proyecto de código de conducta para los empleadores de trabajadores domésticos que también podría ayudar a inspirar la acción normativa mundial. En el marco de un debate de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (junio de 1998) en torno a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Grupo de los Empleadores señaló que «habida cuenta de la escasez de empleos y de la falta de cualificaciones de los desempleados, ya no es posible excluir los puestos de trabajo que exigen escasas cualificaciones. Tales puestos están disponibles en los sectores de los servicios personales y domésticos, del trabajo manual, del comercio y de la agricultura». Para los miembros empleadores «es necesario aprovechar el potencial de empleo de estos sectores. Si bien en ellos las remuneraciones son bajas debido al escaso nivel de productividad, se pueden evitar las difíciles consecuencias sociales mediante sistemas complementarios de transferencia»<sup>28</sup>.

Como es lógico, las organizaciones de trabajadores tienen mucho interés en llegar a los trabajadores domésticos y ofrecerles la protección de sus derechos. Un marco jurídico sustentado por normas reconocidas internacionalmente facilitaría el acceso sindical a los trabajadores domésticos y, además, ayudaría a superar los temores que suelen impedir que los trabajadores domésticos exijan el respeto de sus derechos fundamentales, más aún cuando la limitación de la libertad de asociación para los trabajadores domésticos está todavía muy extendida en algunos países.

En general, se admite que la situación de los trabajadores domésticos, que actualmente es fuente de gran preocupación en todo el mundo, se beneficiará sobremanera con la elaboración y aplicación de normas internacionales en materia de derechos humanos, derechos fundamentales de los trabajadores y condiciones generales de trabajo.

## Notas

<sup>1</sup> OIT: *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, informe VI, 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2004.

<sup>2</sup> OIT: *Actas provisionales* núm. 22, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2004.

<sup>3</sup> OIT: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, junio de 2006.

<sup>4</sup> OIT: *Organizarse en pos de la justicia social*, informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, junio de 2004.

<sup>5</sup> Anderson, B.: *Migration policies and vulnerabilities of domestic workers*, documento presentado en el Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking, Hong Kong, China, febrero de 2003, pág. 16.

<sup>6</sup> Ramírez Machado, José María: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, ILO Conditions of Work and Employment Series núm. 7, OIT, 2003. Véase también Blackett A.: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT, Ginebra, 1998; y M.-L. Vega Ruíz: *Relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, en Relasur, Montevideo, núm. 3, 1994.

<sup>7</sup> OIT: CIT, 82.<sup>a</sup> reunión, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, informe III (parte 4A), 1995, párrafo 59.

<sup>8</sup> OIT: *Erradicar el trabajo forzoso*, introducción, informe III (parte 1B), CIT, 96.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2007.

<sup>9</sup> OIT: CIT, 82.<sup>a</sup> reunión, *op. cit.*, 1995.

<sup>10</sup> Este documento (GB.300/2/2) cita los instrumentos siguientes: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), Convenio

sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79).

<sup>11</sup> OIT: *Horas de trabajo ¿de lo fijo a lo flexible?*, introducción, informe III (parte 1B), CIT, 93.ª reunión, Ginebra, junio de 2005.

<sup>12</sup> En los debates de la Conferencia que condujeron a la aprobación del convenio, los miembros trabajadores propusieron la supresión de la referencia al servicio doméstico en la disposición relativa a las posibles exclusiones. La propuesta de modificación, sin embargo, no se aprobó. Los que se opusieron a la enmienda expresaron el punto de vista de que varios artículos del proyecto de convenio habían sido redactados teniendo particularmente en cuenta a los trabajadores industriales, y que surgirían dificultades especiales en la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores domésticos; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 497.

<sup>13</sup> Art. 2, párrafos 1 y 2.

<sup>14</sup> OIT: CIT, 92.ª reunión, informe III (parte 1A), 2004, párrafo 32.

<sup>15</sup> OIT: CIT, 83.ª reunión, informe III (parte 4A), 1996, párrafo 63.

<sup>16</sup> OIT: *Inspección del trabajo*, informe III (parte 1B), CIT, 95.ª reunión (Ginebra, junio de 2006), párrafo 264.

<sup>17</sup> OIT: Nota informativa sobre el trabajo doméstico, preparada por S. Grumiau a petición de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, Ginebra, junio de 2007.

<sup>18</sup> El informe global de 2000 sobre la libertad sindical indica que «las mujeres constituyen una proporción grande y creciente de la población activa, pero las trabajadoras siguen estando insuficientemente sindicadas y representadas en los sindicatos. A juicio de ciertos expertos, esto se debe a la exclusión de sectores dominados por ellas, como el servicio doméstico, de la protección legal de la libertad sindical». OIT: *Su voz en el trabajo*, informe global presentado en virtud del seguimiento de la

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, junio de 2000.

<sup>19</sup> CES: *Sortir de l'ombre, organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats*, Bruselas, noviembre de 2007.

<sup>20</sup> OIT: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, por José María Ramírez Machado, ILO Conditions of Work and Employment Series núm. 7, publicado en 2003.

<sup>21</sup> OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 20.ª reunión, 1936, apéndice XVI: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 740.

<sup>22</sup> OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 27.ª reunión, 1945, apéndice XIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 475, párrafo 19, 4.

<sup>23</sup> OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 31.ª reunión, 1948, apéndice XVIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 572.

<sup>24</sup> OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 49.ª reunión, 1965, apéndice XII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, págs. 705-706.

<sup>25</sup> Ramírez Machado, José María: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, ILO Conditions of Work and Employment Series núm. 7, OIT, 2003.

<sup>26</sup> OIT: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes* (próxima publicación).

<sup>27</sup> Por ejemplo, en la Argentina, según el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, el 96,4 por ciento de las mujeres trabajadoras domésticas no figuraba en los registros de 2004. Los cambios legislativos de ese año, en forma de deducciones fiscales concedidas a los empleadores, disminuyeron esta cifra hasta un 75 por ciento. En el Brasil, los incentivos fiscales concedidos a los empleadores que inscribieran a sus empleados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social dieron lugar a un aumento proporcional del número de trabajadores con contratos formales. Véase M. Díaz: *The situation of domestic workers in Latin America*, ILO-MIGRANT, 2007.

<sup>28</sup> Informe de la Comisión de Aplicación de Normas, CIT, 86.ª reunión, 1998, *Actas provisionales* núm. 18, primera parte.

## **Abusadas, humilladas, explotadas...**

***Las trabajadoras domésticas desempeñan un papel crucial en el bienestar y la estructura económica de una sociedad. Sin embargo, se encuentran entre las trabajadoras que son más a menudo cruelmente víctimas de los peores abusos.***

Las trabajadoras domésticas son un eslabón esencial de la cadena económica en todos los países del mundo. Son sus esfuerzos los que ahorran tareas fastidiosas a decenas de millones de empleadores individuales de todo el mundo. Ellas cuidan a niños y contribuyen a su educación, cuidan a personas mayores, limpian los suelos de las casas, cocinan, lavan las ventanas, quitan el polvo, lavan y planchan la ropa, se ocupan de la basura, etc. De esta forma, permiten que sus empleadores se ausenten de sus domicilios para ejercer un empleo y tener más tiempo libre para su ocio o su vida familiar.

A pesar de esta aportación crucial a la vida de las sociedades, la existencia de las trabajadoras domésticas se resume a menudo en una sola palabra: la explotación. Desde hace años no pasa una semana sin que los medios de comunicación, sindicatos, organizaciones internacionales como la OIT y organizaciones no gubernamentales publiquen informes o reportajes sobre las explotaciones de las que son víctimas los trabajadores y trabajadoras domésticos de todo el mundo. Las formas más extremas de explotación de los trabajadores domésticos constituyen casos de trabajo forzoso y de esclavitud moderna.

Existen varias razones que explican esta situación y son abordadas a lo largo de los artículos de este número especial de *Educación Obrera*. Podemos citar particularmente las legislaciones inadaptadas o inaplicables al trabajo doméstico, la mala imagen del trabajo doméstico, la dificultad o prohibición de afiliarse a un

sindicato, la ausencia de control de la inspección y de la medicina del trabajo, las sanciones no disuasorias contra los empleadores sin escrúpulos, etc.

Sin pretender ser exhaustivos, en este artículo proponemos elaborar una lista de las explotaciones más frecuentes a las que se ven sometidas las trabajadoras domésticas.

### **1. Las violencias físicas y psicológicas**

#### ***Los asesinatos, torturas, golpes y heridas***

El último informe mundial sobre el trabajo forzoso de la OIT<sup>1</sup> denuncia el hecho de que las trabajadoras domésticas migrantes vivan una situación particularmente precaria dada la inseguridad en la que se encuentran en el país de acogida: «En determinados países de Oriente Medio han sido objeto de castigos graves, como la lapidación y el apaleamiento. También se las ha encarcelado y condenado al término de procesos sumarios. Muchas trabajadoras migrantes – de Sri Lanka, Filipinas e Indonesia, por ejemplo – han muerto en circunstancias poco claras».

El Oriente Medio dista de ser la única región afectada por estos abusos. El mismo informe también se refería a Hong Kong y Singapur, en donde «ha habido desde 2000 varios casos de malos tratos de trabajadoras domésticas migrantes por parte de sus empleadores, uno de los cuales, por lo menos, fue procesado por homicidio».

## ¿Por qué esta mala imagen?

El trabajo doméstico generalmente está poco valorado y poco pagado, si no está decididamente considerado como degradante. ¿Cómo puede un trabajo tan duro a nivel físico y tan útil para la sociedad tener tan mala imagen? Una de las explicaciones podría ser que se le asocia mentalmente al trabajo no remunerado de la madre, del «ama de casa», un trabajo que ésta realiza todos los días para ayudar a sus familiares más cercanos, pero que no es considerado como un verdadero empleo. Un trabajo a menudo invisible, realizado en los domicilios privados (que normalmente no son consideradas como lugares de trabajo), en beneficio de personas privadas que no tienen la costumbre de ser consideradas como empleadores (a pesar de que realmente lo sean en el marco del trabajo doméstico).

Otra explicación de esta imagen poco gratificante podría ser que las trabajadoras domésticas proceden de las capas más desfavorecidas de la sociedad. De hecho, el trabajo doméstico representa con frecuencia una de las pocas posibilidades de empleo para las mujeres pobres y poco instruidas o procedentes de grupos étnicos marginados. Son a menudo migrantes en su propio país o en el plano internacional y sufren prejuicios relacionados con esta situación, prejuicios que contribuyen a hacer de ellas ciudadanas «de segunda clase» o, incluso peor, a retirarles la ciudadanía.

Alfred Angula, uno de los dirigentes del sindicato de trabajadores domésticos de Namibia, el Namibia Domestic and Allied Workers' Union (NDAWU), alega que la sociedad no reconoce en su justa medida a aquellas personas que le aportan tan valiosos servicios: «Las trabajadoras domésticas cumplen tareas enormes y destacables, pero no son reconocidas en su justa medida por egoísmo. Se puede observar, por ejemplo, en la educación de los niños. Los cuidados que éstos recibieron fueron tan buenos que se convirtieron en los ministros, los profesores y otros intelectuales de hoy en día. Si les preguntamos a estos intelectuales que recuerden quién les crió cuando eran pequeños, responderán que fueron los trabajadores domésticos. Lo mismo ocurre con los legisladores: ¿quién se ocupa de su casa cuando crean las leyes? Son los trabajadores domésticos. ¿Pero acaso redactan leyes para proteger a estos trabajadores? Es posible que haya un conflicto de intereses: si yo soy legislador y tengo a alguien que trabaja en mi casa, ¿voy a hacer una ley que proteja a esta persona?».

Algunas trabajadoras domésticas logran sin embargo tomarse la revancha. Es en cierta manera la historia de Casimira Rodríguez Romero. Hija única de una familia pobre, empezó a trabajar en el servicio doméstico cuando tenía 13 años. En 2001, cuando tenía 39 años, su experiencia de primera mano la ayudó a convertirse en secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). En 2006 se convertía en... Ministra de Justicia y Derechos Humanos de su país y lanzó una iniciativa legislativa para reglamentar el trabajo doméstico que fue aprobada por el Congreso boliviano.

Estas violencias son regularmente relatadas en todo el mundo por los medios de comunicación, ONG y organizaciones internacionales. No se limitan a las trabajadoras migrantes.

### ***El acoso sexual***

Aislada en una vivienda, la trabajadora doméstica se encuentra en una situación extremadamente vulnerable cuando está sola en la casa con un empleador que la acosa sexualmente, sobre todo si es migrante o vive en casa de este empleador. ¿Adónde huir? ¿A quién pedir socorro? ¿Quién va a creerla? Será su palabra contra

la de su acosador, que lo negará o dirá que ella lo consentía, o incluso que lo provocó. A veces, la esposa del empleador sospecha o descubre el acoso y se enfada, no solamente con su marido, sino también con la víctima, la empleada doméstica. «Mi patrona me odiaba», declara una joven filipina víctima de acoso por parte de su empleador cuando trabajaba en el domicilio de una familia saudita. «Su marido no dejaba de tocarme en cuanto ella estaba en otra habitación; ella lo sabía, pero no se atrevía a rebelarse contra él, por lo que se vengaba conmigo insultándome sin cesar y a veces pegándome.»

La ONG de defensa de los derechos humanos Human Rights Watch revela en

un informe reciente que un tercio de las trabajadoras domésticas que ha entrevistado en Guatemala ha sufrido una u otra forma de acercamientos sexuales no deseados o de exigencias de connotación sexual por parte de los hombres miembros o cercanos a las familias que las empleaban. La mayoría de ellas fueron víctimas de tales actos durante sus primeros empleos, cuando todavía eran adolescentes<sup>2</sup>. Este informe denuncia también numerosos casos de abusos o de acosos sexuales de trabajadoras domésticas en otros países como Malasia, Singapur, Arabia Saudita o de nuevo Indonesia. Un estudio realizado por la OIT-IPEC en El Salvador reveló por otra parte que el 15,5 por ciento de las niñas trabajadoras domésticas que habían cambiado de empleador lo habían hecho debido a los abusos o al acoso sexual, que representa la segunda causa más importante de dimisión (después de la insuficiente remuneración)<sup>3</sup>.

En mayor medida que para las otras violaciones de las que pueden ser víctimas las trabajadoras domésticas, la verdadera amplitud de los casos de acoso sexual no será quizá jamás conocida. A la situación particularmente vulnerable de las trabajadoras domésticas hay que añadir en efecto la estigmatización social de la que pueden ser objeto si denuncian las agresiones sexuales. Y para la migrante, el riesgo de tener que volver a su país.

Las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras domésticas más explotadas son factores susceptibles de exponerlas al acoso sexual durante los escasos momentos en los que gozan de un poco de libertad. Es lo que explica Marcelina Bautista, responsable en México del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CON-LACTRAHO): «El acoso sexual es uno de los grandes problemas, ya que vivimos en el interior de la casa. Muchas trabajadoras domésticas están recluidas siete días a la semana, casi nunca tienen tiempo para sí mismas y, cuando salen, es para ir a un parque en donde están expuestas a lo

que los hombres les proponen. Aquí hay también muchos casos de abusos sexuales, puesto que son muy ingenuas. Se ven muchas trabajadoras domésticas embarazadas, pero no están respaldadas por el hombre que ven o que veían».

### ***Los insultos y humillaciones***

Procedentes de las capas menos favorecidas de la sociedad, empleadas para efectuar tareas muy útiles, pero a veces consideradas como degradantes, las trabajadoras domésticas son a menudo víctimas de insultos y de humillaciones por parte de sus empleadores. En un informe publicado en 2006<sup>4</sup>, Human Rights Watch reveló que en Guatemala, por ejemplo, las mujeres indígenas empleadas como trabajadoras domésticas interrogadas por sus entrevistadores se quejaban de que se las tratara a menudo como «mula india», «estúpida, india asquerosa», etc. El informe cita otros ejemplos, como el de Las-tri, una trabajadora doméstica indonesia de 15 años, tratada de «Tai» (mierda) y de «Anjing» (perra) por sus empleadores.

### ***La privación de alimentación***

La privación de una alimentación adecuada es otra forma corriente de abuso contra las trabajadoras domésticas migrantes que viven bajo el techo de sus empleadores. Algunas llegan a robar alimentos de las comidas que preparan para ellos (y a sufrir las consecuencias si éstos se dan cuenta). Como ejemplo, de 26 trabajadoras domésticas filipinas entrevistadas en los Emiratos Arabes Unidos por Human Rights Watch en marzo de 2006, nada menos que 11 declararon que no recibían una alimentación adecuada<sup>5</sup>.

### ***Las amenazas***

En la intimidad de un domicilio es muy fácil para un empleador aterrorizar a su empleada amenazándola con los peores

castigos si no trabaja suficientemente rápido o a su gusto: la amenaza con pegarle, la amenaza con tomar represalias contra su familia, la amenaza con devolverla a su país si es migrante, etc. Tanto si estas amenazas son ejecutadas como si no lo son, crean un clima de estrés en la trabajadora, sobre todo si ésta vive en casa de su empleador.

## 2. La explotación económica

### ***La exclusión de la cobertura de la legislación laboral***

A menudo los trabajadores domésticos no son considerados como trabajadores por la ley o están excluidos de la cobertura de la legislación laboral. Un estudio de la OIT sobre la legislación de 65 países reveló que tan sólo 19 de ellos habían promulgado leyes o reglamentos que se referían precisamente al trabajo doméstico<sup>6</sup>. Esta constatación no es nueva: ya en 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo había adoptado una resolución que estimaba que «los trabajadores domésticos no gozan a menudo de protección alguna o se hallan insuficientemente protegidos por la legislación». Esto tiene como consecuencia directa que los trabajadores domésticos sean muy vulnerables ante su empleador. Éste puede despedirlos en cualquier momento, por ejemplo si piden el respeto de tal o tal derecho.

Según Ida Le Blanc, secretaria general del National Union of Domestic Employees (NUDE), el sindicato nacional de los empleados domésticos afiliado al National Trade Union Center of Trinidad and Tobago: «El mayor problema reside en el no reconocimiento en tanto que trabajador. Todas las personas que trabajan en una casa o entorno a ella y que son pagadas por el propietario de la casa están excluidas de nuestra principal legislación laboral, la ley sobre las relaciones profesionales. Así pues, esta situación nos priva del derecho a organizar legalmente a las trabajadoras domésticas y a negociar colectivamente en su nombre. Y si por ejemplo

### **La opinión de los empleadores...**

A menudo se considera el domicilio privado como si pudiera estar resguardado de la aplicación de la legislación laboral, de los controles de las autoridades. Un estudio realizado en 2003 por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) por investigadoras de las universidades de Oxford y de Nottingham fue revelador al respecto y presentaba un análisis de las opiniones de los empleadores de trabajadoras domésticas entrevistados en cuatro países (Suecia, Italia, India y Tailandia): el 48 por ciento de ellos no considera que las trabajadoras domésticas tengan derecho a un contrato con su empleador, el 70 por ciento estima que no deberían tener derecho a afiliarse a un sindicato, el 52 por ciento se opone al derecho a un salario mínimo, el 45 por ciento afirma que no deberían aplicarse horarios fijos de trabajo. El estudio revela que incluso limitándose a un país como Italia, en donde existe una historia de sindicación de las trabajadoras domésticas, los resultados son sorprendentes: más del 40 por ciento de los empleadores interrogados durante la encuesta estimaba que las trabajadoras domésticas no tenían derecho a licencias pagadas, a horarios fijos de trabajo, a un salario mínimo, a una pensión, a su propia habitación, a ser miembros de un sindicato o a un contrato con un empleador<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> B. Anderson y J. O'Connell Davidson: *Is Trafficking in Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study*, IOM Migration Research Series, núm. 15, 2003, pág. 33.

una trabajadora doméstica empleada durante veinte años por una familia es despedida de la noche a la mañana, la trabajadora no tiene ningún recurso, tanto si el despido es justo como si no lo es».

### **Condiciones de alojamiento indecentes**

Las trabajadoras domésticas que viven en casa de su empleador deberían poder disponer de una habitación separada para poder descansar, gozar de una cierta intimidad, encerrarse con llave... Los numerosos testimonios publicados por todo

el mundo muestran que con frecuencia no es así, incluso cuando se trata de una obligación legal. «En Hong Kong el contrato de empleo prevé que el empleador ofrezca una habitación y una alimentación adecuada a su trabajadora doméstica, pero dista de ser el caso para todo el mundo», indica Eni Yuniarti, presidenta del Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonesias (IMWU) de Hong Kong. «Por ejemplo, en casa de mi empleador precedente, dormía en el suelo de la sala de estar. Otras duermen en el suelo de la cocina. En el pequeño centro de alojamiento para migrantes en dificultades que gestiona mi sindicato, hay una muchacha que dormía en el suelo de la cocina... con treinta perros».

### **Tareas y horarios de trabajo desmesurados**

Las trabajadoras domésticas que viven en el domicilio de su empleador generalmente deben trabajar muchas más horas que las previstas en las legislaciones nacionales, hasta 16 o 18 horas al día, siete días a la semana. Numerosos testimonios publicados en los medios de comunicación del mundo entero y numerosos informes de ONG y de organizaciones internacionales atestiguan la frecuencia de este tipo de horarios completamente desmesurados. Estos horarios locos se ven facilitados por la ausencia de una descripción precisa de las tareas que se deben cumplir, lo que hace que la trabajadora doméstica se someta sin límite a cualquier tipo de trabajo.

«Trabajo seis de cada siete días, de 6 h a 22 h», declara Eni Yuniarti. «A veces, si he terminado mi trabajo, puedo descansar después de la cena ya que ahora tengo un buen empleador. Mi empleadora anterior me trataba mal, me hacía trabajar de las 5 h 30 de la mañana hasta las 12 de la noche. No le gustaba que me tomara un descanso, entonces me decía: '¿Qué haces? ¡Aquí tienes que trabajar!' Ella estaba todo el día en casa y aunque no tenía empleo no dejaba de acosarme verbalmente para que yo trabajara sin parar. Ni

siquiera podía tener mi propio teléfono. A pesar de ello, tenía un teléfono móvil para poder aconsejar a las otras trabajadoras migrantes, pero tenía que esconderme para utilizarlo.»

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconoce que el 42,2 por ciento de las trabajadoras del hogar acumulan más de 60 horas a la semana, sobrepasando las 48 horas semanales establecidas por la ley.

### **La falta de respeto de las tareas asignadas**

Los empleadores confían a menudo a las trabajadoras domésticas toda una serie de tareas que corresponden a diferentes empleos y cualificaciones... pero se resisten a pagar un salario correspondiente a estas diferentes actividades. Erline Browne, de la organización americana Domestic Workers United (DWU), conoce bien este tipo de explotación: «Ocuparse de un niño, es un empleo. Limpiar una casa, es otro empleo. Cocinar, es un tercer empleo. Estos tres empleos deberían en consecuencia corresponder a tres salarios, pero no reciben más que uno solo, generalmente muy bajo. Si su empleo es ser periodista, su empleador no le pedirá que limpie los cristales, puesto que se trata de un empleo diferente. Pues bien, cuando usted trabaja en casa de alguien, por ejemplo para cuidar a los niños, los empleadores esperan que limpie los cristales, ya que consideran que, de todas maneras, usted está ahí. Hace poco una mujer embarazada que ya tiene una hija de tres años me llamó para proponerme un trabajo: mientras la niña estuviera en el colegio tenía que hacer la limpieza y cuando estuviera dormida podía comer y descansar un poco, 'recargar mis baterías' con el fin de que, en cuanto se despertara, yo estuviera lista para ser la niñera, para correr y jugar con ella en el suelo, para leerle cuentos, para estimular su espíritu. Piensan que porque le pagan, una puede hacer lo que ellos ni siquiera siendo dos consiguen hacer».

## **La prohibición de afiliación sindical**

Las legislaciones nacionales de varios países impiden que los trabajadores domésticos se afilien a un sindicato. Esta imposibilidad puede derivarse de la falta de reconocimiento de las trabajadoras domésticas como «trabajadoras», así como de una mención explícita dentro de la ley. En los Estados Unidos, por ejemplo, la ley nacional de relaciones laborales, National Labor Relations Act (NLRA), es la principal legislación laboral a nivel federal, vinculante en todos los Estados. Garantiza a los trabajadores del sector privado el derecho de libertad sindical, el derecho de negociar colectivamente y el derecho de adherirse a sindicatos, pero excluye de su campo de aplicación a numerosas categorías de trabajadores, entre ellas a los empleados domésticos.

## **Los riesgos para la salud**

El trabajo doméstico exige una buena dosis de esfuerzo físico: barrer, pasar la aspiradora, subirse a escalerillas para quitar el polvo, fregar los suelos, etc. También puede resultar peligroso, por ejemplo cuando hay que asomarse al exterior para limpiar los cristales, cuando se utiliza todos los días productos de limpieza, o incluso cuando uno de los empleadores sufre una enfermedad contagiosa. A pesar de estos riesgos para la salud, la gran mayoría de las trabajadoras domésticas no gozan de ningún seguimiento médico por parte de un médico del trabajo, de ningún seguro en caso de enfermedad profesional y no tienen derecho a licencia por enfermedad.

«Dado que estas trabajadoras no están oficialmente reconocidas, no quedan amparadas por la ley sobre la seguridad y la salud en el trabajo», indica Ida Le Blanc. «Una trabajadora doméstica presentó una queja ante nuestro sindicato tras haber contraído una enfermedad contagiosa en el lugar de trabajo al ocuparse del marido de su empleadora, un hombre bastante mayor. Tuvo que quedarse en casa,

temiendo que sus propios hijos contrajeran a su vez la enfermedad. Cuando solicitó poder beneficiarse de los días de permiso a los que tenía derecho, fue despedida.»

## **Salarios indecentes**

No existe en general ningún salario mínimo para las trabajadoras domésticas. El salario se fija en cada caso, según las prácticas del barrio o de la clase social, o según el origen de la trabajadora. Resultado: el salario de las trabajadoras domésticas se encuentra siempre entre los más bajos del mercado y, si se atreven a protestar, los empleadores les responden que cientos de mujeres están esperando obtener ese mismo empleo. «En Nueva York la gente que pasea a los perros de otras personas gana 20 dólares en media hora, las trabajadoras domésticas ni siquiera ganan 14 dólares por hora», señala Erline Browne.

## **Los retrasos importantes en el pago de los salarios**

Dejar pasar varios meses antes de pagar el salario de una trabajadora doméstica es una táctica frecuentemente utilizada por los empleadores poco escrupulosos, sobre todo en el caso de las migrantes. En efecto, éstos saben que una trabajadora se lo pensará dos veces antes de abandonar su empleo si se le debe una importante cantidad de dinero, incluso si es víctima de graves explotaciones.

## **La ausencia de días de licencia**

Las trabajadoras domésticas que se benefician de días de licencia son pocas y son todavía menos las que disfrutan de licencias pagadas. Al contrario, muchas sufren reducciones de su salario en caso de accidente o enfermedad. Y, con mucha frecuencia, esta prohibición de tomar días de licencia afecta también al permiso de maternidad. Esta situación prevalece tanto en los países en vías de desarrollo como en

## ¿Dónde está la inspección del trabajo?

Uno de los obstáculos para la defensa de los trabajadores domésticos es que éstos realizan su actividad en el domicilio privado de los particulares. Ahora bien, en numerosos países estos domicilios están especialmente protegidos para garantizar el respeto de la vida privada, por lo que una serie de colaboradores clásicos de los sindicatos, como los servicios de inspección del trabajo y de la medicina del trabajo, no pueden actuar de la misma manera que en el marco de una empresa. «Aunque debe haber una inspección del trabajo en todas las situaciones laborales, en la práctica el hogar queda al margen de la acción de los inspectores del trabajo», destaca el último informe mundial de la OIT sobre el trabajo forzoso<sup>a</sup>.

Un estudio de la OIT sobre los aspectos legislativos del trabajo doméstico resumía en 2003 todo el problema de la inspección del trabajo en los domicilios privados: «Normalmente, salvo que en la ley figure un convenio que indique lo contrario, los reglamentos de la inspección del trabajo de aplicación general se aplican también a los trabajadores domésticos. No obstante, en este caso se oponen dos derechos fundamentales: el derecho, así como la obligación por parte del Estado, de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos en el ámbito del trabajo, gracias a la función de vigilancia de la inspección del trabajo, y el derecho fundamental de los empleadores a la protección de su vida privada y de la de su familia. En Viet Nam, en donde la ley se aplica específicamente a los trabajadores domésticos, el código del trabajo estipula que 'los inspectores tienen derecho a inspeccionar e investigar en cualquier lugar susceptible de ser objeto de una inspección en el marco de sus competencias, en cualquier momento y sin preaviso'. Sin embargo, sin una denuncia de una de las partes, o eventualmente de una tercera (por ejemplo de un vecino), es poco realista imaginar que los inspectores puedan controlar de manera sistemática cientos o miles de domicilios privados»<sup>b</sup>.

Así pues, en el marco de la legislación actual no es fácil que los inspectores del trabajo puedan visitar el lugar de trabajo de una empleada doméstica, a pesar de que sea de dominio público que este lugar es escenario de un número impresionante de violaciones de la legislación laboral. Una investigación reciente que revisa las políticas y programas de la OIT referentes al trabajo doméstico no era mucho más optimista al respecto: «En principio, todos los lugares de trabajo deben poder inspeccionarse. [...] Sin embargo, en el caso del domicilio privado se requiere el consentimiento del empleador, del ocupante o de una autoridad judicial. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha afirmado que los inspectores del trabajo deben observar el estricto respeto de la vida privada. La dificultad de obtener el acuerdo del ocupante para una inspección, el hecho de que los trabajadores estén geográficamente dispersos y que el trabajo doméstico se considere como una actividad que comporta pocos riesgos profesionales sitúan a este tipo de actividad más allá del control de la inspección del trabajo»<sup>c</sup>.

A los sindicatos y asociaciones de defensa de las trabajadoras domésticas les duele esta constatación y hacen un llamamiento para encontrar nuevas vías que permitan que estas trabajadoras puedan beneficiarse, como las demás, de la protección de la inspección del trabajo. Según Pilles Desbordes, secretario general de la Federación de Servicios de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), «adaptar el dispositivo clásico de acompañamiento del trabajo asalariado a un universo privativo se hace realmente difícil. Se deberá encontrar la manera de imaginar una intervención de los servicios de acompañamiento del empleo que garantice el derecho de los asalariados y que preserve al mismo tiempo la inviolabilidad del domicilio».

<sup>a</sup> OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, 2005. <sup>b</sup> Ramírez-Machado, José María: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series núm. 7, Ginebra, OIT, 2003. <sup>c</sup> Asah D'Souza: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*. 8 de diciembre de 2007.

los países industrializados. Erline Browne denuncia la elección particularmente difícil que imponen algunos empleadores americanos a sus trabajadoras domésticas cuando éstos toman sus vacaciones: «Muchos americanos tienen residencias de

verano en las que pasan uno o dos meses. Las dejan elegir entre acompañarlos para continuar su trabajo o buscar otro empleo durante este periodo, pero no les pagan durante estas vacaciones y corren el riesgo de no recuperar su empleo al regreso de

los empleadores. La mayoría de estas trabajadoras domésticas tienen hijos y se ven obligadas a dejarlos para seguir a sus empleadores en sus residencias de verano y ocuparse de los hijos de éstos durante las vacaciones, sin saber lo que ocurrirá con los suyos».

### **La falta de protección social**

Con frecuencia las trabajadoras domésticas no están protegidas por ninguna red de protección social relacionada con su trabajo, ya sea porque su empleo no es reconocido como tal, o bien porque su empleador prefiere no declararlas. En los Estados Unidos, por ejemplo, una encuesta realizada por DWU a 537 trabajadoras domésticas de Nueva York reveló que el 90 por ciento de ellas no estaban cubiertas por ningún seguro social. En el Perú, de 454.626 trabajadores domésticos (de los cuales el 94,4 por ciento son mujeres), apenas el 14,8 por ciento están cubiertos por la seguridad social. En Trinidad y Tabago, el sindicato de empleados domésticos NUDE denuncia el hecho de que, cuando las trabajadoras domésticas se informan sobre el sistema nacional de seguros, la autoridad que gestiona este seguro entra en contacto con el empleador, el cual a menudo las despide inmediatamente, sin que puedan presentar ningún recurso.

Dicho esto, no es de extrañar que el empleador individual se sienta perdido en los trámites que deben seguirse en materia de protección social. Aparte de las trabajadoras que viven permanentemente en casa de su empleador y las que son empleadas por un mismo empleador numerosas horas a la semana, existen decenas de millones de trabajadoras domésticas que son empleadas solamente de manera ocasional, a veces apenas una o dos horas a la semana, por particulares. Para un trabajo de tan corta duración el empleador y su trabajadora doméstica a menudo se ponen de acuerdo para realizar el pago «en negro» con el fin de evitar los procedimientos administrativos que

engendraría una regularización de este tipo de empleo ocasional. En este caso, no hay ningún tipo de cobertura en caso de accidente en el lugar o en el camino al trabajo, ningún tipo de cotización a una mutua de salud o a una caja de pensiones, ninguna posibilidad de licencias pagadas, etc.

Para limitar este empleo ilegal sin protección social varios países han creado un sistema de «tickets servicios»<sup>7</sup>. El sistema varía entre unos países y otros, pero en general el empleador compra estos tickets a una institución (pública o privada, según el caso) y se los devuelve a su empleada doméstica a modo de pago. Este sistema existe particularmente en Francia, como lo explica Pilles Desbordes, secretario general de la Federación de Servicios de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT)<sup>8</sup>: «El empleador indica la cantidad que tiene la intención de pagar al asalariado y la administración estatal retiene todas las cotizaciones que tiene que pagar el asalariado a los diferentes sistemas sociales y calcula el salario neto. Existen salarios mínimos, convenios colectivos con tarifas que corresponden a las diferentes categorías de la población que contienen también cláusulas de antigüedad. Y en caso de que el empleo esté establecido de forma duradera en el domicilio del empleador, éste tiene obligaciones, por ejemplo en relación con las licencias pagadas o la ruptura del contrato de trabajo...». El empleador que recurre a este tipo de sistema está cubierto en caso de accidente laboral de su empleada en su domicilio. Para estimular a los particulares a recurrir a este tipo de sistema, éstos disfrutaban generalmente de incentivos fiscales.

### **Los abusos más específicos a las trabajadoras domésticas migrantes**

Además de los abusos mencionados más arriba, existen otros a los que se ven sometidas las trabajadoras domésticas que son migrantes: la confiscación de los documentos de identidad o del permiso de

trabajo, permiso de trabajo permiso de residencia vinculado a un solo empleador, discriminaciones según el país de origen, modificación del contrato de la trabajadora a su llegada al país sin su acuerdo, etc. Véase en la página 22 el artículo dedicado a este tipo de abusos.

## Notas

<sup>1</sup> OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión, 2005, pág. 56.

<sup>2</sup> Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, julio de 2006, pág. 18.

<sup>3</sup> Godoy, Oscar: «El Salvador: Trabajo infantil doméstico: una evaluación rápida»; OIT-IPEC; 2002; pág. 24.

<sup>4</sup> Human Rights Watch, *op. cit.*, págs. 10 y 11.

<sup>5</sup> *Ibid.*, pág. 15.

<sup>6</sup> Ramírez-Machado, José María: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series núm. 7, Ginebra, OIT, 2003.

<sup>7</sup> La denominación de este sistema difiere de un país a otro.

<sup>8</sup> Véase: [www.cfdt-services.fr](http://www.cfdt-services.fr).

## ¿Cuántas son?

***Dada la ausencia de estadísticas fiables a nivel mundial, tan sólo se puede estimar el número de trabajadoras migrantes en unas decenas de millones.***

No existen estadísticas fiables sobre el número de trabajadoras domésticas en el mundo: en muchos países no son consideradas como trabajadoras por las legislaciones nacionales y, en caso de que sea posible declararlas como trabajadoras, se trata a menudo de trabajo en negro. Así pues, trabajan en el interior de los domicilios privados, donde son invisibles a los ojos del público y de las autoridades que podrían contabilizarlas.

La base de datos LABORSTA de la OIT contiene una categoría «hogares privados con servicio doméstico» que, aunque no se limita a los trabajadores domésticos, permite hacerse una idea del alcance de este tipo de empleo<sup>1</sup>. Algunas cifras recogidas aquí y allá nos dan también una idea del alcance del trabajo doméstico en el mundo y hacen pensar que su número total alcanza muy probablemente varias decenas de millones.

### Europa

- La Confederación Europea de Sindicatos (CES) revela que de una población total de 450 millones de personas, 80 millones son ancianas y alrededor de 50 millones no pueden cuidarse a sí mismas<sup>2</sup>. Ahora bien, no hay suficientes plazas en las residencias de ancianos, por mucho que éstos quieran conseguir una. Por otra parte, la CES destaca que el número de plazas en las guarderías y en los centros de cuidados sanitarios es también insuficiente. Dado que hay que hacerse cargo de los niños entre el final de la jornada escolar y el final de la jornada laboral, muchos trabajadores tienen que contratar a una persona para que se ocupe de sus hijos durante una parte del día. La

CES advierte que esta necesidad creciente de trabajadoras domésticas se ve reforzada por otras dos evoluciones de la sociedad: el aumento de las tasas de divorcio y de separación, que conllevan un incremento del número de personas solas y de familias monoparentales, y la disminución de familias integradas por varias generaciones (hay que señalar que estas evoluciones constatadas en Europa se dan igualmente en otras regiones del mundo y, particularmente, en los países emergentes).

- Un estudio del sindicato holandés CNV estima que hay alrededor de 240.000 trabajadores domésticos empleados de forma ilegal en los Países Bajos<sup>3</sup>.
- En Francia la organización sindical CFDT señala que hay 2,5 millones de particulares que emplean personas en su domicilio y que en 2006 había 1,5 millones de personas que trabajaban en lo que se denomina en francés el «sector de los servicios a las personas», que agrupa tres tipos de prestaciones: los servicios a la familia (cuidado de los niños, apoyo escolar...), los servicios a la vida cotidiana (jardinería, mantenimiento de la casa...) y los servicios a las personas mayores o discapacitadas.
- En Suiza el sindicato SIT estima en más de 30.000 el número de trabajadores domésticos, sólo para el cantón de Ginebra.

### América Latina

- El trabajo doméstico representa en volumen el empleo más ampliamente ejercido por las mujeres en América Latina: lo realizan 12 millones de

mujeres en el continente (véase artículo página 67).

- En el Perú se calcula que hay 454.626 trabajadores domésticos, el 94,4 por ciento de los cuales son mujeres. Apenas el 14,8 por ciento de los trabajadores domésticos están cubiertos por la seguridad social.

## América del Norte

- Según la organización de defensa de los trabajadores domésticos Domestic Workers United (DWU), en la ciudad de Nueva York hay más de 200.000 trabajadoras domésticas y se estima que hay por lo menos 600.000 en el estado de Nueva York.

## Asia

- En China las estimaciones de varios ministerios muestran que en 32 megalópolis y en 43 grandes ciudades hay más de 7 millones de personas empleadas en el servicio doméstico. Al menos 7 millones de ofertas de empleo en este campo no encuentran un candidato, debido, entre otras razones, a los salarios relativamente bajos y a la falta de seguridad social de los trabajadores domésticos. Un estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social chino llevado a cabo en cuatro ciudades reveló que, tras el incremento de la intensidad de trabajo de sus poblaciones, la necesidad de recurrir a los servicios de los trabajadores domésticos aumentó un 40 por ciento<sup>4</sup>.

- En la India un estudio nacional estimaba que el número de trabajadores domésticos en 2004-2005 era superior a 4,7 millones<sup>5</sup>.
- En Filipinas parece que hay más de 624.000 trabajadores domésticos<sup>6</sup>.

## África

- En Sudáfrica hay empleadas cerca de 1 millón de trabajadoras domésticas<sup>7</sup>.

## Notas

<sup>1</sup> Disponible en español en [http://laborsta.ilo.org/default\\_S.html](http://laborsta.ilo.org/default_S.html), después de haber seleccionado los criterios de búsqueda «estadísticas anuales» y, a continuación, «empleo remunerado, por actividad económica».

<sup>2</sup> *Sortir de l'ombre. Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats*, informe realizado por Celia Mather para la CES, noviembre de 2005.

<sup>3</sup> CNV: *Domestic Work, decent work? Protecting the labour rights of domestic workers*, Utrecht, 2005.

<sup>4</sup> Cifras obtenidas de May Wong: «Domestic Work and Rights in China», disponible en [http://www.amrc.org.hk/alu\\_article/focus\\_on\\_china/domestic\\_work\\_and\\_rights\\_in\\_china](http://www.amrc.org.hk/alu_article/focus_on_china/domestic_work_and_rights_in_china).

<sup>5</sup> Mencionado en *Domestic Work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*, pág. 5, documento del Consejo de Administración, GB 301/2, 301.<sup>a</sup> reunión (próxima publicación).

<sup>6</sup> Senator Loren B. Legarda, Chairperson of the Senate Committee on Social Justice and Rural Development, comunicado de prensa del 3 de octubre de 2007.

<sup>7</sup> Celia Mather: *Respect and Rights: Protection for Domestic/Household Workers! – Part II*, informe de la conferencia internacional titulada «Protection for Domestic Workers» organizada en Amsterdam del 8 al 10 de noviembre de 2006 en los locales del FNV.

## ¿Cómo definir el trabajo doméstico?

***Todavía no existe una definición universalmente aceptada del «trabajo doméstico», ni tampoco un acuerdo general sobre el término que se debe utilizar para denominar este trabajo. Sería conveniente disponer de una norma internacional para poner un poco de orden en relación con este tema.***

Dada la ausencia de una norma internacional que regule el trabajo doméstico, no existe una definición universalmente aceptada para este tipo de trabajo. Sin embargo, ya en 1951 una reunión de expertos definía al trabajador doméstico como «un asalariado que trabaja en un hogar privado, bajo cualquier método y período de remuneración, que puede ser empleado por uno o varios empleadores que no reciben ningún beneficio pecuniario por este trabajo»<sup>1</sup>.

Más recientemente, un informe de la OIT sobre el trabajo infantil doméstico definía el trabajo doméstico como sigue: «Tareas domésticas realizadas por niños que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo, así como niños que sí superan esa edad pero que son menores de 18 años, en condiciones similares a la esclavitud, peligrosas o de explotación, un tipo de ‘trabajo infantil que debe ser erradicado’, según lo estipulado en los tratados internacionales»<sup>2</sup>.

Un estudio de la OIT que analiza las legislaciones nacionales relativas al trabajo doméstico<sup>3</sup> concluyó que éstas incluyen los siguientes elementos en sus definiciones de este tipo de empleo:

- El lugar de trabajo es una casa privada.
- El trabajo realizado está relacionado con el servicio a las personas que viven en esta casa.
- El trabajo se realiza bajo la autoridad, la dirección y la supervisión del empleador directo, del ocupante de la casa.
- El trabajo debe realizarse de forma regular y continua (lo que no excluye que sea a tiempo parcial).
- El empleador no obtiene ningún beneficio financiero de la actividad del trabajador doméstico.
- El trabajo se realiza a cambio de una remuneración, en metálico o en especie.
- El lugar de residencia del empleado no tiene consecuencias sobre la definición del trabajo. No obstante, un estudio de la OIT destaca que algunas legislaciones nacionales toman en cuenta el hecho de que el trabajador doméstico pueda vivir en casa del empleador. En Venezuela, por ejemplo, este tipo de trabajador doméstico queda excluido de algunas disposiciones del código del trabajo (relaciones laborales, contrato de trabajo, remuneración, condiciones de trabajo), pero la ley le permite que pueda beneficiarse de un número específico de horas de descanso.
- El trabajo doméstico es una actividad genérica y heterogénea. Algunas legislaciones enumeran las actividades que pueden o no pueden considerarse como trabajo doméstico. Otras, como en Francia o en Swazilandia, definen todas las actividades incluidas en el concepto de trabajo doméstico. Una legislación nacional puede establecer un mecanismo para determinar si un empleado debe ser considerado como un trabajador doméstico, como en Chile, en donde es competencia de la inspección del trabajo. La ley también puede excluir explícitamente ciertas actividades de la definición de trabajo doméstico, como las personas contratadas exclusivamente como chóferes privados en la Argentina y en Colombia, y

aquellas contratadas como encargadas de los cuidados personales en la Argentina y en Finlandia.

Cuando un sindicato o una asociación de trabajadores domésticos interviene para ayudar a un trabajador en conflicto con su empleador, uno de los primeros reflejos consiste en preguntarle al trabajador lo que hacía exactamente: ¿sus actividades se limitaban a las tareas domésticas clásicas (limpieza, cocina, lavado, planchado, etc.) o también le pedían otros tipos de servicios, como ocuparse de una persona mayor o de un niño pequeño, ser jardinero, guardia o incluso chófer del empleador? Las remuneraciones para las actividades que exigen más cualificaciones que las tareas domésticas clásicas deben efectivamente ser mayores. Sin embargo, la imprecisión de las legislaciones nacionales o de su aplicación permite que los empleadores puedan engañar a sus trabajadores domésticos, puestos que éstos últimos tienen en general poca instrucción y en consecuencia están poco informados acerca de estas clasificaciones. De ahí la importancia de adoptar una norma internacional que defina con claridad los límites del «trabajo doméstico».

Hay que señalar, finalmente, que el término «trabajador doméstico» es asimismo objeto de discusión, ya que algunos lo consideran irrespetuoso, demasiado servil. En francés a veces se utiliza «gens de maison», «employés de maison», «secteur

du service à la personne» sin hacer siempre referencia a las mismas actividades. En inglés, a veces se sustituye «domestic worker» por «household worker» y en español «trabajadores domésticos» por «trabajadores del hogar».

En lo que nos atañe, en este número de *Educación Obrera*, y sin tomar posición en este debate, utilizaremos la terminología más corriente, «trabajador doméstico», que tiene la ventaja de recalcar el hecho de que se trata de «trabajadores»... y que deben, por lo tanto, beneficiarse de todos los derechos y legislaciones que protegen a los trabajadores, lo que no ocurre con frecuencia. Muy a menudo utilizaremos la palabra «trabajadora», puesto que una gran mayoría de la mano de obra doméstica es femenina.

## Notas

<sup>1</sup> Traducción de la definición en inglés tomada de *Domestic Work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*, documento del Consejo de Administración, GB 301/2, 301.ª reunión: «[a] wage-earner working in a [private] household, under whatever method and period of remuneration, who may be employed by one or by several employers who receive no pecuniary gain from this work».

<sup>2</sup> OIT : ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir, 2004

<sup>3</sup> Ramírez-Machado, José María: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series núm. 7, OIT, 2003, págs. 10-13.

# El sufrimiento creciente de las trabajadoras domésticas migrantes

***Además de soportar generalmente los mismos abusos que sus compañeras autóctonas, las trabajadoras domésticas migrantes son también víctimas de formas de explotación que están relacionadas especialmente con su estatus de migrantes. Alejadas de sus familias, en países en los que no entienden a menudo ni la lengua ni la cultura, sufren doblemente.***

Una migración de trabajadoras domésticas regulada y que respete los derechos de cada uno aporta ventajas tanto para los países de origen como para los países de destino. En los países de origen, la migración para el trabajo doméstico ha permitido que millones de personas hayan podido acceder a un mejor nivel de vida. El dinero que las trabajadoras envían a sus países les permiten, en efecto, que los miembros de sus familias puedan pagar cuidados sanitarios, que sus hijos puedan ir al colegio, construirse una casita, etc. Algunas trabajadoras domésticas ahorran para poderse financiar estudios superiores cuando vuelvan a su casa.

Las ventajas de una migración respetuosa con los derechos de cada uno son igualmente sustanciosas en los países de destino, en donde la presencia de las trabajadoras domésticas migrantes permite que las mujeres locales puedan ejercer un empleo a tiempo completo. Esta también puede paliar la falta de instituciones que se ocupen del cuidado o el alojamiento de calidad a precios abordables para los niños pequeños y las personas mayores (sin que pueda tratarse de una excusa para esta carencia). En algunos países industrializados, como Italia, se trata, por otra parte, de uno de los pocos sectores del mercado del trabajo abiertos a la migración legal.

Las situaciones vividas por millones de trabajadoras domésticas migrantes desgraciadamente distan de corresponder a una migración de tipo «ganador-ganador». Explotadas, obligadas a vivir casi en cautividad, sufren numerosas violencias. En un informe elaborado para una discusión

general sobre los trabajadores migrantes<sup>1</sup>, que tuvo lugar durante la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2004), la OIT destacó que las inmigradas empleadas como domésticas se encuentran entre las trabajadoras más vulnerables del mundo.

Si las trabajadoras domésticas migrantes pueden sufrir todas las formas de explotación vividas por las domésticas nacionales de sus países de acogida (véase la lista no exhaustiva en la página 9), muchas de ellas también tienen que enfrentarse a violaciones y prácticas deshonestas que están más relacionadas con su condición de migrantes. Proponemos, a continuación, señalar algunos ejemplos tipo.

## **La modificación del contrato sin el acuerdo de la trabajadora**

Una gran parte de las trabajadoras domésticas migrantes es contratada en su país de origen por agencias de colocación. Sin embargo, la diferencia entre la descripción del trabajo así como el salario prometido por este tipo de agencias antes de marcharse y la realidad descubierta al llegar es a veces enorme. En un país lejano, en donde no conoce ni la lengua, ni la legislación, ni los procedimientos judiciales, a la migrante a menudo no le queda más remedio que aceptar lo que se le impone a su llegada, sobre todo si vive en casa de su empleador. Tiene todavía menos la posibilidad de rechazar el empleo si se ha endeudado con la agencia que ha pagado su billete de avión o si se encuentra en un

## Dramas humanos

Los numerosos casos de violaciones graves de los derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas migrantes engendran dramas humanos hasta tal punto que a veces podemos hablar de esclavitud doméstica. Un informe publicado en 2005 por Human Rights Watch revelaba estadísticas espantosas sobre Singapur: «desde 1999 al menos 147 trabajadoras domésticas migrantes han muerto como resultado de accidentes laborales o suicidio, la mayoría de ellas al saltar o caerse desde edificios residenciales»<sup>a</sup>.

Como subraya la ONG de defensa de los derechos humanos, las trabajadoras domésticas migrantes de Singapur llegan a exceder los límites de lo que pueden soportar a causa de las malas condiciones de trabajo, los horarios extremadamente largos, la ansiedad que sufren por las deudas contraídas con las agencias de contratación, el aislamiento social y la obligación de permanecer en el domicilio durante largos períodos, a veces varias semanas seguidas. La ONG revelaba por otro lado que las autoridades de Singapur reconocían que muchas de estas muertes eran consecuencia de accidentes: varias trabajadoras fallecieron tras haber sido forzadas por su empleador a realizar trabajos peligrosos, como por ejemplo limpiar los cristales desde el exterior a pesar de que la vivienda estuviera situada a una altura de varias plantas. Esta situación denunciada en referencia a Singapur puede aplicarse igualmente a otros muchos países aunque no dispongamos siempre de estadísticas.

Las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular sufren todavía más la explotación de la que son víctimas: sin su permiso de residencia en regla no se atreven casi nunca a denunciar los abusos por miedo a ser devueltas a la fuerza a su país. Así pues, las que se encuentran en manos de malos empleadores viven en una situación de estrés permanente tanto en el domicilio del empleador, en donde trabajan, como en la calle, puesto que temen que la policía controle sus documentos.

Lorrie, una trabajadora doméstica filipina empleada en los Países Bajos da testimonio de este estrés: «A veces nos sentimos como prisioneras ya que no podemos desplazarnos sin tener miedo de ser controladas por la policía. Muchas de nosotras luchamos por obtener un permiso de trabajo que nos permita ir y venir libremente de nuestro país de origen al de destino. Viví un drama en marzo de 2006: a mi hijo de 23 años, que se había quedado en Filipinas, lo mataron a cuchillazos. Quería volver a casa sin falta para asistir a su entierro, pero el pastor de mi comunidad me incitó a reflexionar: dos de los asesinos habían sido detenidos, pero mi familia tenía que financiar los gastos del abogado para el proceso judicial. Era muy caro y, si me iba a Filipinas, no iba a poder volver a los Países Bajos de inmediato, puesto que estoy en situación irregular. Por esta razón, me quedé en los Países Bajos, en donde afortunadamente trabajo para un empleador que me respeta. Creo que haber cumplido con mi deber de madre: gracias a mi trabajo, mi hija ha terminado sus estudios en Europa y uno de mis otros hijos podrá terminarlos dentro de dos años en Filipinas. La educación es lo más importante. Me digo que por lo menos mi hija y mi hijo podrán casarse y tener su propia vida».

<sup>a</sup> <http://www.hrw.org/en/reports/2005/12/06/maid-order>.

país en el que el hecho de dejar a su empleador la arrastra rápidamente hacia una situación de ilegalidad.

Bridget Lew, responsable de HOME<sup>2</sup>, una organización de defensa de los derechos de los trabajadores migrantes en Singapur, testimonia sobre estas prácticas deshonestas relativas a los contratos: «Algunas filipinas vienen documentadas. Tienen un contrato pero, cuando llegan a Singapur, estos contratos son generalmente sustituidos por otros. El contrato o sus cláusulas han cambiado cuando la agencia los presenta al empleador por

primera vez. Las trabajadoras domésticas dicen que entonces no tienen elección, que tienen que aceptar las nuevas cláusulas, ya que les han retirado sus pasaportes y que, de todos modos, no tienen recursos para comprar un billete de avión y volver a casa. En muchos casos las amenazan y les dicen que, si vuelven a su casa, sus familias deberán pagar todos los gastos».

Estas prácticas deshonestas no se limitan, por supuesto, a ciertos empleadores de Singapur, sino que las encontramos en el mundo entero y, sobre todo, en Oriente Medio, el principal destino de las

trabajadoras domésticas asiáticas. Concepción Bragas-Regalado, de Migrante Internacional, la alianza internacional de las organizaciones de migrantes filipinos<sup>3</sup>: «En Oriente Medio hay muchos casos de filipinas contratadas como trabajadoras domésticas que tienen que realizar tareas diferentes. Otras han firmado un contrato por dos años antes de marcharse pero, cuando llegan a Oriente Medio, tienen que firmar uno nuevo por tres años. Lo mismo ocurre con los salarios: si, por ejemplo, se había prometido una remuneración de 200 dólares al mes antes de la partida, no es de extrañar que al llegar a su destino tan sólo reciban 100 o 150 dólares».

### **La discriminación salarial**

Incluso en los países en los que existe un salario mínimo, las trabajadoras domésticas cobran generalmente un salario más bajo – a veces mucho más bajo – que sus homólogas nacionales del país de acogida. En el noreste de la India, por ejemplo, Teresa Joseph, coordinadora del Domestic Workers' Movement, el movimiento de las trabajadoras domésticas, explica que «a los empleadores les interesa emplear a migrantes nepalesas, birmanas y de Bangladesh porque les pagan aún menos que a las trabajadoras domésticas indias. Las de Bangladesh tienen que conformarse con 100 rupias (2,5 dólares) al mes, con alojamiento y comida incluidos, mientras que las indias piden por lo menos 1.000 rupias al mes».

Un estudio<sup>4</sup> realizado a finales de 2006 reveló que en Hong Kong el 22 por ciento de las trabajadoras domésticas migrantes cobra por debajo del salario mínimo (una mejora en relación con estudios de 2005 y de 1999, que estimaban este porcentaje respectivamente en un 42 por ciento y un 90 por ciento). Y, entre las que no están insuficientemente pagadas, el 60 por ciento sólo reciben el salario mínimo. Otro ejemplo se refiere a Singapur, en donde, según un informe publicado en 2005 por la ONG Human Rights Watch<sup>5</sup>, las trabajadoras domésticas migrantes ganan la mitad del

salario de los obreros singapurenses que ejercen empleos similares, como los encargados de mantenimiento y los jardineros.

La explotación se desarrolla a veces en el seno de una misma comunidad migrante. «En el estado de Nueva York el salario mínimo es de 675 dólares al mes, pero a menudo hemos entablado diligencias judiciales en nombre de trabajadoras domésticas migrantes que ganaban tan sólo 50 centavos por hora», indica Erlene Brown, militante de la organización americana Domestic Workers United (DWU)<sup>6</sup>. «Recuerdo particularmente a una africana que vivía en casa de su empleador de la misma nacionalidad. Trabajaba de las 5 h 30 de la mañana hasta la 1 h 30 de la mañana siguiente y dormía en la cocina, en el suelo, con una manta.»

### **La falsificación de los recibos por los salarios recibidos**

Los empleadores sin escrúpulos no dudan en obligar a sus trabajadoras domésticas a firmar recibos por salarios más elevados que los que realmente perciben para, de esta manera, aparentar estar en regla en caso de control por parte de las autoridades. Por ejemplo, un estudio realizado a finales de 2006 entre 2.097 trabajadoras domésticas indonesias en Hong Kong descubrió que el 94 por ciento de ellas había firmado cada mes un recibo por el salario recibido, pero el 26 por ciento de ellas no había recibido la cantidad indicada en el recibo<sup>7</sup>. Esta diferencia entre el salario indicado y el salario recibido alcanza una media de 1.390 dólares de Hong Kong al mes. Al multiplicar esta cantidad por el número de trabajadoras víctimas de esta práctica, el informe estima que los empleadores roban cada mes unos 48 millones de dólares estadounidenses a sus trabajadoras domésticas indonesias. Se trata de una pérdida sin compensación tanto para estas trabajadoras como para sus familias y los ingresos en divisas de Indonesia.

Los empleadores más bribones utilizan la ingenuidad o buena fe de sus trabajadoras domésticas para sacar los mayores

beneficios. «Cada mes me enviaba al banco a cobrar un cheque correspondiente al salario mínimo al que tenía derecho», nos confiaba a principios de 2001, guardando su anonimato, una africana empleada por el embajador de otro país africano en Bruselas. «De vuelta a casa, tenía que devolverle los nueve décimos de esta cantidad, decía que era para cubrir mis gastos de alojamiento y de comida, que era una práctica normal en Europa. Trabajaba todos los días de 6 h a 22 h, incluso a veces más tarde, cuando recibía amigos el fin de semana. Me despidió de la noche a la mañana, cuando lo llamaron de vuelta a su país.»

### **Las discriminaciones según el país de origen**

Además de las discriminaciones contra las trabajadoras domésticas migrantes, varios sindicatos y asociaciones de trabajadoras domésticas señalan una diferencia de tratamiento según su color de piel o su país de origen. Ocurre particularmente en los Estados Unidos: «A pesar de que haya muchos americanos que realizan este trabajo, la mayoría son mujeres migrantes», explica Erline Brown. «Muchas provienen del Caribe, de países hispanos, como México. Actualmente se ve llegar a muchos tibetanos y personas de Europa del Este (Rusia, Polonia, etc.). Las trabajadoras domésticas migrantes que tienen la piel blanca sufren abusos, pero generalmente reciben un poco más de dinero y de respeto que las que tienen la piel oscura.» Encontramos el mismo tipo de discriminación relacionado con el origen de la trabajadora migrante en otras regiones, principalmente en Asia, en donde la suerte de las migrantes filipinas es a menudo (pero no siempre) menos penosa que la de las migrantes procedentes, por ejemplo, de Indonesia y de Myanmar, dado que éstas generalmente están menos al corriente de sus derechos y no hablan tan bien el inglés.

Hay que señalar que estas discriminaciones según el origen pueden producirse

asimismo al margen de toda migración entre trabajadoras domésticas procedentes de regiones o etnias diferentes.

### **El abandono**

No es el tipo de abuso más frecuente, pero a veces ocurre que las trabajadoras domésticas migrantes son totalmente abandonadas por sus empleadores, por ejemplo cuando éstos se mudan a otro país. En este caso se encuentran sin vivienda, sin ingresos y a veces sin papeles, lejos de su casa. «Recientemente me contactó una trabajadora migrante de Trinidad y Tabago que trabajaba desde hacía diez años en una casa en la que cuidaba a una pareja de ancianos», explica Erline Brown. «Estos dos empleadores también eran originarios de Trinidad y se limitaban a proporcionarle vivienda y comida, no recibía ningún salario. Uno de los dos ancianos falleció y su sobrina se llevó al que quedaba. La sobrina dejó a la empleada en la casa sin gas, calefacción ni luz. Por la noche, ésta se abrigaba con mantas para combatir el frío. La sobrina le dijo entonces que tenía que dejar la casa vacía, ¡solamente le

### **El sacrificio de una vida**

Muchas trabajadoras domésticas migrantes sacrifican su juventud, a veces su vida, para apoyar a sus familias que residen en sus países de origen. Es el caso de Eni Yuniarti, presidenta del Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonesias (IMWU) de Hong Kong. «Vine por primera vez a Hong Kong cuando tenía 19 años, pocos meses después de haber terminado mis estudios secundarios, nos explica. Durante los seis años siguientes trabajé para pagar los estudios de dos hermanas y de dos hermanos y para mantener a mi madre, ya que soy la mayor. Una de mis hermanas ha terminado sus estudios y ha encontrado un empleo, por lo que mi sueño sería volver a Indonesia dentro de un año para seguir estudios universitarios. Envío un poco menos de dinero a mi familia desde que mi hermana ha terminado sus estudios. Es el primer año en que puedo ahorrar, trabajar para mí misma.»

ofreció 2.500 dólares por los diez años en los que había cuidado a estas dos personas! Nuestra organización puede entablar procesos judiciales contra los empleadores abusivos.»

## **El encierro en la vivienda del empleador**

Los sindicatos y asociaciones de apoyo a las trabajadoras domésticas se encuentran a veces con migrantes que no han salido del domicilio de su empleador desde hace meses, e incluso desde hace uno o dos años. Encerradas con llave cuando el empleador sale, privadas de acceso a un teléfono, estos verdaderos casos de esclavitud moderna son denunciados regularmente, incluso en los países industrializados. A veces, es la propia política del gobierno de estos países la que contribuye a originar tales situaciones, como lo explicaba en 2005 la ONG Human Rights Watch en un comunicado de prensa relativo a Singapur: «Con el fin de controlar la inmigración clandestina el gobierno de Singapur impone una fianza a todo empleador, que pierde 5.000 dólares de Singapur (o sea, 2.950 dólares estadounidenses) en caso de que su doméstica se escape. Estas políticas incitan a los empleadores a limitar los desplazamientos de las domésticas para evitar que se escapen o que tengan compañeros sentimentales. A modo de ejemplo, algunos empleadores no les conceden días libres semanales, les prohíben que hablen con los vecinos y, a veces, las encierran en sus lugares de trabajo. Los endeudamientos importantes y los secuestros en la vivienda significan que algunas domésticas no pueden evitar sufrir abusos graves en sus lugares de trabajo»<sup>8</sup>.

## **El acceso difícil a los servicios de salud**

El acceso a los servicios de salud es a menudo muy difícil, e incluso imposible, para las trabajadoras domésticas migrantes: además de las barreras comunes a todos los migrantes (como por ejemplo la

lengua), las trabajadoras domésticas tienen que arreglárselas con un empleador, en cuya casa viven generalmente. Si se trata de un mal empleador, de la categoría de los que imponen horarios de trabajo extremadamente largos, de los que son violentos o de los que impiden que la trabajadora doméstica salga del domicilio, ni que decir tiene que a ésta le será casi imposible tener acceso a un servicio médico. Y en caso de que lo logre, todavía tendrá que conseguir que el personal médico acepte cuidarla... «Una de las mayores dificultades con las que se encuentran las trabajadoras domésticas migrantes en los Países Bajos es el acceso a los cuidados sanitarios», declara Lorrie, una filipina empleada como trabajadora doméstica en la región de Amsterdam: «En teoría tenemos derecho a ser atendidas por un médico, a pesar de que estemos en situación irregular, pero si no estamos cubiertas por un seguro muchos facultativos y hospitales se niegan a atendernos, incluso si se les propone pagar en efectivo. Nuestra asociación ha conocido el caso de una africana que llevó a su bebé enfermo al hospital, pero la rechazaron porque no tenía seguro».

## **La prohibición de afiliación sindical**

Si la represión de la actividad sindical es una práctica de la que son víctimas la mayoría de las trabajadoras domésticas en todo el mundo, es aún más el caso si son migrantes: en caso de despido, por ejemplo, están lejos de su casa y corren el riesgo de caer rápidamente en una situación irregular. Eni Yuniarti, presidenta del Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonesias (IMWU) de Hong Kong<sup>9</sup>, da testimonio de su propia experiencia sobre este tema: «Ahora tengo un buen empleador, pero el anterior no apreciaba mi implicación sindical. Hace unos años quise coger mis vacaciones anuales para asistir a una conferencia regional sobre las trabajadoras domésticas en Corea del Sur. Pedí un visado a la embajada de Corea del Sur, pero necesitaban una carta de apoyo. Hablé con mi empleador, pero éste puso

## Algunas cifras

Al igual que para las trabajadoras domésticas nacionales que son empleadas en su país, es difícil obtener una estimación del número de trabajadoras domésticas migrantes en el mundo. Esta dificultad se explica especialmente por la ausencia en muchos países de estadísticas nacionales relativas a este tema y por el carácter clandestino de una parte de este sector.

No obstante, algunos datos fiables nos permiten tener una idea de la amplitud de la migración destinada al trabajo doméstico en Asia, el continente donde esta migración es la más importante, dado que Filipinas, Sri Lanka e Indonesia son los países de donde proceden la mayoría de las trabajadoras domésticas migrantes:

- Hay alrededor de 300.000 trabajadoras domésticas migrantes en Malasia<sup>a</sup>, la gran mayoría de las cuales son indonesias.
- En Singapur una de cada siete familias emplea a un trabajador doméstico migrante que vive en el domicilio de sus empleadores. En total, las familias singapurenses emplean a cerca de 150.000 mujeres como trabajadoras domésticas, principalmente de Indonesia, Filipinas y Sri Lanka<sup>b</sup>.
- Entre 8 y 10 millones de trabajadores y trabajadoras filipinos son empleados en el extranjero. El dinero que envían a su casa representa la mayor fuente de ingresos exteriores del país. El 30 por ciento de estos emigrantes son trabajadores domésticos, el 13 por ciento son personal de asistencia<sup>c</sup>.
- Según el Banco Mundial, alrededor de 400.000 indonesios han emigrado legalmente cada año desde 1998<sup>d</sup>. Dado que las mujeres representan entre el 60 y el 80 por ciento de las personas migrantes de manera legal que provienen de Filipinas, Sri Lanka e Indonesia y que la mayoría de ellas son empleadas domésticas, no cabe duda de que hay cientos de miles de indonesias que se han ido de su país para ejercer un empleo como trabajadoras domésticas en el extranjero<sup>e</sup>.

<sup>a</sup> Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, julio de 2006. <sup>b</sup> Human Rights Watch: *Maid to Order. Ending Abuse Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, pág. 2. Nueva York, 2005. <sup>c</sup> Migrante International es una alianza de organizaciones de migrantes filipinos, <http://migrante.tripod.com/>. <sup>d</sup> Banco Mundial, 2006. *Fact Sheet: Migration, Remittance and Female Migrant Workers*, Washington, D.C. Sitio: [http://siteresources.worldbank.org/INTINDONESIA/Resources/fact\\_sheet-migrant\\_workers\\_en\\_jan06.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTINDONESIA/Resources/fact_sheet-migrant_workers_en_jan06.pdf). <sup>e</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Población, 2005: *International Migration and the Millennium Development Goals: Selected Papers of the UNFPA Expert Group Meeting*, Nueva York.

fin a mi contrato y me dijo que no quería que trabajara más en su casa. Tuve que dormir en la oficina de mi sindicato (actualmente tenemos entre 20 y 30 plazas de alojamiento para las trabajadoras migrantes que tienen problemas). Mi empleador actual me deja participar en una reunión sindical, pero tengo que coger mis vacaciones anuales para poder asistir».

### El permiso de trabajo o de residencia vinculado a un solo empleador

Una serie de disposiciones legislativas pueden ayudar a los empleadores a mantener un control total sobre la trabajadora doméstica migrante. Es el caso, por ejemplo, cuando el permiso de trabajo de la trabajadora está vinculado al empleador

o cuando los trámites que deben seguirse para cambiar de empleador son complejos. En Irlanda, el sindicato Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)<sup>10</sup> denuncia las grandes dificultades existentes para transferir el permiso de trabajo de un empleador a otro, que casi obligan a la trabajadora doméstica migrante a permanecer sometida al mismo empleador, a pesar de que éste viole sus derechos. «Hay que encontrar un nuevo empleador que realice los trámites administrativos de transferencia del permiso y el proceso es lento», se lamenta John Flavin, de SIPTU. «A nivel práctico, la persona no puede trabajar antes de que finalice el proceso de transferencia del permiso... y durante este tiempo también pierde su vivienda, puesto que ha dejado a su primer empleador.»

Otro abuso denunciado por el SIPTU, pero que es común en numerosos países: «El permiso de trabajo tiene que renovarse todos los años o de lo contrario el trabajador se encuentra en una situación ilegal sin que se responsabilice de ello al empleador. Basta con no renovar el permiso de trabajo para hacer bascular a alguien en la economía subterránea, una situación en la que la empleada puede ser expulsada del país. El empleador utiliza esta técnica para que los trabajadores no denuncien las explotaciones. Lo mismo ocurre si por ejemplo la empleada queda embarazada: nada le impide al empleador no renovar el permiso de trabajo, incluso después de diez años de empleo», explica John Flavin.

El hecho de denunciar este tipo de situaciones a veces incita a los gobiernos a reaccionar positivamente. El último informe mundial de la OIT sobre el trabajo forzoso cita el ejemplo de Turquía, en donde numerosas moldavas que fueron a este país para trabajar como domésticas o damas de compañía cayeron en manos de reclutadores sin escrúpulos y de empleadores que mienten y limitan su libertad de movimiento. Se tomaron una serie de medidas: «En 2003 el Gobierno turco reconoció la existencia de una demanda de trabajadores extranjeros, incluyendo por primera vez al personal del servicio doméstico, y creó permisos de trabajo desvinculados de empleador o ‘patrocinador’ alguno, como ocurre en muchos países árabes»<sup>11</sup>.

### **La confiscación de los documentos de identidad o del permiso de trabajo**

La confiscación del pasaporte o del permiso de trabajo por parte del empleador o la agencia de colocación es una de las técnicas más frecuentemente utilizadas para imponer a una trabajadora doméstica migrante todo tipo de explotaciones. A veces el empleador le explica a la migrante que es preferible que le entregue estos documentos importantes para que él pueda guardarlos en un lugar seguro. En

realidad, en la gran mayoría de los casos, el objetivo de esta solicitud es amenazar a la trabajadora si ésta protesta por un caso de explotación: el empleador le dirá que sin este pasaporte se encuentra en situación ilegal en el país, que puede ser detenida y enviada de vuelta a su casa. Esta amenaza (real o percibida como tal) es suficiente en general para asustar a las migrantes que no conocen bien sus derechos.

### **La confiscación de los primeros salarios**

Es frecuente ver a empleadores que retiran de los salarios de sus trabajadoras domésticas la cantidad que han tenido que pagar a la agencia de colocación que les ha puesto en contacto o incluso la cantidad que han tenido que desembolsar para obtener el permiso de trabajo de su empleada. En Irlanda, por ejemplo, el sindicato SIPTU estima que se retiene de forma ilegal la cantidad de 500 euros de los salarios de las trabajadoras domésticas migrantes para compensar el coste del permiso de trabajo.

### **La intromisión en la vida privada**

En todo el mundo las trabajadoras domésticas migrantes generalmente tienen que renunciar a tener una vida familiar. Si están casadas en sus países de origen, sus esposos posiblemente recibirán un visado turístico para poder visitarlas si disponen de los recursos necesarios para ello (lo que sucede raramente, ya que casi todas provienen de familias muy pobres), pero no tendrán derecho a vivir con sus mujeres, sobre todo si éstas viven en el domicilio del empleador. Lo mismo ocurre con los posibles hijos de la trabajadora migrante.

En Suiza, por ejemplo, en el cantón de Ginebra, un diplomático extranjero pudo obtener un permiso de residencia para una trabajadora doméstica originaria de su país, pero ésta sufrió una interferencia por parte de las autoridades en su vida

privada. Se trata de una situación denunciada por el Sindicato Interprofesional de Trabajadoras y Trabajadores (SIT)<sup>12</sup>: «Una trabajadora doméstica migrante de origen no europeo solamente puede ser empleada si ella misma y su empleador aceptan seguir las directivas del Ministerio de Asuntos Exteriores que estipulan que la empleada debe ser soltera o estar divorciada, que no puede traer a un hijo con ella y que no podrá casarse en Suiza. Así pues, sola y únicamente puede estar aquí para limpiar. Está claramente escrito en las directivas», explica Michèle Gagnon, secretaria administrativa del SIT.

Un informe de la ONG Human Rights Watch denuncia que en Singapur existen igualmente reglamentos relativos a la inmigración que prohíben que las trabajadoras domésticas migrantes queden embarazadas<sup>13</sup>. Suiza y Singapur distan de ser los únicos países que aplican este tipo de restricciones.

## Los períodos de prueba desmesurados

En Oriente Medio las agencias de colocación de trabajadoras domésticas migrantes dejan a menudo la posibilidad a los empleadores de sustituir a su empleada por otra en el caso de que no estén satisfechos de sus servicios. En general, la trabajadora doméstica no cobra durante este período de prueba.

## Notas

<sup>1</sup> OIT: *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, informe VI, 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2004.

<sup>2</sup> Véase <http://www.home.org.sg/>.

<sup>3</sup> Véase <http://migrante.tripod.com/>.

<sup>4</sup> Asian Migrant Centre, Indonesian Migrant Workers Union, The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization: «Underpayment 2: The Continuing Systematic Extortion of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong», agosto de 2007. Este estudio fue respaldado por la oficina de la OIT de Yakarta y por Oxfam Hong Kong.

<sup>5</sup> Comunicado de prensa de Human Rights Watch publicado en 2005 con motivo de la aparición de su informe *Maid to Order - Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, disponible en <http://hrw.org/reports/2005/singapore1205/>.

<sup>6</sup> Véase <http://www.domesticworkersunited.org/>. DWU reúne a cerca de 1.000 trabajadoras empleadas en la asistencia domiciliaria, el cuidado de niños y la limpieza.

<sup>7</sup> «Underpayment 2: The Continuing Systematic Extortion of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong», *op. cit.*

<sup>8</sup> Véase <http://hrw.org/french/docs/2005/12/07/singap12154.htm>.

<sup>9</sup> Afiliado a la confederación HKCTU desde hace siete años, este sindicato tiene cerca de 2.000 miembros (todas trabajadoras domésticas).

<sup>10</sup> Véase <http://www.siptu.ie/>.

<sup>11</sup> OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión, 2005, pág. 56.

<sup>12</sup> Véase <http://www.sit-syndicat.ch/>.

<sup>13</sup> *Maid to Order - Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, *op. cit.*

## La cara oculta de las agencias

***La gran mayoría de las trabajadoras domésticas migrantes necesita agencias de contratación y colocación para encontrar un empleo en un país desarrollado. Algunas agencias se aprovechan de su pobreza y de su ingenuidad para tenderles verdaderas trampas.***

La demanda de trabajadoras domésticas, especialmente en Oriente Medio, en América del Norte y en Europa, atrae a millones de mujeres que dejan su país y las pobres comunidades en las que están acostumbradas a vivir. Excepto en los casos en que son empleadas por migrantes de su país, es poco probable que estas trabajadoras tengan un contacto directo con su futuro empleador antes de marcharse. Cuando es legal, la migración cuenta muy a menudo con la intervención de agencias de contratación en el país de origen y de colocación en el país de destino. Sin estas agencias, a la candidata a la migración le resultaría muy difícil llegar a un país y encontrar allí un empleo.

Desgraciadamente, una parte de estas agencias actúan de manera muy poco escrupulosa, violando totalmente las disposiciones del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Entre los abusos de estas agencias denunciados con más frecuencia encontramos, especialmente, ofertas de empleo ficticias, falsas informaciones sobre la naturaleza y las condiciones del empleo, la imposición de tarifas superiores a los máximos legales e incluso, en casos extremos, tráfico de tipo mafioso. En general, las principales condiciones de trabajo, como son los salarios y las horas de trabajo, son determinadas por los empleadores y las agencias, por lo que el personal doméstico no tiene la posibilidad de negociar. El precio solicitado por estas agencias a cambio de sus servicios conduce en ocasiones a la trabajadora doméstica a situaciones de esclavitud por deudas.

En Asia, el sistema según el cual las agencias de colocación adelantan a las trabajadoras domésticas el dinero necesario para pagar su viaje hacia el país de su empleador tiene al menos una ventaja:

permitir a muchas mujeres pobres emprender un viaje que jamás habrían podido realizar sin endeudarse con sus allegados. Pero algunas agencias luego recuperan de sobra esta suma, al descontar un porcentaje importante del salario de las trabajadoras (a veces hasta un 100 por ciento) durante sus primeros meses de trabajo. Las situaciones varían de un país a otro. Según un informe de la ONG Human Rights Watch, muchas indonesias tienen que renunciar a cobrar entre los seis y los diez primeros meses de su salario en favor de su agencia, mientras que a las trabajadoras domésticas de Sri Lanka y de Filipinas les retienen entre tres y seis<sup>1</sup>.

### **Siete meses de trabajo para nada**

Eni Yuniarti, presidenta del Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonesias (IMWU) de Hong Kong<sup>2</sup>, explica cómo el sistema puede poner una trampa a algunas migrantes domésticas: «Una agencia de colocación que le encuentra a una indonesia un empleo como trabajadora doméstica en Hong Kong exige de ella la suma de 21.000 dólares de Hong Kong (2.700 dólares estadounidenses), que ésta deberá pagar mediante deducciones de su salario. Hay que pagar 3.000 dólares al mes, durante siete meses. Ahora bien, el salario de una trabajadora se limita a una suma que oscila entre 1.800 y 3.600 dólares. Si el salario es inferior a 3.000 dólares, el empleador paga el complemento. Pero a veces las trabajadoras domésticas ganan 3.000 dólares al mes, pagan la totalidad de su deuda a la agencia en siete meses, ¡y son despedidas! Así pues, habrán trabajado siete meses para nada. Ahora bien, si la trabajadora migrante es despedida por

su empleador, no puede quedarse en Hong Kong más de dos semanas. Entonces, si durante este tiempo no encuentra un nuevo empleador, tiene que volver a Indonesia. Y si quiere volver a Hong Kong más adelante tiene que pagar otros 21.000 dólares».

La trabajadora doméstica migrante que todavía no ha reembolsado su deuda con la agencia se siente a menudo prisionera de su trabajo, incluso si sufre las peores explotaciones. Algunas agencias se niegan a ayudarla en caso de abuso por parte del empleador y aumentan su deuda al exigir gastos excesivos por un cambio de empleador. El último informe mundial de la OIT sobre el trabajo forzoso<sup>3</sup> expresa su preocupación en relación con esta deuda de dependencia: «El sistema actual de contratación entre muchos países del sudeste asiático y los de Oriente Medio está ahora ya más formalizado, pero sigue habiendo subterfugios que lo convierten en una forma de trata. Suele haber contratos escritos entre la agencia de reclutamiento y el empleador, y en algunos de ellos se establecen sanciones a las trabajadoras que abandonen prematuramente su empleo, lo cual puede obligarlas a permanecer en una situación de explotación».

### **«Mi campo de formación era como una prisión»**

Las formaciones propuestas por estas agencias de contratación en los países de origen son frecuentemente criticadas por las organizaciones de defensa de las trabajadoras domésticas. Eni Yuniarti: «Antes de marcharnos pasamos entre tres y seis meses en un campo de formación. Esta formación se limita al trabajo doméstico, no se nos dice nada acerca de nuestros derechos, ni sobre las leyes del país de destino. Este campo es como una prisión, ya que no se nos permite salir de él durante la formación. En mi campo había 700 mujeres. Dormíamos en el suelo, hacía mucho calor y la comida era de mala calidad».

Las agencias de contratación no están solamente interesadas en las trabajadoras migrantes. En Sudáfrica, por ejemplo,

según el Sindicato Sudafricano de Trabajadores Domésticos, el South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU), la mayoría de las mujeres que viven en las regiones rurales pasan a través de las agencias de contratación para encontrar un empleo en la ciudad. Estas agencias son también objeto de numerosas críticas. «Bajo el régimen del apartheid esas agencias y su correspondiente inscripción ya constituían un problema», señala Hester Stevens, presidenta del SADSAWU. «Cualquier persona puede poner una agencia: basta con tener un teléfono, un fax, un escritorio y una silla. Eso le da derecho a la persona a inscribirse ante las autoridades como agente que proporciona mano de obra. En la ciudad de El Cabo, donde yo trabajo, las agencias mandan vehículos a las regiones rurales donde tienen encargados de encontrarles personas dispuestas a trabajar en la ciudad. Una vez llegados a El Cabo, a esos trabajadores y trabajadoras se los hacina en una habitación y después, los representantes de la agencia les piden que se pongan en fila para que puedan verlos los potenciales empleadores, que les hacen preguntas sobre sus cualificaciones y los eligen según sus preferencias. El empleador tiene que pagar a la agencia 300 rands (38 dólares) por empleada y le deduce esa cantidad a la pobre trabajadora de sus primeros meses de sueldo. A veces, las trabajadoras domésticas aceptan ganar nada más que de 200 a 300 rands mensuales porque desconocen lo que estipula la ley. Hacen lo que sea para conseguir trabajo a fin de ayudar a los familiares que dejaron en sus aldeas.»

### **Notas**

<sup>1</sup> Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, julio de 2006.

<sup>2</sup> Afiliado a la confederación HKCTU desde hace siete años, este sindicato tiene cerca de 2.000 miembros (todas trabajadoras domésticas).

<sup>3</sup> *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión, 2005, pág. 56.

# Vivir juntos

***Los empleadores y las trabajadoras domésticas que viven bajo el mismo techo se enfrentan a varias dificultades prácticas, tanto en la organización del trabajo como en el respeto de cada uno. ¿Cómo preservar la intimidad de todos? ¿Cómo definir un horario de trabajo realista? ¿Cómo comunicarse cuando no se habla el mismo idioma?***

La pérdida de la intimidad es uno de los grandes sufrimientos psicológicos de las trabajadoras domésticas que viven en casa de su empleador. Las que tienen una habitación sufren por supuesto menos que las que duermen en el suelo de la cocina o en otra parte, pero a pesar de ello no están «en su casa» y a largo plazo es mentalmente agotador. Marcelina Bautista, responsable en México del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) es empleada doméstica desde hace veintidós años y nos da su testimonio de este tipo de sufrimiento: «Nos dicen que formamos parte de la familia, pero esto no es para nada verdad. A menudo vivimos en un trastero, en una habitación en la que todos los habitantes de la casa entran y salen a su antojo. Esta situación a veces me entristece. Tenemos acceso a toda la casa, pero no es la nuestra. Podemos limpiar el salón, pero no nos podemos sentar en él. Vamos al bonito dormitorio del empleador pero, una vez que hemos acabado de limpiarlo, volvemos a nuestro trastero».

Esta pérdida de intimidad tiene consecuencias para la trabajadora doméstica que desea encontrar pareja, casarse y tener hijos. ¿Acaso tiene que renunciar al amor y a una vida de familia porque no se le puede exigir a un empleador que permita que el novio, el marido o los hijos de su empleada doméstica entren o vivan en su domicilio privado? ¿Es aceptable que una trabajadora doméstica pierda su empleo si desea tener relaciones amorosas o hijos? La correspondencia entre lugar de trabajo

por una parte y vivienda privada por la otra trae consigo sin duda muchas cuestiones espinosas. «Hay muchas trabajadoras domésticas que no tienen en absoluto una vida privada y que al cumplir 60 años se encuentran sin familia y sin amigos», señala Marcelina Bautista.

## El tema de los horarios

Otro tema delicado: definir horarios decentes para las trabajadoras domésticas que viven en casa de sus empleadores, incluso si tienen a su disposición una habitación en donde pueden vivir. «Cuando un bebé llora durante la noche, ¿acaso creen que sus padres van a levantarse para ir a ver qué es lo que le pasa? No, cuentan con la ‘criada’, no por pereza, sino porque como es ella la que cuida al niño durante el día, se calmará más fácilmente con ella», explica una trabajadora doméstica asiática empleada en el norte de Italia.

Lo mismo ocurre si el empleador o una de las personas que viven con él es anciana o está discapacitada y necesita un cuidado o ayuda para ir al servicio durante la noche: le será difícil esperar que la empleada de la casa empiece su jornada de trabajo para satisfacer una necesidad natural... pero es igualmente inhumano esperar que la trabajadora doméstica se levante en medio de la noche cada vez que se necesita esta ayuda. Sin embargo, es lo que se espera a menudo de estas trabajadoras.

¿Cómo se puede llegar a un acuerdo aceptable para todos? Es inaceptable esperar que una trabajadora doméstica esté disponible las 24 horas del día. ¿Es posible

imaginar descontar los minutos dedicados a pequeñas urgencias durante la noche del tiempo de trabajo que tiene que realizar durante el día? Entonces, habría que añadir una compensación por la perturbación del sueño de la empleada doméstica y fijar un límite al número de veces en las que ésta puede ser molestada... pero ¿quién va a calcular todo esto? ¿Cómo se podrá aclarar la situación cuando el empleador y su empleada doméstica no estén de acuerdo sobre el número de veces en las que se ha levantado o sobre la duración de las intervenciones de la empleada fuera de su horario normal? Son muchas preguntas difíciles que no tienen sin duda respuestas universalmente aplicables (sobre todo porque algunas trabajadoras domésticas migrantes desean realizar horas suplementarias para ganar más dinero). Pero rechazar plantearse estas cuestiones significa dejar perdurar deliberadamente los abusos de los derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas.

### **La cohabitación difícil debido a la lengua**

Y además existe la problemática de la comunicación entre los empleadores y las trabajadoras domésticas migrantes que no hablan el mismo idioma. Las primeras semanas o los primeros meses de cohabitación pueden ser muy difíciles, especialmente si la trabajadora no conoce a nadie más en su país de acogida y no ha recibido una buena formación antes de marcharse. «Me puse muy nerviosa cuando vi que la chica que la agencia de colocación me enviaba no sabía ni inglés ni cómo

funcionaban los electrodomésticos de mi vivienda», declara un empleador de Hong Kong. «La agencia me había asegurado que la doméstica había seguido una formación antes de marcharse de Indonesia, pero distaba de ser suficiente.»

Cuando llegó a Hong Kong, su empleada, que tenía 20 años, lloró mucho durante las primeras semanas de trabajo. «Me daba perfectamente cuenta de que no respondía a las expectativas de mi empleador, comprendía que estuviera enfadado, pero no era culpa mía. En mi pueblo siempre iba a lavar la ropa al río, con mi madre, y me encontré en Hong Kong delante de una lavadora súper sofisticada cuyo funcionamiento no comprendía y las instrucciones estaban en chino. Ni siquiera había visto una máquina como aquella en la tele y me encontraba en casa de un empleador que esperaba que le lavara impecablemente la ropa y la de su familia con la ayuda de esa máquina. Durante las primeras semanas no conocía a nadie en Hong Kong que pudiera ayudarme, pero luego conocí a otras indonesias y mi empleador me pagó algunos cursos de inglés para que pudiéramos comunicarnos mejor.»

Se instauró un buen diálogo entre ellos y ahora el empleador se arrepiente de su reacción inicial: «Es cierto que al principio estaba disgustado, pero poco a poco, gracias a la intervención de otras trabajadoras domésticas indonesias que vivían en Hong Kong desde hacía mucho tiempo, comprendí que no era culpa suya, que era víctima de un sistema e intenté ayudarla. Ahora estamos totalmente satisfechos con su trabajo, mis hijos la adoran y espero que se quede con nosotros mucho tiempo».



## **¿Cómo ponerse en contacto con las trabajadoras domésticas?**

***Ponerse en contacto con las trabajadoras domésticas es uno de los obstáculos más importantes para los que desean acudir en su ayuda. No obstante, las estrategias de acercamiento innovadoras dan buenos resultados en muchos países.***

¿Cómo se puede entrar en contacto con personas cuyo lugar de trabajo se sitúa en el interior del domicilio privado de un empleador? Decenas de sindicatos y de asociaciones de trabajadoras domésticas se han hecho esta pregunta. Y es aún más difícil cuando se trata de contactar a las que viven en casa de su empleador, que son las que tienen más probabilidades de sufrir las formas más graves de explotación. Ante las dificultades de entrar en contacto con trabajadoras tan aisladas, «escondidas» detrás de los muros de los domicilios privados, los sindicatos o asociaciones de trabajadoras domésticas han desarrollado una serie de técnicas que han logrado superar el desafío.

### **El contacto a través de los medios de comunicación**

Las trabajadoras domésticas a veces tienen la oportunidad de oír la radio, de ver u oír la televisión, de leer periódicos. Por ello, las campañas de información a través de los medios de comunicación, con las señas del sindicato, tienen muchas posibilidades de llegar a ellas o a amigos suyos que les hablarán de ello. Es el caso, por ejemplo, en Tanzania, del sindicato Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union (CHODAWU)<sup>1</sup>: «Todos los lunes emitimos por la radio un programa especial que trata de nuestra campaña contra la explotación de los niños en el trabajo doméstico. Este programa nos brinda la oportunidad de darnos a conocer a los

trabajadores domésticos adultos, de incitarlos a afiliarse a nuestro sindicato para que podamos luchar en favor de sus derechos», declara Vicky Kanyoka, responsable de los programas en favor de las mujeres y de la sindicación en el CHODAWU.

En Trinidad y Tabago, el Sindicato Nacional de Empleadas Domésticas (NUDE)<sup>2</sup> se alegra también de los resultados obtenidos gracias a sus intervenciones en los medios de comunicación, como lo explica su secretaria general Ida Le Blanc: «Cada vez que hablamos de sus problemas en los medios de comunicación, recibimos llamadas de empleadas domésticas que desean informarse acerca de sus derechos».

### **El contacto en los cursos de formación, los lugares de descanso, las comunidades religiosas o de expatriados**

«Una de nuestras estrategias para entrar en contacto con las trabajadoras domésticas es ir a los cursos de alfabetización que algunas de ellas siguen los domingos», explica Marcelina Bautista, responsable en México del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). «Es muy importante que vayamos a su encuentro, ya que son muy pocas las que vienen a vernos espontáneamente.» Los lugares de descanso son otra posibilidad de entrar en contacto con las trabajadoras domésticas.

Es especialmente el caso en Hong Kong, en donde las trabajadoras domésticas migrantes se reúnen en los parques durante sus días de licencia. «A veces son miles las trabajadoras migrantes indonesias que se unen a nosotros en los espectáculos públicos que organizamos en Victoria Park», indica Eni Yuniarti, presidenta del Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonecias (IMWU) de Hong Kong.

Otra pista: las comunidades religiosas. En Irlanda, por ejemplo, las comunidades religiosas frecuentadas por las trabajadoras domésticas filipinas son utilizadas por el sindicato Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)<sup>3</sup> para entrar en contacto con ellas. Se puede movilizar también a otras comunidades de personas expatriadas, como en Suiza, en el cantón de Ginebra, en donde el Sindicato Interprofesional de Trabajadoras y Trabajadores (SIT)<sup>4</sup> forma parte de un colectivo de apoyo a los sin papeles en el que se encuentran representantes de las comunidades. En estas comunidades se corre la voz de que hay un sindicato suizo que puede ayudarlas. Los contactos se ven favorecidos por la colaboración entre los sindicatos y estas asociaciones y comunidades de expatriados, por ejemplo, prestando salas de reuniones.

### **Los contactos en la calle o en los transportes públicos**

Los militantes sindicales pueden movilizarse para intentar localizar a las trabajadoras domésticas en los lugares públicos, como las calles o los transportes públicos. Es el caso especialmente en los Estados Unidos del Domestic Workers United (DWU)<sup>5</sup>: «Contamos con muchos voluntarios cuya tarea principal es ampliar la base, traer más participantes a nuestras reuniones», explica Erline Browne, militante del DWU. «Fuera de nuestro horario de trabajo actuamos de esta manera, mediante boletines, folletos y, cuando vemos a alguien que parece una trabajadora doméstica, vamos a hablarle. Las que se pasean por la calle con un cochecito son las

más fáciles de identificar, especialmente en verano. En cambio, encontrar a las que trabajan con personas ancianas es un desafío más complicado, pero se las puede localizar cuando salen y empujan sillas de ruedas. Utilizamos también las estaciones de los transportes públicos, en donde distribuimos folletos durante las horas en las que hay más gente, entre las 6 y las 7 de la mañana. A veces nos acercamos a trabajadoras domésticas que no están interesadas en ese momento, pero que cambian de idea cuando pierden su empleo».

En Sudáfrica, el sindicato South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU) utiliza también los trenes de los suburbios, los supermercados y otros lugares públicos para distribuir folletos a las mujeres que podrían ser trabajadoras domésticas. El sindicato NUDE de Trinidad y Tabago hace lo mismo, al igual que muchos otros.

### **Las relaciones de vecindad**

Algunos sindicatos les piden a sus miembros que identifiquen la presencia de trabajadoras domésticas en las casas de sus vecinos y que intenten entrar en contacto con ellas. Es especialmente el caso del CHODAWU, en Tanzania: «Es muy fácil encontrar a las trabajadoras domésticas de esta manera», explica Vicky Kanyoka. «Las invitamos con sus empleadores a reuniones de sensibilización en las que enseñamos a los empleadores el importante papel que desempeña la trabajadora doméstica en su casa. De esta forma, es más fácil convencer a las trabajadoras domésticas (y a veces a sus empleadores) para que creen pequeñas redes de ayuda mutua».

Ir de puerta en puerta también puede dar buenos resultados, como lo explica Hester Stevens, presidenta del Sindicato Sudafricano de Trabajadores Domésticos, SADSAWU: «Intentamos formar pequeños comités de calle que van de puerta en puerta para distribuir nuestros folletos. A veces es difícil pero, por ejemplo, en mi calle hay unas cien trabajadoras domésticas. Si contacto a dos o tres y luego ellas a

su vez hablan con otras, es posible difundir un mensaje para anunciar, por ejemplo, la celebración de una reunión en un determinado lugar».

Estas pequeñas redes también pueden servir para dar la voz de alarma al sindicato si algo no va bien para una de las trabajadoras domésticas. Este caso se da en la India con el Domestic Workers'<sup>6</sup>, el movimiento de los trabajadores domésticos: «En cuanto tenemos diez trabajadoras domésticas afiliadas, formamos grupos de ayuda mutua en cada localidad con el fin de que si a una le ocurre algo, las otras nos informan o solucionan ellas mismas el problema», indica Teresa Joseph, coordinadora de este movimiento en el noreste de la India.

## El contacto desde la llegada al país

En el caso de las trabajadoras domésticas migrantes, la llegada al país de acogida puede significar el principio de los problemas: la confiscación por parte del empleador o de la agencia de contratación de los documentos de identidad, el contrato de trabajo modificado, etc. (véase artículo página 22). Por ello, es muy importante que apenas lleguen estén informadas sobre las posibilidades de encontrar ayuda.

Esto puede realizarse, particularmente, mediante un acuerdo con los servicios de inmigración de los aeropuertos, a los que se les pide que distribuyan folletos a las trabajadoras domésticas en los que se les informa en su lengua sobre sus derechos y la manera de conseguir ayuda en caso de dificultad. En el Reino Unido, por ejemplo, el sindicato Transport and General Workers' Union (TGWU)<sup>7</sup> obtuvo que las trabajadoras domésticas migrantes, cuando llegan al país, reciban documentos que incluyen una referencia al sindicato y a Kalayaan<sup>8</sup>, una ONG de defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas.

## Notas

<sup>1</sup> Afiliado al Congreso de Sindicatos de Tanzania y, en el ámbito internacional, a UITA.

<sup>2</sup> Afiliado al National Trade Union Center of Trinidad and Tobago.

<sup>3</sup> Véase <http://www.siptu.ie>.

<sup>4</sup> Véase <http://www.sit-syndicat.ch>.

<sup>5</sup> Véase <http://www.domesticworkersunited.org> DWU reúne a cerca de 1.000 trabajadoras empleadas en la asistencia domiciliaria, el cuidado de niños y la limpieza.

<sup>6</sup> Cuenta con más de 2 millones de miembros en la India, el 95 por ciento de los cuales son mujeres.

<sup>7</sup> Véase <http://www.tgwu.org.uk>.

<sup>8</sup> Véase <http://www.kalayaan.org.uk>.

# Los sindicatos son los mejores armados para defender a las trabajadoras domésticas

***A pesar de los obstáculos, numerosos sindicatos logran acudir en ayuda de las trabajadoras domésticas con eficacia. Al adaptar las técnicas sindicales a esta mano de obra particular, el éxito está garantizado.***

Consciente de la importancia creciente de la economía informal, el movimiento sindical concede cada vez más atención a la organización de sus trabajadores. Hay, sin embargo, una categoría de trabajadores procedentes muy a menudo del sector informal para los cuales la sindicación es especialmente ardua: las trabajadoras domésticas. Efectivamente, numerosas dificultades obstaculizan la sindicación «clásica» de esta mano de obra doméstica. Podemos citar particularmente las siguientes:

- En algunos países la legislación priva a las trabajadoras domésticas del derecho de organización sindical. Esta prohibición puede estar explícitamente escrita en la legislación o derivar del hecho de que las trabajadoras domésticas no son reconocidas como trabajadoras.
- Para los sindicatos es difícil entrar en contacto con las trabajadoras domésticas, ya que su lugar de trabajo es el domicilio privado del empleador. Y es aún más difícil contactar a las que están más sujetas a las explotaciones más graves, es decir, las que viven en casa de su empleador. Están a menudo recluidas en el interior del domicilio, sin posibilidad de comunicarse con el exterior.
- La relación entre los empleadores y los trabajadores aparece como contraria a la regla general: a menudo una trabajadora doméstica reparte su tiempo de trabajo entre varios empleadores. Este fraccionamiento del tiempo de trabajo entre diferentes empleadores hace que la negociación sea particularmente difícil.

- Muchas trabajadoras domésticas no disponen entre semana de medio día libre para poder reunirse, para asistir a una reunión sindical.
- Las trabajadoras domésticas tiene a menudo miedo de afiliarse a un sindicato, porque corren el riesgo de perder su trabajo si su empleador se entera. Este riesgo tiene consecuencias aún más graves para las migrantes, cuyo permiso de trabajo en el país de acogida está a menudo vinculado a la relación de trabajo con el empleador.

Algunos sindicatos podrían desanimarse ante estos obstáculos. Sin negar los casos de explotaciones particularmente importantes de las que son víctimas muchas trabajadoras domésticas, preferirían concentrarse en la afiliación de categorías de trabajadores más accesibles, de trabajadores para los cuales hay más posibilidades de que una acción sindical clásica sea eficaz. Sin embargo numerosos sindicatos hacen todo lo posible para acudir en ayuda de las trabajadoras domésticas, por lo que a veces ponen en marcha técnicas de aproximación muy creativas para contactarlas (véase el artículo de la página 35) y despertar su interés por el sindicalismo. En otros casos son las trabajadoras domésticas mismas las que constituyen sus propias asociaciones. Proponemos detallar en los párrafos a continuación algunos ejemplos de acciones llevadas a cabo por sindicatos o asociaciones de trabajadoras domésticas que desembocan en avances o resultados concretos para estas últimas<sup>1</sup>.

## **Informar a las trabajadoras domésticas acerca de sus derechos**

La vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas se ve acentuada por su desconocimiento de las leyes y los derechos que las atañen. Muchas de ellas no han tenido la suerte de seguir una escolaridad normal y no tienen a nadie en su entorno que pueda ayudarlas a tener consciencia de las violaciones de la legislación de las que son objeto. Sin la ayuda de los sindicatos o de otras organizaciones de la sociedad civil, no tienen casi ninguna oportunidad de ser informadas sobre este tema, sobre todo teniendo en cuenta que a menudo los mismos empleadores saben poco de legislación laboral.

«Las trabajadoras que nunca antes asistieron a una reunión sindical no saben cómo defenderse, desconocen sus derechos, pero al explicárselos, comprenden muy rápidamente la ventaja de afiliarse», declara Hester Stevens, presidenta del sindicato sudafricano South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU). «Por ejemplo, en caso de que las despidieran, se limitarían a irse de su trabajo, sin saber que en Sudáfrica el empleador tiene que pagarles y que no tiene derecho de echarlas de un día para el otro. También les proporcionamos cursos de formación, por ejemplo, sobre cómo defenderse en las discusiones sobre las horas extraordinarias, el salario, etc. Impartimos asimismo cursos sobre el VIH/SIDA donde les decimos principalmente a nuestros afiliados y afiliadas que si un empleador les pide que se hagan un análisis para determinar si lo tienen, pueden negarse e inclusive hacerle juicio si ese empleador trata de imponerles que se hagan el análisis contra su voluntad.»

En Trinidad y Tabago, el Sindicato Nacional de Empleadas Domésticas (NUDE)<sup>2</sup> lleva a cabo formaciones sistemáticas de sus miembros. «Organizamos al menos cuatro programas de formación al año, bajo el título 'Trabajadores, conoced vuestros derechos', destinados a darles a conocer sus derechos en virtud de

la ley», explica Ida Le Blanc, secretaria general del NUDE. «Les explicamos las evoluciones en el ámbito nacional e internacional, los nuevos desarrollos en el mundo laboral.» En España, la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia ATH-ELE<sup>3</sup> utiliza, entre otros medios, su sitio web para difundir numerosas informaciones útiles para las trabajadoras domésticas: un modelo de contrato de empleo, indicaciones sobre los salarios que pueden reclamar, sentencias de los tribunales que han sido favorables para las trabajadoras domésticas, etc.

Para las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular en el país de acogida, la formación sobre sus derechos también puede abarcar consejos de juristas especializados en cuestiones de inmigración, como ofrecen varios sindicatos, especialmente en Europa y en América del Norte.

## **Ayudar a las trabajadoras domésticas a mejorar su imagen y a ser escuchadas**

A pesar de su dureza y de su utilidad en la sociedad, el trabajo doméstico está generalmente poco valorado y mal pagado, si no se considera resueltamente como degradante. Las trabajadoras domésticas sufren de la imagen de «chicas para todo» que les atribuyen a menudo. Los sindicatos pueden utilizar sus competencias para mejorar esta imagen en la sociedad y devolver a las trabajadoras domésticas la confianza en sí mismas. Pueden, por ejemplo, hablar de este tema en los programas que les son dedicados en los medios de comunicación, como lo hace el sindicato Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union (CHODAWU) en Tanzania<sup>4</sup>.

Otros sindicatos deciden desarrollar su propio material de sensibilización de la opinión pública sobre la situación de las trabajadoras domésticas, como el Industrial and Commercial Workers' Union (ICU) de Ghana: «Hemos animado a las trabajadoras domésticas a realizar una

película que queremos difundir en las televisiones nacionales para sensibilizar a los legisladores y a la opinión pública sobre la explotación, el acoso, la intimidación de los que son víctimas», explica Napoleón Kpoh, ex secretario general del ICU. «Tenemos las imágenes y el guión, pero por ahora no podemos proseguir la campaña y difundir la película porque nuestros recursos financieros se han agotado».

Organizar un día nacional de las trabajadoras domésticas también permite captar la atención mediática sobre su situación. Es el caso, por ejemplo, en la India y en algunos países latinoamericanos, como el 30 de mayo en Bolivia o el 30 de marzo en el Perú y en México. «El objetivo de este día es incrementar el reconocimiento del trabajo y de los derechos de las trabajadoras domésticas, y sensibilizar a las autoridades sobre la importancia de este trabajo. En Bolivia, las trabajadoras domésticas han obtenido incluso tener libre este día», subraya Marcelina Bautista, responsable en México del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). La organización de un día internacional de las trabajadoras domésticas sería una oportunidad para ayudarlas a mejorar su imagen y a hablar de sus problemas en el mundo entero.

Los sindicatos también tienen un papel que desempeñar para mejorar la imagen de las trabajadoras domésticas entre sus propios miembros, ya que muchos de ellos son empleadores de trabajadoras domésticas. En este sentido, los medios de comunicación sindicales pueden ayudar, invitando, por ejemplo, a las trabajadoras domésticas a dirigirse a los miembros durante las reuniones.

Gracias a sus numerosos contactos, los sindicatos pueden asimismo ayudar a que se escuche la voz de las trabajadoras domésticas en los niveles más altos de decisión: en los parlamentos nacionales, los gabinetes ministeriales, el Parlamento Europeo, la OIT, etc.

## Del lado de las federaciones sindicales internacionales

A nivel de las federaciones sindicales internacionales, la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) se encuentra al frente del combate en favor de las trabajadoras domésticas, respaldada por otras dos federaciones relacionadas de forma menos directa por esta mano de obra, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y Union Network International. La UITA se ha responsabilizado especialmente en establecer un proyecto internacional, «¡Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas!» para poner en marcha una red abierta a todos los que están interesados en respaldar los derechos de los trabajadores domésticos y en trabajar en favor de un convenio de la OIT relativo a los derechos de estos últimos. Esta red podría ser muy amplia: los organizadores de la conferencia internacional sobre las trabajadoras domésticas, que tuvo lugar en Amsterdam, estiman que, además de las 60 organizaciones representadas en esta reunión, podrían unirse a ellos otras 280 organizaciones (sindicatos, asociaciones de trabajadoras domésticas, ONG de apoyo, etc.)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Véase Celia Mather: *Respeto y Derechos: ¡Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas!*, pág. 27, <http://www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>.

## Acompañar a las trabajadoras domésticas ante la justicia

Si se encuentra sola ante una administración o un aparato judicial, una trabajadora doméstica dudará en entablar un proceso para exigir la reparación de la violación de sus derechos. También corre el riesgo de desanimarse y retirar su denuncia, por ejemplo si recibe amenazas de parte de su empleador o si le parece que las personas que han registrado su denuncia no la toman en serio. Por ello, el respaldo de un sindicato o de una asociación de trabajadoras domésticas es fundamental para acompañar a la trabajadora doméstica en este tipo de gestiones. «Una trabajadora doméstica no acudirá sola a los tribunales, está demasiado atemorizada por

su empleador», declara Hester Stevens, del SADSAWU. «Si no está acompañada, aceptará cualquier suma de dinero que le dé su empleador. Colaboramos con la confederación sindical COSATU y otras organizaciones para apoyar a las trabajadoras domésticas en sus acciones judiciales.»

Muchas veces es difícil para la trabajadora doméstica presentar pruebas de las violaciones que sufre o que ha sufrido, entre otras razones porque generalmente tienen lugar en ausencia de testigos externos a la familia del empleador. A menudo se tratará de la palabra de la trabajadora contra la de su empleador. «A menudo, cuando es acusado de uno u otro abuso, el empleador acusa a su vez a la trabajadora doméstica de delitos, como por ejemplo de robo», indica Marcelina Bautista. «Entonces, todo el mundo tiene tendencia a creer en primer lugar al empleador, ya que efectivamente existen muchos casos de robo en las casas. Por ello, es primordial que la trabajadora doméstica pueda contar con el apoyo de una asociación o sindicato cuando se produce una violación de sus derechos, en caso contrario los trámites ante la policía o el ministerio de trabajo tienen pocas probabilidades de llegar a buen término.»

A veces, no obstante, aunque el empleador viole la legislación nacional, los sindicatos no pueden acudir en ayuda de su empleada doméstica dado que ésta se niega a declarar, por miedo a perder su empleo o de sufrir represalias si es poderoso. El sindicato ghanés ICU conoce muy bien este tipo de problema. «Tenemos la suerte de tener una legislación que reconoce a los trabajadores domésticos», explica Napoleón Kpoh. «Sin embargo, aunque el salario de una trabajadora doméstica sea tan sólo la quincuagésima parte del salario mínimo nacional, es difícil encontrar trabajadoras que tengan la valentía de soportar una acción judicial, puesto que temen perder este empleo.»

El acompañamiento de las trabajadoras domésticas en las gestiones destinadas a hacer respetar sus derechos o a obtener reparación cuando son violados es aún más importante cuando las víctimas son

migrantes: éstas generalmente no están al corriente de las leyes que pueden invocar y también se enfrentan a la barrera del idioma. Es posible asimismo que hayan vuelto a su país en el momento en que el tribunal pronuncia el veredicto y el apoyo de un sindicato que ha podido actuar en su nombre es entonces muy importante para recoger y hacerles llegar las compensaciones que han podido recibir (véase el artículo de la página 49 sobre este tema).

### **Actuar para la ratificación de los convenios internacionales**

Los sindicatos están en posición de fuerza para influenciar a sus gobiernos con el fin de que apoyen la adopción de un convenio internacional que proteja a las trabajadoras domésticas (véase el artículo de la página 1). Asimismo, pueden incitarlos a ratificar convenios de la OIT relativos a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes: Convenios sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

### **Luchar por la mejora de las legislaciones**

Una de las primeras tareas sindicales en este sector es hacer reconocer que el trabajo doméstico es un trabajo de pleno derecho y a continuación asegurar que todas las legislaciones laborales nacionales se aplican a las trabajadoras domésticas: éstas se ven a menudo excluidas de varios campos de aplicación de estas legislaciones... si es que no están totalmente excluidas. Son pocas las legislaciones nacionales que garantizan a las trabajadoras domésticas los mismos derechos que a los demás trabajadores.

Muchos sindicatos han realizado campañas para atenuar estas injusticias. De este modo, Hester Stevens explica que en Sudáfrica «hemos logrado hacer evolucionar la legislación para obtener un mayor reconocimiento de los derechos de las

trabajadoras domésticas. Hemos obtenido, por ejemplo, indemnizaciones en caso de despido que varían según la duración del empleo. Si el empleador rechaza indemnizarla y la trabajadora es miembro del sindicato, podemos consultar a las autoridades y, tras dos o tres meses de espera, obtener la aplicación de la ley».

En los Estados Unidos, en el estado de Nueva York, sindicatos como AFL-CIO y SEIU32BJ<sup>5</sup> apoyan la lucha de la organización de trabajadoras domésticas Domestic Workers United (DWU)<sup>6</sup> por obtener de los parlamentarios locales una declaración de los derechos de las trabajadoras domésticas<sup>7</sup> que enmendaría la legislación del trabajo local para ofrecerles una mejor protección. Erline Browne, militante de la DWU: «Se refiere a numerosos derechos, como el de los días de licencia y de los períodos de preaviso antes de un despido. Una trabajadora doméstica empleada desde hace años puede llegar un viernes por la mañana, encontrarse con que su empleador y su familia se comportan con ella como todos los días, pero, por la noche, le entregan su paga semanal y le dicen que en adelante ya no la necesitan. Luchamos para que esto ya no sea posible».

En Bolivia, la Federación Nacional de Empleadas del Hogar (FENATRAHOB) consiguió en 2003 que el Parlamento adoptara una legislación relativa a las trabajadoras domésticas que incluye verdaderos avances, como la introducción de un salario mínimo, la concesión de 15 días de licencia al año e incluso un límite de 10 horas de trabajo al día para las que viven en casa de su empleador y de 8 horas para las que residen en otro lugar.

Muchos sindicatos utilizan toda su experiencia para obtener avances en el ámbito legal, particularmente para las trabajadoras domésticas migrantes. En Irlanda, por ejemplo, el sindicato Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)<sup>8</sup> está llevando a cabo una campaña para enmendar la reglamentación que permite que el empleador retenga el permiso de trabajo de su trabajadora doméstica. En Gran Bretaña, las campañas

del sindicato Transport and General Workers' Union (TGWU)<sup>9</sup> han logrado resultados, como lo explica Diana Holland, responsable de las cuestiones de igualdad de este sindicato y presidenta del Comité Femenino de la Confederación Sindical Internacional (CSI): «Cuando el gobierno laborista fue elegido en 1997, una de sus primeras acciones consistió en modificar la condición de cuasi esclavas de las trabajadoras domésticas migrantes, reconocer sus derechos. Era el resultado de una de nuestras campañas. Desgraciadamente, actualmente tenemos que realizar otra campaña para proteger estos derechos, ya que se está presionando para introducir una nueva legislación sobre la migración que destruiría los resultados de 1997».

### **Ofrecer un espacio de libertad**

Las trabajadoras domésticas que viven en casa de su empleador normalmente no tienen muchas oportunidades de relacionarse socialmente fuera del domicilio, sobre todo si son migrantes. Aparte de los lugares públicos, no tienen muchos lugares en donde reunirse, hablar, intercambiar experiencias, reír... Los sindicatos o asociaciones de trabajadoras domésticas a veces pueden ofrecer un local para que sus miembros puedan reunirse regularmente, respirar un poco después de largos períodos de trabajo, un lugar en el que se sientan un poco «en su casa». «Nuestra actividad más importante es ofrecer un espacio a las trabajadoras domésticas», nos confía Marcelina Bautista. «Se sienten bien cuando están en nuestro centro, se sienten respaldadas».

### **Devolver la confianza, el ánimo y la dignidad**

Las trabajadoras domésticas están generalmente aisladas: trabajan en casas diferentes, por lo que tienen poca relación entre ellas. Las que asisten a reuniones sindicales encuentran rápidamente consuelo y ya no se sienten solas. «Creo que lo

que principalmente las motiva a adherirse a un sindicato es el apoyo que les ofrecemos a través de las formaciones sobre sus derechos, pero también la fuerza que les transmitimos mediante el sentimiento de pertenecer a un frente unido», subraya Napoleón Kpoh, ex secretario general del sindicato ICU. «Disponer de un lugar en donde compartir sus penas, sus problemas, los traumas que sufren en el lugar de trabajo las anima y les da confianza en el sindicato».

Este aislamiento es aún más duro para las trabajadoras domésticas migrantes. Las reuniones sindicales les permiten tener un mínimo de vida social, conocer a trabajadores del país de acogida. «Es verdaderamente una ventaja, ya que están aisladas durante seis días a la semana y el séptimo día pueden asistir a estas reuniones, aprender sus derechos, colaborar de manera colectiva», dice Diana Holland. La tarjeta de afiliación sindical es a veces el único documento que demuestra que la trabajadora doméstica migrante existe en el territorio del país de acogida: algunas están indocumentadas, otras tienen su pasaporte o su permiso de trabajo confiscado por su empleador.

El hecho de inscribirse en un sindicato o una asociación bajo el nombre de «trabajadoras domésticas» ayuda a que muchas de ellas comprendan que esta ocupación existe verdaderamente y que pueden sentirse orgullosas de lo que son. «Con su tarjeta de afiliación no solamente se sienten afiliadas al movimiento, sino que también se sienten valoradas como trabajadoras, como domésticas», explica Teresa Joseph, coordinadora en el noreste de India del Domestic Workers' Movement (DWM), el movimiento de las trabajadoras domésticas. «Están contentas de que las llamen 'trabajadoras domésticas', de representar algo en la sociedad. Se ve cómo cambian de actitud, cómo se visten mejor, puesto que tienen una mayor autoestima. Comprenden que trabajar como domésticas en una familia no tiene nada de indigno, sino al contrario: se les explica hasta qué punto contribuyen al bienestar de la sociedad al ocuparse de los niños, de los ancianos; se

les explica también que es un verdadero trabajo que ayuda a convertirse en mejores ciudadanos».

El hecho de invitar a las trabajadoras domésticas a participar en la fiesta del 1.º de mayo permite que los sindicatos puedan demostrarles que son consideradas como las demás trabajadoras y fomentar la confianza en sí mismas. En Hong Kong, por ejemplo, el Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonesias (IMWU), afiliado a Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU)<sup>10</sup> desde hace siete años y que tiene cerca de 2.000 miembros (todas trabajadoras domésticas), participa el 1.º de mayo en una marcha en las calles de la ciudad en compañía de asociaciones de migrantes tailandesas, filipinas, de Sri Lanka, etc.

### **Negociar salarios decentes a nivel nacional**

En muchos países no existe ningún salario mínimo para las trabajadoras domésticas, entre otras razones porque no existe ninguna organización que pueda negociar en su nombre. Así pues, el salario se fija en cada caso según las prácticas corrientes en el barrio o en la clase social, o según el origen de la trabajadora. Es extremadamente difícil que una trabajadora doméstica haga valer su cualificación, su experiencia, dada la ausencia de negociación. Lo más probable es que el empleador le responda que si no le conviene, hay cientos de mujeres que están esperando obtener este empleo.

Sin embargo, algunos sindicatos han conseguido negociar un salario a nivel nacional. Es el caso del sindicato tanzaniano CHODAWU: «En Tanzania, la ventaja es que el sector del trabajo doméstico ha sido reconocido como un sector clave en el crecimiento de la economía del país», explica Vicky Kanyoka. «Las trabajadoras domésticas son solicitadas por las clases medias, e incluso por los trabajadores de la economía informal que no pueden ir a vender sus mercancías en la calle sin no tienen a alguien en casa que cuida a sus

hijos. Así pues, hay un interés por este sector, incluso por parte del gobierno, que ha establecido un salario mínimo para el sector del trabajo doméstico. Nuestro sindicato tiene dos representantes en las discusiones que atañen a este sector ante el gobierno».

La negociación del salario de las trabajadoras domésticas se enfrenta a un problema de envergadura: en muchos casos el empleador pertenece a la clase media, tan sólo cobra el salario mínimo en vigor en el país, o bien el salario al que tiene derecho como mínimo su trabajadora doméstica si la emplea a tiempo completo. Este obstáculo es aún mayor si el empleador es una madre soltera que necesita que alguien vaya a su domicilio a cuidar de sus hijos cuando sale a trabajar. «Nos encontramos con este problema en Tanzania, en donde el salario mínimo es de 48 dólares. ¿Cuánto puede pagar a su empleada doméstica el empleador que gana este salario? Las personas de clase media deben tener otra actividad aparte de su empleo principal para pagar a una trabajadora doméstica», subraya Vicky Kanyoka.

### **Favorecer el diálogo con los empleadores**

Puesto que los empleadores de las trabajadoras domésticas son personas privadas, raramente forman parte de una asociación de empleadores con la que sería posible dialogar. Esto no impide que, en caso de problema, un sindicato pueda dirigirse al empleador para intentar entablar una negociación. «Podemos contar con el hecho de que los empleadores dependen mucho de las trabajadoras domésticas», explica Vicky Kanyoka, del CHODAWU. «A veces los llamamos para sentarnos con ellos alrededor de una mesa y discutir los problemas que surgen con sus empleadas. El hecho de implicar al 'enemigo', permite crear a veces un espacio de diálogo social». En Indonesia, el sindicato de trabajadoras domésticas Tunas Mulia también intenta fomentar el contacto con los empleadores: «Los sensibilizamos sobre este

tema a través de las revistas femeninas, por ejemplo. Les explicamos cómo un contrato de trabajo puede beneficiar tanto al trabajador como al empleador. De hecho, muchos empleadores no quieren ser vistos como abusadores. Recurrimos a su humanidad», declaró una de las responsables de este sindicato, Susi Apriyanti, durante una reunión internacional sobre los trabajadores domésticos organizada en Amsterdam en noviembre de 2006<sup>11</sup>.

Los sindicatos a veces tienen que usar medios más sutiles para que los empleadores escuchen sus mensajes, sobre todo porque estos empleadores son a veces los propios miembros de los sindicatos. Pueden organizar, por ejemplo, una reunión sindical sin desvelar con antelación que su contenido se centrará en el trabajo doméstico. «En estas reuniones invitamos a diferentes empleadores y a diferentes trabajadores domésticos, pero no a empleadores y a sus propios trabajadores domésticos», precisa Vicky Kanyoka. «Nuestras oficinas regionales se encargan de encontrar a empleadores que acepten venir a nuestra reunión sindical, pero sin desvelar su contenido exacto, porque si se enteran de que se va a hablar principalmente de su empleada, desconfiarán. Este tipo de reunión empieza generalmente con discursos generales sobre el sindicalismo para que no se vayan. Y luego, poco a poco, los dirigimos hacia una discusión sobre los trabajadores domésticos. Recuerdo a una mujer que se puso a llorar después de haber oído nuestro mensaje sobre el papel de los empleadores en relación con las trabajadoras domésticas, la función de estas últimas en las familias, los abusos que sufren. Se sintió mal cuando se dio cuenta de qué manera trataba a su empleada doméstica: la obligaba a dormir sobre una estera, casi no le pagaba... Decía que a veces hacía esto por ignorancia. Jugamos con la moralidad de estos empleadores: ¿qué dirían si esta muchacha explotada fuera su hija?»

El acompañamiento sindical en el diálogo con el empleador también puede consistir en una toma de conciencia por parte de la trabajadora doméstica sobre sus propias capacidades de negociación.

Hester Stevens, presidenta del sindicato sudafricano SADSAWU, trabaja en el servicio doméstico desde que tenía 15 años. Utiliza sus cuarenta y cinco años de experiencia en esta profesión para aconsejar a las demás. «La empleada doméstica trabaja con el empleador. Conoce su carácter, puede ver cuándo está de mal humor. Si la dueña de la casa está de buen humor, propondré prepararle una taza de té... me preguntará por qué, y le responderé que hay algo de lo que quisiera hablar con ella. Entonces, me dirá cuándo tiene tiempo de hablar. El mayor problema es que las trabajadoras domésticas generalmente prefieren dejar su empleo en vez de intentar discutir. Yo les recomiendo a las trabajadoras que no se marchen: hay muchas maneras de proceder paso a paso. Si el empleador realmente no quiere hablar, la trabajadora doméstica, si sabe escribir, puede coger un papel y un bolígrafo y dejarle una nota sobre la cama o la almohada. Tendrá que ver esta nota inevitablemente y quizá entonces sea posible hablar. El 1.º de mayo, por ejemplo, nadie debería trabajar en Sudafrica, pero muchas trabajadoras domésticas no tienen libre este día. A veces me pregunto cuándo se atreverán a ‘educar’ a los empleadores, por ejemplo dándoles una palmadita en la espalda y diciéndoles: ‘Es un día de permiso’. Les digo a nuestros miembros que nadie acudirá en su ayuda si ellas mismas no hacen un esfuerzo, que el empleador nunca sabrá que tienen un problema si no se lo dicen.»

Al organizar a las trabajadoras domésticas, algunos sindicatos promueven igualmente la creación de organizaciones de empleadores de trabajadoras domésticas, lo que facilita el inicio del diálogo social. Es el caso especialmente de Francia y Ghana. «En Kumasi, la segunda ciudad más grande de Ghana, cuando empezamos a organizar a las trabajadoras domésticas, sus empleadores también crearon una asociación», indica Napoleón Kpoh, ex secretario general del ICU. «Su presidente ha asistido a varios de nuestros seminarios, en los que ha dialogado con las trabajadoras domésticas, y seguidamente ha pedido a los demás empleadores que las traten

como ciudadanos iguales. Hemos elaborado un modelo de convenio colectivo y hemos instado a todos los empleadores a firmarlo para poder referirnos a un texto común que los vincule a todos, pero los fondos que nos permitían gestionar este proyecto se agotaron. Por ello, este llamamiento no ha dado grandes resultados, más aún cuando muchos empleadores no deseaban realmente permitir que estas trabajadoras se sindicaran, pero al menos demuestra que a veces hay una cierta apertura.»

La sensibilización de los empleadores también puede pasar, para un sindicato, por la de sus propios miembros, dado que algunos de ellos son empleadores de trabajadoras domésticas. Estos miembros empleadores pueden crear, por ejemplo, una asociación de empleadores de trabajadoras domésticas si es que todavía no existe una.

### **Redactar contratos tipo**

Elaborar un contrato de empleo tipo para el trabajo doméstico puede asimismo contribuir a mejorar el diálogo con los empleadores. Es lo que ha hecho la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que propone en su sitio web un modelo de contrato de trabajo destinado a los servicios domésticos<sup>12</sup>. Varios sindicatos nacionales hacen lo mismo, como el TGWU en el Reino Unido o ATH-ELE en el País Vasco español.

### **Presionar a los empleadores**

Cuando un empleador se niega rotundamente a reconocer sus errores o que se atrinchera, por ejemplo, tras la ausencia de leyes o un estatus de inmunidad diplomática, la fuerza de la movilización de los sindicatos y asociaciones es indispensable para desbloquear la situación. Denunciar los hechos en los medios de comunicación u organizar manifestaciones ante el domicilio del empleador son algunas acciones posibles en este tipo de situaciones. Hace algunos años, en los Estados Unidos, por ejemplo, la organización DWU tuvo que

luchar valerosamente contra un empleador diplomático, pero la perseverancia de los militantes permitió que al final se hiciera justicia.

«Se trataba de un diplomático belga de alto nivel que había hecho venir a una trabajadora doméstica africana», recuerda Erline Browne, de la DWU. «El trato era que le pagaría 500 dólares al mes: 200 serían enviados a sus seis hijos que se habían quedado en el Congo, 200 sería ahorrados para ella, y finalmente recibiría tan sólo 100 dólares cada mes. Un día uno de sus hijos la llamó para decirle que su hermano, que tenía 11 años, sufría de tensión arterial alta y que era necesario enviar más dinero. Entonces, le pidió a su empleador que le entregara una parte del dinero ahorrado para enviarla a sus hijos. Pero él se negó, diciéndole que sus hijos ya recibían mucho dinero y que iban a abusar de ella. En ese momento comprendió que era explotada y oímos hablar de su caso. Como este hombre gozaba de inmunidad diplomática, pensaba que no podía pasarle nada. Durante tres o cuatro semanas fuimos cada día al exterior de su embajada para distribuir folletos que denunciaban su comportamiento. Su número de teléfono aparecía en los folletos, por lo que la gente llamaba a la embajada para protestar. Esta acción no dio resultado. Entonces organizamos una manifestación en el exterior de la embajada con pancartas. Tampoco dio resultado. Así pues, fuimos a su domicilio especialmente con periodistas de la televisión. Y fue entonces cuando finalmente aceptó resolver el caso. Negociamos que pagara 9.000 dólares a esta trabajadora. Esta suma no representa nada para un diplomático, pero para esta madre de seis hijos que viven en Africa era verdaderamente mucho dinero. También nos las arreglamos para que obtuviera un permiso de residencia permanente en los Estados Unidos.»

Algunos sindicatos y algunas asociaciones que perseveran en la defensa de las trabajadoras domésticas acaban por hacerse respetar por una parte de los empleadores, que los llaman para informarse, por ejemplo, sobre el salario que deberían

ofrecer a su trabajadora doméstica, sobre las leyes relativas a su seguridad social. Es el caso, por ejemplo, de NUDE, en Trinidad y Tabago, y también del Movimiento de Trabajadores Domésticos (DWM), en la India, que cuenta con más de 2 millones de miembros.

### **Ayudar a las trabajadoras domésticas a encontrar empleo y a formarse profesionalmente**

Algunos sindicatos y asociaciones de trabajadoras domésticas ayudan a sus miembros a encontrar empleo, lo cual les permite negociar buenas condiciones con los empleadores, sobre todo cuando son éstos los que las contactan. Marcelina Bautista explica cómo funciona en su centro, en México: «Cada mes, una media de diez empleadores se dirige a nosotros para encontrar una trabajadora doméstica. Ofrecemos una buena formación a estas trabajadoras domésticas antes de que acudan a una primera cita, las advertimos sobre lo que verdaderamente deben intentar negociar. Luego, garantizamos el seguimiento: llamamos al empleador, le preguntamos si todo va bien, si está satisfecho del trabajo... Y el domingo siguiente, cuando la trabajadora viene a nuestro centro, hablamos con ella para saber si las cosas van bien para ella».

En Indonesia, el sindicato Tunas Mulia aprovecha también sus cursos de formación para entablar relaciones con los empleadores, como lo explica Susi Apriyanti: «Los empleadores pueden dirigirse a nosotros para encontrar una trabajadora. A cambio, tienen que someterse a un acuerdo que los vincula en cuanto a las condiciones de empleo. En los hogares en donde existe un contrato de trabajo, el sindicato verifica cada tres meses si es respetado, ya sea visitando a la trabajadora o cuando viene a nuestra oficina».

Encontramos otro ejemplo en los Países Bajos con Trusted Migrants, una asociación de trabajadoras domésticas migrantes: «Cuando una trabajadora doméstica deja a su empleador porque no la

trata bien, podemos ayudarla a encontrar un nuevo empleo, una nueva vivienda, gracias, entre otras, a la ayuda de la comunidad religiosa que frecuentamos y de los voluntarios holandeses. Estos nos dan también formaciones sobre nuestros derechos, nos aconsejan sobre lo que tenemos que hacer, por ejemplo, en caso de accidente o de control policial (en este tipo de casos es aconsejable llamar a la oficina)», explica Lorrie, una de las responsables de Trusted Migrants.

En los Estados Unidos, la DWU colabora con los mejores especialistas para ofrecer formaciones de gran calidad a sus miembros: «Proponemos cursos para cada tipo de oficio», indica Erline Browne, militante de la DWU. «Se trata, por ejemplo, de cursos de reanimación para las auxiliares de clínica, de seminarios impartidos por un pedopsicólogo o un nutricionista para el cuidado de los niños. También pedimos consejo a los fisioterapeutas para enseñar a nuestros miembros cómo evitar hacerse daño al trabajar. Les enseñan las mejores técnicas para andar, inclinarse, levantar pesos... Y además, al limpiar, se utilizan muchos productos químicos que al cabo de los años pueden ser también nocivos, por lo que estamos en contacto con una universidad de Manhattan que nos da cursos sobre este tema y nos entrega un diploma al final. Proponemos asimismo cursos de liderazgo en los que se explica, por ejemplo, las consecuencias de la mundialización. Exponemos a nuestros miembros la situación que motiva que estén aquí, en los Estados Unidos, sin estatus, sin papeles. Les demostramos que no es en absoluto culpa suya, que lo que está en tela de juicio es la manera en la que está organizado el 'sistema'. Les explicamos, por otra parte, cómo pueden evolucionar en nuestra organización, convertirse ellas mismas en dirigentes.» Así pues, el objetivo de estos cursos es devolver la confianza en sí mismas a las trabajadoras domésticas, más acostumbradas a ser humilladas que valoradas.

Muchos otros sindicatos proponen formaciones para las trabajadoras domésticas. En el Reino Unido, el sindicato

TGWU colabora con Kalayaan<sup>13</sup>, una organización especializada en defender a las trabajadoras domésticas, para proponerles, especialmente, cursos de informática y de idiomas. Algunas trabajadoras domésticas migrantes también han sido formadas para ser representantes sindicales del TGWU con el fin de promover la educación de otras trabajadoras domésticas migrantes.

### **Facilitar el acceso a la asistencia sanitaria**

En muchos países las trabajadoras domésticas pertenecen a una de las clases de la población que tiene más dificultades para obtener un seguimiento médico correcto, sobre todo si son migrantes y, pero aún si se encuentran en situación irregular en el país de acogida. Los sindicatos y asociaciones a veces pueden ofrecer un poco de ayuda al respecto. En los Estados Unidos, por ejemplo, la organización DWU ya ha invitado a médicos en sus congresos y cada participante puede realizar una consulta para, por ejemplo, medir la presión sanguínea, el nivel de glucosa, etc. y recibir consejos.

Los sindicatos están también en una buena posición para reflexionar sobre la manera en que las trabajadoras domésticas podrían tener acceso a la medicina del trabajo.

### **Acompañar a las trabajadoras domésticas en los mecanismos de queja ante la OIT**

Cuando las trabajadoras domésticas no están organizadas en sindicatos sino en asociaciones, es esencial que exista una colaboración entre estos dos tipos de entidades si quieren hacer respetar sus derechos ante los mecanismos de queja de la OIT. La Sra. Kamalam, directora del departamento de igualdad de la CSI, insiste en que los comités de mujeres de los sindicatos nacionales están generalmente abiertos a colaborar con otras organizaciones de la

sociedad civil. «Las ONG que defienden los derechos de las trabajadoras domésticas podrían colaborar de esta forma con los sindicatos, ya que éstos tienen acceso a los mecanismos de queja ante la OIT», subraya.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha tratado 207 demandas directas y observaciones relativas a las trabajadoras domésticas desde el año 2002<sup>14</sup>.

### **Ayudar a las trabajadoras domésticas migrantes sin papeles**

Las trabajadoras domésticas migrantes en situación administrativa irregular son particularmente propensas a las explotaciones. Véase el artículo sobre este tema en la página 49 y, especialmente, la acción de un sindicato suizo para acudir en su ayuda.

#### **Notas**

<sup>1</sup> Esta lista no es exhaustiva y el orden en la enumeración no está relacionado con la importancia que concedemos a uno u otro tipo de acción. Junto a los sindicatos mencionados en este artículo, hay muchos más que realizan un trabajo excelente, pero nos resulta imposible citarlos a todos. Para obtener ejemplos de otros sindicatos activos en este sector, se puede consultar, en particular, el informe escrito por Celia Mather como seguimiento a la conferen-

cia internacional titulada «Protection for domestic workers!», organizada en Amsterdam en los locales del sindicato holandés FNV, del 8 al 10 de noviembre de 2006. El informe está disponible en <http://www.irene-network.nl/download/part2rep.pdf>; el informe de la CES *Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe* se puede consultar en <http://www.etuc.org/a/2810>.

<sup>2</sup> Afiliado al National Trade Union Center of Trinidad and Tobago.

<sup>3</sup> Véase [www.ath-ele.com](http://www.ath-ele.com).

<sup>4</sup> Afiliado al Congreso de Sindicatos de Tanzania y, en el ámbito internacional, a UITA.

<sup>5</sup> Véase <http://www.aflcio.org/>; <http://www.seiu32bj.org>.

<sup>6</sup> Véase <http://www.domesticworkersunited.org/>. DWU reúne a cerca de 1.000 trabajadoras empleadas en la asistencia domiciliaria, el cuidado de niños y la limpieza.

<sup>7</sup> «Bill of Rights», disponible en <http://www.domesticworkersunited.org/media/files/17/Bill-of-Rights.doc>.

<sup>8</sup> Véase <http://www.siptu.ie/>.

<sup>9</sup> Véase <http://www.tgwu.org.uk/>.

<sup>10</sup> Véase <http://www.hkctu.org.hk/>.

<sup>11</sup> Cita obtenida del informe consecutivo a esta conferencia, disponible en <http://www.irene-network.nl/download/part2rep.pdf> (y, como señala este informe, Susi Apriyanti por desgracia falleció accidentalmente en agosto de 2007).

<sup>12</sup> Véase el informe *Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe*, disponible en <http://www.etuc.org/a/2810>.

<sup>13</sup> Véase <http://www.kalayaan.org.uk/>.

<sup>14</sup> Asha D'Souza: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policy and programmes*, 8 de diciembre de 2007.

## Luchar contra la impunidad de los que explotan a las trabajadoras domésticas migrantes

*Los empleadores se sienten muy poderosos en relación con las que consideran a menudo sus «criaditas extranjeras», ignorantes de las leyes y de la lengua de su país de acogida. Protegidos por la impunidad, tienen el campo libre para cometer todos los abusos contra ellas. La ayuda de los sindicatos y de las asociaciones de trabajadoras domésticas es indispensable para luchar contra esta injusticia.*

Los empleadores que explotan a sus trabajadoras domésticas migrantes saben que en general no corren muchos riesgos: la gran mayoría de estas migrantes no conocen la lengua de su país de acogida, sus leyes ni los procedimientos de denuncia que podrían existir. Son generalmente las organizaciones de la sociedad civil (sindicatos y ONG) quienes intentan romper estas barreras ligadas a la ignorancia. Solamente algunos gobiernos han tomado medidas para ofrecerles un poco de información (entregándoles, por ejemplo, folletos informativos a su llegada al país) y para perseguir a los empleadores que cometen estos abusos.

A pesar de ello, incluso cuando las autoridades tienen la voluntad de aplicar sus legislaciones haciendo que sea posible perseguir a los empleadores, es con frecuencia difícil reunir las pruebas de los abusos cometidos en el interior de los domicilios privados. Sin el testimonio de personas externas a la familia, de vecinos, por ejemplo, se trata de la palabra de la trabajadora doméstica migrante contra la de su empleador y sus familiares. Esta trabajadora generalmente no tiene la posibilidad de pagar a un abogado que la defienda, al contrario que su empleador. Por si fuera poco, en muchos países la trabajadora doméstica pierde su derecho de residencia legal si deja su empleo (lo que ocurre casi siempre cuando lleva a su empleador ante la justicia)... por lo que no estará presente para hacer valer sus derechos en caso de que haya un juicio.

El empleador sin escrúpulos también puede contar con el hecho de que en muchos casos la trabajadora doméstica está tan agotada a nivel físico y psicológico que ya no le quedan fuerzas para rebelarse, para presentar una denuncia en caso de que exista esta posibilidad. Los abusos verbales (insultos, amenazas...), acompañados con frecuencia de golpes, reducen las capacidades psicológicas de resistencia de las víctimas y, además, se producen cuando éstas ya están debilitadas físicamente debido a las excesivas horas de trabajo, a las malas condiciones de alojamiento, a la insuficiente alimentación y a la falta de sueño. El cansancio físico y el psicológico se combinan para acrecentar la pasividad de muchas trabajadoras domésticas ante las explotaciones.

Otro obstáculo es la actitud a menudo altiva o indiferente de las fuerzas del orden a las que una trabajadora migrante debería dirigirse para denunciar un abuso. Los policías no están generalmente formados para acoger y escuchar a esta categoría particular de víctimas, para reaccionar en estos casos. Normalmente no hablan el mismo idioma que la trabajadora doméstica que ha tenido la valentía de dirigirse a ellos, a veces temen registrar denuncias contra empleadores potencialmente influyentes. Estos policías mal formados o mal equipados hacen que la víctima se desanime a la hora de presentar una denuncia y pueden incluso llegar a acompañarla de nuevo a casa de su empleador<sup>1</sup>. Esta actitud policial con

la trabajadora doméstica que pide auxilio recuerda la pasividad, la indiferencia o la impotencia de muchos agentes ante los dramas vividos por las mujeres maltratadas.

Además del maltrato, el empleador que explota a su o a sus trabajadoras domésticas hará uso de toda una serie de amenazas para someter a su víctima. Le dirá, por ejemplo, que si se queja o se escapa la denunciará a la policía, a las autoridades de inmigración o a las agencias de contratación, que será detenida y enviada de vuelta a su país. Esta eventualidad atemoriza a la víctima: en muchos casos, ella – o su familia – se ha endeudado para poder obtener este empleo en el extranjero y nadie podrá ayudarla a devolver la suma que debe si la mandan de vuelta a su país. Además, tendrá que abandonar toda esperanza de ayudar económicamente a su familia.

Asimismo el empleador sin escrúpulos guarda a veces el salario de su trabajadora doméstica migrante hasta su partida, con el pretexto, por ejemplo, de que este dinero estará más seguro en su caja fuerte que en la habitación de la empleada. Entonces, ésta teme escaparse o denunciarlo en caso de maltrato, ya que no tiene la seguridad de poder recuperar los salarios de los meses de trabajo prestados.

Para salir de estas situaciones tan desesperadas, para hacer respetar sus derechos fundamentales, una trabajadora doméstica debe poder contar con una ayuda exterior. Varios sindicatos y asociaciones de trabajadoras domésticas, además de ofrecer su apoyo a las trabajadoras domésticas autóctonas (véase el artículo de la página 38), han desarrollado procedimientos particulares para acudir en ayuda de las víctimas migrantes. Entre las pistas seguidas hasta el momento podemos identificar, especialmente, una ayuda sindical a la formación y a la información antes de la partida de la migrantes; un acompañamiento en las acciones judiciales; la acogida temporal en refugios; las campañas para agravar las penas contra los empleadores sin escrúpulos; las presiones sobre los gobiernos

de los países de origen para que insten a sus embajadas a ayudar a las víctimas; las campañas sindicales en favor de la regularización de las migrantes sin papeles.

### **Las formaciones e informaciones antes de la partida**

Las formaciones recibidas por las trabajadoras domésticas migrantes antes de marcharse de su país se limitan en general a algunos cursos sobre la utilización de los electrodomésticos modernos, a veces se les da información sobre algunas diferencias culturales, pero casi nunca les dan a conocer sus derechos y la legislación del trabajo en el país de destino. Concepción Bragas-Regalado, de Migrante Internacional<sup>2</sup>, estigmatiza por ejemplo las formaciones ofrecidas por las autoridades filipinas: «El gobierno organiza seminarios de orientación antes de la partida. Sería de esperar que en ellos se tratara el tema de las leyes existentes en los países de destino, la cultura de la gente al servicio de la cual se va a estar, de lo que se debe hacer en caso de dificultad... Pero el gobierno ha subcontratado estos programas a las agencias de contratación que, evidentemente, no dirán, por ejemplo, que en Arabia Saudita no existe ninguna ley que proteja con eficacia a las migrantes. Y estas orientaciones se dan un día antes de la partida, es decir, demasiado tarde para que una candidata pueda renunciar a marcharse si se da cuenta de que no gozará de ninguna protección en uno u otro país».

Si existen acuerdos entre los sindicatos del país de origen y de destino es posible conseguir que las formaciones sean impartidas por los sindicatos del país de origen antes de la partida. En Sri Lanka, por ejemplo, el Congreso Nacional de Trabajadores (NWC) ha firmado acuerdos de cooperación con los sindicatos de los países de destino de los migrantes de su país, como la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU), que emplea a decenas de miles de mujeres de Sri Lanka en el trabajo doméstico. Antes de marcharse, el NWC da información a los migrantes

## El derecho a decir «sí» todo el tiempo

La experiencia de una trabajadora doméstica filipina en Bélgica, relatada por su hija en el informe de una conferencia organizada en 2005 por la CES sobre los trabajadores domésticos<sup>3</sup>, resume la situación de la mayoría de los migrantes empleados en el servicio doméstico. Su hija se expresa como sigue: «Mi madre nos confió hasta qué punto le resultaba difícil estar lejos de su familia; lloraba todas las noches durante los dos primeros años [...]. Entre las experiencias positivas, mi madre destacaba que había tenido la suerte de que muchos de sus empleadores eran buena gente, apreciaban su trabajo, la trataban bien y le pagaban un sueldo decente. Otros eran desagradables e incluso racistas. Decía que mientras te necesitan y dices que sí a todo lo que quieren, son buenos contigo. Pero en cuanto ya no te necesitan, se deshacen de ti como de la basura.

Basándose en su experiencia de trabajo sin papeles, mi madre estableció una lista de sus 'derechos':

- el derecho a decir 'sí' todo el tiempo;
- el derecho a estar siempre contenta;
- el derecho a ser despedida en cualquier momento.

La lista de sus 'no derechos' es más larga:

- no tener derecho a estar enferma;
- no tener derecho a no tener dinero;
- no tener derecho a no tener trabajo;
- no tener derecho a tener papeles;
- no tener derecho a contestar al empleador;
- no tener derecho a poner mala cara;
- no tener derecho a estar cansada.

<sup>3</sup> CES: *Sortir de l'ombre. Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats*, 2005.

estonios que van a Finlandia pueden ponerse en contacto con un punto de información creado en la capital estonia, Tallinn, para conocer los derechos relacionados con su trabajo en Finlandia y saber a qué sindicatos finlandeses pueden llamar para pedir ayuda. Este punto de información se creó con la ayuda de los sindicatos finlandeses para que los estonios pudieran trabajar con las mismas condiciones que los finlandeses, sin perjudicar los derechos de estos últimos», explica Barbro Budin, responsable de las cuestiones de igualdad de género en la UITA<sup>3</sup>. La organización sindical española UGT, Unión General de Trabajadores, también ha ayudado a crear centros de información para los candidatos a la migración en países como Bulgaria, Colombia o Nicaragua, y ha creado asimismo centros de información en España para que los recién llegados puedan ir a informarse. Podríamos citar muchas más colaboraciones sindicales.

Sería posible imaginar que los sindicatos internacionales crearan un sitio Internet que ofreciera información sobre las legislaciones y los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes en el máximo de países de destino. En referencia a este punto, hay que señalar la existencia de una carpeta de información publicada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) para ayudar a las candidatas a la migración a obtener información sobre sus países de destino. Esta carpeta fue especialmente concebida para las trabajadoras de la salud, pero podría servir de ejemplo para inspirar una iniciativa parecida destinada a las trabajadoras domésticas<sup>4</sup>.

## Acompañamiento judicial

sobre el país de destino, sobre sus derechos, la legislación laboral, lo que deben esperar. Su sindicato asociado se compromete a proteger a los trabajadores migrantes de Sri Lanka durante su estancia en el país en caso de surgir cualquier problema relacionado con su empleo.

Encontramos otro ejemplo en el norte de Europa, entre Estonia y Finlandia: «Los

Si el apoyo de un sindicato o de una asociación de trabajadoras domésticas es extremadamente importante para una trabajadora doméstica que tiene el valor de llevar a su empleador ante los tribunales (véase las páginas 40-41), lo es todavía más en el caso de una migrante por las razones mencionadas al principio de este artículo. Afortunadamente, muchos sindicatos

están dispuestos a ayudar a estas migrantes que quieren defender sus derechos e incluso siguen luchando por ellas cuando ya han vuelto a su país. «Me he enterado recientemente del caso de una vietnamita que había sido contratada por una familia para guardar a sus dos hijos, limpiar, etc.», explica John Flavin, del sindicato irlandés Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)<sup>5</sup>. «El salario mínimo en Irlanda es de 8,45 euros la hora y ella sólo recibía 1,20 euros. Trabajaba de 70 a 80 horas a la semana y no tenía días libres ni vacaciones. Organizamos una acción ante el tribunal del trabajo en su nombre. Cuando su empleador descubrió que ella se había puesto en contacto con un sindicato, la llevó al aeropuerto y la metió en un avión con destino a Viet Nam. A pesar de ello, ganamos el juicio y el empleador tuvo que pagar cerca de 10.000 euros de atrasos, una suma que pudimos hacer llegar a la trabajadora en Viet Nam».

### **La acogida temporal en refugios**

La mayoría de las trabajadoras domésticas migrantes viven en casa de sus empleadores. Las que huyen del domicilio a causa de los abusos que padecen o que son despedidas sin preaviso se encuentran sin techo, en un país en el que generalmente no tienen posibilidades de hacer amistades. Esta perspectiva hace que muchas de ellas no se atrevan a defenderse de sus empleadores. Varios sindicatos y asociaciones de apoyo ponen a disposición de estas víctimas un refugio en el que pueden residir mientras su situación se aclara. Es el caso, por ejemplo, del Sindicato de Trabajadoras Inmigrantes Indonecias (IMWU) de Hong Kong, afiliado a la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU).

### **Agravar las penas para los empleadores sin escrúpulos**

Las autoridades pueden demostrar su determinación de luchar contra las explotaciones que sufren las trabajadoras

domésticas migrantes, entre otras maneras, incrementando las penas que se imponen a sus empleadores, un endurecimiento que puede justificarse debido a la vulnerabilidad de la víctima. Esta medida se tomó en Singapur, en donde en 1998 se incrementaron en un 50 por ciento las penas en caso de agresión física, de abuso sexual y de aislamiento forzoso cuando el culpable es un empleador y la víctima una trabajadora doméstica migrante<sup>6</sup>. Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante para convencer a las autoridades de su país de evolucionar en este sentido.

### **Presionar las embajadas**

Las embajadas de los países de origen de las trabajadoras domésticas migrantes pueden desempeñar un papel destacado para ayudarlas en caso de sufrir abusos, especialmente si han huido del domicilio de su empleador. En ellas pueden encontrar a personas que hablan su idioma e incluso existen embajadas que tienen sus propios refugios con personal especializado para poder ayudar a las migrantes víctimas de abusos graves. Es el caso, por ejemplo, de las embajadas de Filipinas y Sri Lanka en países donde la inmigración es importante, como Arabia Saudita. La embajada de Sri Lanka en Arabia Saudita reveló en enero de 2004 que cada mes recibía a unas 150 trabajadoras domésticas que habían abandonado a su empleador<sup>7</sup>.

Sin embargo, las embajadas también quieren mantener buenas relaciones con las autoridades del país en el que se encuentran, por lo que no siempre serán las mejores aliadas de las trabajadoras domésticas que desean obtener una compensación por los abusos que han sufrido. Las víctimas se enfrentan con otro obstáculo: no hay embajadas en todos los países y, en caso de que existan, no siempre saben dónde están ni cómo llegar a ellas si trabajan lejos de la capital. De ahí la importancia de mencionar las señas de las embajadas en las formaciones impartidas a las migrantes domésticas antes de marcharse

## ¿Esquivar la inmunidad diplomática?

El sentimiento de impunidad del empleador es aún mayor cuando éste es un diplomático: gracias a la Convención de Viena de 1961, los diplomáticos gozan de una inmunidad que les permite generalmente escapar a toda sanción judicial. Ante los repetitivos escándalos relacionados con la explotación de trabajadoras domésticas por parte de diplomáticos, en Suiza, en el cantón de Ginebra, se ha puesto en marcha una iniciativa interesante para acudir en su ayuda. «El cantón de Ginebra ha creado un organismo de mediación, llamado Oficina de amigables componedores, formado por antiguos Consejeros de Estado, notables, etc. que van a actuar como ‘embajadores de los empleados domésticos’ ante los diplomáticos», explica Michèle Gagnon, secretaria administrativa del sindicato SIT. «Normalmente llegan a un acuerdo amistoso en caso de violación de los derechos de una empleada doméstica, por ejemplo en relación con los días de licencia. También logran a veces que la persona despedida encuentre un nuevo empleo en casa de otro diplomático».

de su país (y también en los folletos informativos distribuidos a su llegada por algunos países de acogida).

Cuando las embajadas no cumplen bien su función de apoyo ante sus ciudadanas víctimas de explotaciones, los sindicatos del país de origen pueden ejercer presión sobre sus gobiernos para rectificar esta situación.

## Las campañas para la regularización de las trabajadoras migrantes sin papeles

Nadie sale ganando en el empleo de las trabajadoras domésticas sin papeles: ni el empleador, que corre el riesgo de ser condenado por haber contratado a una persona en situación irregular, ni la propia trabajadora, que generalmente no dispone de recursos para hacer valer sus derechos en caso de explotación ni de cobertura de ningún tipo de seguridad social. Muchos sindicatos han denunciado

estas situaciones absurdas participando en campañas de regularización de trabajadores sin papeles. Es particularmente el caso en Suiza, en el cantón de Ginebra, del Sindicato Interprofesional de Trabajadoras y Trabajadores (SIT)<sup>8</sup>. «Nuestro sindicato tiene dos permanencias semanales durante las cuales las personas sin papeles pueden inscribirse para presentar una solicitud de regularización colectiva, para pedirnos consejo jurídico de todo tipo y también para obtener un respaldo humano, para ser escuchadas», explica Lara Cataldi, secretaria sindical del SIT. «Se trata ya de una forma de reconocimiento de su existencia en el territorio suizo.»

En las comunidades de migrantes se corre rápidamente la voz acerca de la existencia de este apoyo sindical. «La primera semana de permanencia se presentó solamente una persona, la segunda semana eran dos, y desde entonces el número no ha cesado de aumentar y hemos llegado a tener 4.000 solicitudes de regularización. Las autoridades suizas las han rechazado, pero han tenido que reconocer que existe un verdadero problema en el sector de la economía doméstica. Mientras tanto, en Ginebra, gracias a la voluntad del sector de salir de la sombra, se ha redactado un modelo de contrato que incluye un salario de 3.400 francos suizos (2.900 dólares) por 46 horas de trabajo», indica Thierry Horner, secretario sindical del SIT.

Cuando los trabajadores sin papeles vienen a visitar una permanencia del SIT, pueden recibir del sindicato una procuración que estipula que este último está habilitado para defenderlos y pueden enseñar este documento en caso de ser detenidos por la policía. «Al principio las autoridades policiales nos presionaron mucho, nos decían que la procuración no tenía ningún valor», continúa Thierry Horner. «Recibíamos una llamada para informarnos de la detención de tal o cual persona, había que intervenir rápidamente... Tuvimos que realizar entre 700 y 800 intervenciones durante uno o dos años. Ahora va mejor, ya no se expulsa a nadie inmediatamente, nuestra procuración se ha convertido en

un instrumento que impide que un trabajador sea devuelto a su país en el primer avión. Todavía se producen expulsiones, pero por lo menos los trabajadores en situación irregular pueden prepararse para marcharse. Ya no se les coge en la calle y se les expulsa de inmediato.»

## Notas

<sup>1</sup> Este tipo de actitud es también posible si la trabajadora doméstica no es migrante, pero en este caso no contará con el obstáculo del idioma.

<sup>2</sup> Migrante International es una alianza de organizaciones de migrantes filipinos, <http://migrante.tripod.com/>.

<sup>3</sup> Cita obtenida del informe consecutivo a una conferencia internacional sobre las trabajadoras domésticas organizada en Amsterdam en noviembre de 2006, disponible en <http://www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. pág. 18.

<sup>4</sup> Disponible en <http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Home&Template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=14494>.

<sup>5</sup> Véase <http://www.siptu.ie/>.

<sup>6</sup> Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, julio de 2006, pág. 23.

<sup>7</sup> Mohammed Rasooldeen: «Sri Lanka to Sign Deal to Protect Interests of Housemaids, Employers», *Arab News*, 22 de enero de 2004.

<sup>8</sup> Véase <http://www.sit-syndicat.ch/>.

---

## «Hacer lo que es justo»

***Los sindicatos son a veces reticentes a la hora de movilizarse con fuerza en favor de las trabajadoras domésticas: los beneficios que pueden obtener de su afiliación, tanto a nivel financiero como en relación con el número de miembros, no compensan necesariamente los esfuerzos específicos que deben realizar para organizar esta mano de obra. ¿Cómo lo abordan los que han superado con éxito el desafío? ¿Qué lecciones han sacado de sus experiencias? Veamos algunas observaciones de carácter general.***

Organizar y acudir en ayuda de las trabajadoras domésticas requiere muchos esfuerzos por parte de un sindicato... y a veces los beneficios que se obtienen a cambio son escasos. Dado que se trata de una de las ocupaciones peor pagadas, estas trabajadoras no pueden pagar cotizaciones sociales considerables. Y peor aún: aisladas en lugares de trabajo dispares, algunas no sienten en su vida cotidiana la camaradería y la solidaridad de compañeros que podrían animarlas a mantener su afiliación cuando no necesitan de urgencia una ayuda sindical. A pesar de los numerosos esfuerzos que realizan los militantes sindicales para ponerse en contacto con ellas y afiliarlas, no es de extrañar que muchas trabajadoras pierdan su interés en el movimiento sindical. Se corre en riesgo de caer en un círculo vicioso: la escasez o la ausencia de cotizaciones sindicales de las trabajadoras domésticas explica la pobreza de los sindicatos que las unen... lo cual a veces impide que éstos puedan desarrollar suficientes actividades atractivas o útiles para estas trabajadoras, que a partir de ese momento pierden su interés en el movimiento sindical.

Para hacer frente a este problema algunos sindicatos abren su afiliación a otras ocupaciones. Es el caso del Sindicato Nacional de Empleadas Domésticas (NUDE) de Trinidad y Tabago: «Las cotizaciones de las trabajadoras domésticas son verdaderamente muy bajas», reconoce Ida Le Blanc, secretaria general del NUDE. «Esto nos ha llevado a afiliar a trabajadores de otros campos,

por ejemplo los que están cubiertos por la ley sobre el salario mínimo pero que son demasiado vulnerables o están demasiado aislados para poder afiliarse a un sindicato mayoritario. Los reunimos cada mes para que puedan compartir sus reivindicaciones con otros trabajadores que se enfrentan con dificultades similares. Representamos gratuitamente a nuestros miembros cuando se producen conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo y la Magistratura de Trabajo, pero los trabajadores que se afilian únicamente para beneficiarse de estos servicios tienen que entregarnos el 10 por ciento de las compensaciones obtenidas en caso de victoria. Es lo que permite que el sindicato pueda seguir adelante. De nuestros 500 miembros, cerca de 120 son trabajadoras domésticas. Ya han pasado por aquí más de 800 trabajadoras domésticas, pero la mayoría no permanecen afiliadas durante mucho tiempo. No sabemos realmente por qué, a pesar de que sea cierto que nos faltan fondos para poder organizar más actividades en su favor.»

El riesgo de ver venirse abajo un sindicato de trabajadoras domésticas por falta de fondos es muy real. Es lo que ocurrió en Namibia, antes de que se encontrara una solución para salvar el Namibia Domestic and Allied Workers' Union (NDAWU): «Dado el pobre salario de las trabajadoras domésticas, no podíamos pedirles una cotización superior a un 1 por ciento de lo que ganaban, lo que equivalía a cerca de 0,5 dólares», explica Alfred Angula, uno de los dirigentes del NDAWU. «La

falta de recursos financieros nos obligó a cesar nuestras actividades en 2003. Entonces buscamos un sindicato que aceptara acogernos bajo su protección. Al principio ninguno lo quería, pero los trabajadores agrícolas comprendieron nuestra situación y pudimos seguir existiendo gracias a ellos.»

El Sindicato de Trabajadores de la Industria y el Comercio de Ghana (ICU) se benefició de unos fondos daneses destinados a organizar la mano de obra de la economía informal con el fin de interesarse en la situación de las trabajadoras domésticas, después de haber organizado con éxito a los peluqueros y barberos. No obstante, la falta de fondos engendró una gran frustración, explica Napoleón Kpoh, su ex secretario general: «Como las trabajadoras domésticas están muy mal pagadas, no les pedimos el pago de cotizaciones a cambio de los servicios que ofrecemos; queríamos que su sindicato estuviera correctamente establecido, que fuera capaz de negociar las mejores condiciones antes de pedir una cotización. Pero cuando los fondos del proyecto se agotaron, no pudimos encontrar suficientes recursos para proseguir su organización por todo el país para crear un buen sindicato nacional de trabajadores domésticos. Es frustrante, ya que no tuvimos la posibilidad de asegurar una buena coordinación entre estas trabajadoras domésticas, que requieren sin embargo un apoyo sindical. El número de trabajadoras domésticas miembros de nuestro sindicato bajó de más de 2.000 a cerca de 200 a causa de la falta de continuidad de nuestras actividades de organización».

Una de las soluciones consiste en pedirle a la trabajadora sindical que pague varios meses de cotización al inscribirse. Es lo que intenta hacer el sindicato tanzaniano Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union (CHODAWU), que cuenta con 4.500 trabajadoras domésticas afiliadas. «Tenemos que reconocer que no todas pagan su cotización», explica Vicky Kanyoka. «Cuando llegan y solicitan ayuda, entonces les pedimos el

pago de tres meses de cotización. Son trabajadoras que se mueven mucho, algunas cambian muy a menudo de empleador y generalmente sólo vienen cuando tienen un problema. Esta movilidad hace que sea difícil conservarlas como miembros. No es corriente ver a una trabajadora doméstica empleada durante más de dos o tres años por un mismo empleador.»

Para incitar a estas trabajadoras a permanecer activas en el movimiento sindical, CHODAWU integra en sus instancias (comité ejecutivo, consejo general, congreso...) a trabajadoras que las representan.

En Suiza, el Sindicato Interprofesional de Trabajadoras y Trabajadores (SIT) está en contacto con cientos de trabajadoras domésticas que se encuentran en situación irregular en Ginebra (véase las págs. 53 y siguientes). Como conoce las grandes dificultades de su situación financiera, no les pide que estén afiliadas para poder recibir consejos de todo tipo o una ayuda relacionada con la ausencia de documentos de residencia. Sin embargo, si tienen problemas con sus empleadores y desean que el SIT inicie gestiones para defenderlas, tienen que afiliarse.

Otros sindicatos prefieren que la trabajadora doméstica esté afiliada antes de defenderla, pero no necesariamente por motivos financieros. «No les pedimos a las trabajadoras domésticas que sean miembros por la cotización que podemos recibir, ya que nunca cubrirá los esfuerzos que debemos realizar para ocuparnos de un caso individual», reconoce John Flavin, del sindicato Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)<sup>1</sup> de Irlanda. «Nuestra acción es más bien humanitaria, queremos denunciar las explotaciones y luchar contra ellas. No se trata simplemente de afiliar nuevos miembros, sino de hacer lo que es justo. En tanto que sindicatos, sabemos cuáles son los derechos de los trabajadores en nuestro país, como llevar adelante una denuncia, tenemos contactos con diversas autoridades, como la que gestiona los permisos de trabajo. Al que no esté familiarizado con este tipo de temas le resultará más difícil

ayudar a la trabajadora doméstica, por lo que es nuestro deber hacerlo.»

Hay que añadir que no es siempre fácil conseguir que los afiliados empleados en los sectores «tradicionales» admitan la necesidad de invertir tanto tiempo y energía en la organización de los trabajadores domésticos. «Es cierto que se necesita tiempo, ya que son miembros individuales», indica John Flavin. «Si hay 3.000 o 4.000 miembros que son trabajadores domésticos pero el sindicato es general y hay que defender a los trabajadores de todos los sectores, no resulta fácil ocuparse de cada trabajador doméstico: ayudar sólo a uno puede a veces tomar todo un día... Pero, una vez más, se trata de nuestro deber de sindicalistas y actuar en favor de las trabajadoras domésticas nos da asimismo un cierto prestigio en la sociedad.»

La presidenta del Comité Femenino de la Confederación Sindical Internacional (CSI), Diana Holland, también tuvo que convencer a su sindicato, el Transport and General Workers' Union (TGWU)<sup>2</sup> sobre la necesidad de prestar atención a las trabajadoras domésticas. El hecho de invitar a algunas de ellas a dirigirse a los dirigentes y militantes ayudó a convencer a los indecisos. «No hubo realmente resistencia, pero es cierto que si hubiéramos discutido las prioridades, no habría aparecido en primer lugar», asegura. «Los sindicatos son personas que se unen y buscan una fuerza colectiva que dé lugar a un cambio. Es exactamente lo mismo para los trabajadores domésticos y particularmente para los migrantes. Organizamos una serie de reuniones periféricas durante las conferencias del Congreso de Sindicatos (TUC) y del Partido Laborista en las que pudieron intervenir trabajadoras domésticas migrantes. A ellas asistieron muchos altos dirigentes sindicales. Estas mujeres hablaron de su experiencia, lo que verdaderamente puso en evidencia la importancia de esta campaña y, a partir de ese momento, ya nadie se preguntó si se trataba o no de una prioridad.»

Las lecciones aprendidas por los sindicatos que han manifestado su interés por

las trabajadoras domésticas individuales podrían resultar muy útiles en el futuro también para algunas empresas. De este modo, las compañías de limpieza que por ahora proponen esencialmente sus servicios a empresas podrían interesarse en el futuro en las viviendas particulares. A lo mejor sus trabajadoras serán asalariadas, pero no por ello dejarán de tener que enfrentarse a toda una serie de dificultades ya conocidas por las trabajadoras domésticas «autónomas»: las dificultades para tener un control de la inspección y de la medicina del trabajo en una vivienda privada; la facilidad de sufrir abusos sexuales dada la intimidad de la vivienda; la dificultad de presentar pruebas en caso de sufrir abusos (insultos, comportamientos fuera de lugar por parte del empleador...) dada la ausencia de compañeros o de un delegado sindical en el lugar de trabajo; el respeto de los horarios; el respeto de las tareas asignadas en el contrato de trabajo, etc.

Pilles Desbordes, secretario general de la Federación de Servicios de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT)<sup>3</sup>, justifica el interés de su organización en ayudar a las trabajadoras domésticas por las potencialidades de desarrollo sindical que ofrece en el futuro: «Se trata de un foco importante de desarrollo del empleo. Hay sobradas razones para creer que con el tiempo la diferenciación entre el mercado destinado a los particulares y el destinado a las empresas puede reducirse. De esta forma, con el envejecimiento de la población, parece bastante probable que un cierto número de empresas que hoy en día se dedican a la restauración colectiva se planteen el reparto de comida a domicilio. Las técnicas sindicales que se desarrollan actualmente para las trabajadoras domésticas anticipan también nuestro acompañamiento de los asalariados en empresas clásicas que quizá el día de mañana ofrecerán sus servicios a domicilio. Algunas preocupaciones no serán idénticas, pero entendemos nuestra dedicación como una posibilidad de desarrollo del número de miembros potenciales y como una acumulación de

experiencia sindical que nos ayudará a acompañar a nuestros miembros existentes, mucho más numerosos actualmente en las empresas, en la diversificación de la actividad de su empleador».

## Notas

<sup>1</sup> Véase <http://www.siptu.ie/>.

<sup>2</sup> Véase <http://www.tgwu.org.uk/>.

<sup>3</sup> Véase [www.cfdt-services.fr](http://www.cfdt-services.fr).

---

# Millones de niños en el servicio doméstico

***Los niños domésticos se encuentran entre los más vulnerables y los más explotados de todos los niños trabajadores. Sumisos, maltratados, humillados, hay millones de niños que no pueden ir a la escuela. Los sindicatos tienen un papel decisivo que desempeñar para acudir en su ayuda.***

En muchos países es una práctica corriente, arraigada en las costumbres, tener a niños como ayudantes domésticos. Es imposible definir con precisión su número: estos niños están a menudo dispersos en distintas familias, su relación de trabajo es informal y, en algunos casos, los empleadores los hacen pasar por sus hijos. Sin embargo, algunas estimaciones son estremecedoras. En el Día Mundial contra el Trabajo Infantil de 2004, un informe de la OIT señalaba que los niños domésticos representaban una buena parte de los 200 millones de niños que trabajan en el mundo. Citaba numerosas estimaciones por países: 700.000 niños trabajadores domésticos en Indonesia, 559.000

en el Brasil, 250.000 en Haití, 200.000 en Kenya, 264.000 en Pakistán, 100.000 en Sri Lanka<sup>1</sup>. La OIT también estima que tan sólo en la ciudad de Dhaka, capital de Bangladesh, hay 300.000 niños que son trabajadores y trabajadoras domésticos. Y, según otro informe de la OIT, en Phnom Penh, capital de Camboya, un niño de cada diez es explotado como trabajador doméstico<sup>2</sup>. El trabajo doméstico es también la forma más corriente de trabajo infantil para las niñas.

Muchos de estos niños son muy jóvenes. En Haití, por ejemplo, el 10 por ciento de los niños trabajadores tienen menos de 10 años y el 70 por ciento de los niños empleados en Marruecos «en otros hogares»

### Diferenciar entre «echar una mano» y la explotación infantil

No se puede denunciar como trabajo infantil cualquier implicación de un niño en las tareas domésticas. El informe del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*, se expresa claramente al respecto: «En todos los países del mundo, los niños colaboran con las tareas de su propio hogar; suelen preparar la comida antes de ir a jugar o lavar la vajilla después de la cena. Por ejemplo, tal vez tiendan la cama, cuelguen la ropa, corten la hierba, cuiden a un hermano pequeño, recojan fruta del campo familiar, ordeñen la cabra o den de comer a las gallinas. En su justa medida y, en particular, siempre y cuando no se interfiera con la educación de los niños o el tiempo de recreación, este tipo de ‘ayuda doméstica’ puede representar una experiencia positiva. Sirve para que los niños adquieran cualificaciones básicas y se preparen para el futuro; sirve para que sientan que están realizando una aportación a las tareas familiares, lo cual fortalece su autoestima [...] Esto no es trabajo infantil doméstico.

Se dice que existe trabajo infantil doméstico en situaciones en las que se contrata a niños para realizar tareas domésticas en la vivienda de una tercera persona, el empleador, en condiciones de explotación. En los casos en que esta explotación es extrema y conlleva trata, esclavitud y prácticas similares a la esclavitud, o un trabajo que por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza es peligroso y puede perjudicar la salud, la seguridad y la moralidad del niño se trata de las peores formas de trabajo infantil, y es preciso abordarlas con carácter de urgencia».

### «A esta edad es muy difícil tener el sentido de la responsabilidad»

Marcelina Bautista, responsable en México del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CON-LACTRAHO), comenzó a trabajar como doméstica cuando tenía 14 años y nos da su testimonio: «Convertirse en trabajadora doméstica es un cambio muy grande en la vida de una niña. Entonces tenía 14 años. Siempre había vivido en un pueblo, pero tuve que ir a trabajar a la ciudad, en donde la cultura, así como la comida, es muy diferente. Así pues, la cultura del empleador es muy diferente y, además, cuando llegué yo no hablaba español. Por estas razones, mi primer trabajo me resultó extremadamente difícil. Como no hablaba la misma lengua que mis empleadores, éstos me imponían muchas discriminaciones, eran muy bruscos conmigo, la patrona me zarandeaba, no comprendía nada de lo que decía. El año en el que trabajé para esta familia fue muy duro. Tuve que aprender el español por mí misma, ya que los empleadores no me ayudaban. A esta edad es muy difícil tener el sentido de la responsabilidad necesario para ser una trabajadora. Lloraba constantemente, quería volver a casa, pero tengo 11 hermanos y hermanas (soy la tercera), por lo que tenía que ayudar a mi familia a sobrevivir. Todavía me resulta muy difícil hablar de todo esto, incluso siendo adulta, pero es importante dar a conocer lo que tenemos que pasar si tenemos que trabajar como domésticos siendo niños».

tienen menos de 12 años. Algunos estudios citan casos de domésticos de apenas 5 o 6 años de edad. Muchos de ellos trabajan hasta 15 horas al día, a menudo sin recibir un salario, puesto que sus empleadores consideran que están suficientemente remunerados con el alojamiento y la comida. A veces se les encomiendan tareas que exceden sus capacidades, como el transporte de cargas pesadas. Tienen que ocuparse de los hijos de su empleador, cuando ellos mismos son niños. Es imposible que puedan ir a la escuela en estas condiciones. Un estudio realizado por la OIT en 2005 en Viet Nam<sup>3</sup> mostró que

los niños domésticos de la ciudad de Hô Chi Minh trabajan 13 horas al día, 7 días a la semana, por lo que están demasiado cansados para poder seguir clases nocturnas, incluso en aquellos casos en los que el empleador lo permite. Además, un tercio de estos niños tiene regularmente tos y problemas respiratorios, un tercio sufre dolores de cabeza, un cuarto dolores de espalda y una décima parte de ellos heridas, cortes y quemaduras.

### Falso proceso de desarrollo

Ya en 1989 la OIT declaraba que los niños que trabajan en el servicio doméstico son probablemente los más vulnerables y más explotados de todos, y también los más difíciles de proteger. Uno de los obstáculos en la lucha contra esta explotación reside en el hecho de que a menudo se considera que realizar trabajos domésticos fuera del hogar forma parte del proceso de socialización y de desarrollo de un niño. Los empleadores de estos niños a veces pretenden que forman parte de su familia. Se justifican diciendo: «Por lo menos en nuestra casa el niño puede aprender un oficio... En nuestra casa por lo menos recibe comida». No obstante, hay pocas probabilidades de que estos empleadores deseen el mismo destino para sus hijos.

Hay algunos obstáculos en la lucha contra el trabajo de los niños domésticos que son similares a los que hay que enfrentar para poder ayudar a los trabajadores domésticos adultos: el carácter «invisible» de este trabajo, al realizarse tras las puertas de una casa, hace que sea difícil de identificar, así como la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como una forma de actividad económica (que implica la ausencia de intervención de la inspección laboral). Pero cuando estos trabajadores son niños, hay que añadir otros obstáculos: por una parte «una reticencia institucional a abordar problemas que parecen incidir en los derechos de la familia, así pues, el trabajo doméstico suele ser excluido de la legislación y las políticas formuladas para abordar el trabajo

infantil y otras formas de explotación infantil»<sup>4</sup>; por otra parte, el sentimiento, en algunas sociedades, de que el niño estará mejor en el interior de una casa trabajando sin descanso, que deambulando por las calles o estando sometido a trabajos peligrosos (por ejemplo en la minería, la construcción...).

### ¿Demasiado difícil para los gobiernos?

La flexibilidad de ciertas normas internacionales relativas al trabajo infantil puede dejar la puerta abierta a la explotación de los niños domésticos. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), autoriza, por ejemplo, a los Estados Miembros, a excluir ciertas categorías limitadas de empleo o de trabajo de la aplicación del convenio (excepto si se trata de una actividad peligrosa). Por otro lado, el artículo 5 permite que los países en desarrollo especifiquen a qué ramas de actividad económica

o tipos de empresas se aplica el convenio (dicho artículo contempla una breve lista de sectores en los que debe aplicarse el convenio, pero no se incluye el trabajo doméstico). Como consecuencia de esta flexibilidad: «El trabajo doméstico suele estar excluido de la cobertura del Convenio núm. 138, ya que muchos gobiernos consideran muy difícil hacer cumplir las normas laborales en este sector»<sup>5</sup>.

El Convenio núm. 182, que completa el Convenio núm. 138, ofrece menos posibilidades de derogación que este último, ya que los Estados Miembros estuvieron de acuerdo en que se debían eliminar prioritariamente las peores formas de trabajo infantil. El trabajo doméstico no está expresamente mencionado en el texto del Convenio núm. 182. Sin embargo, la definición de las peores formas de trabajo infantil formulada en este convenio corresponde a la situación de muchos niños que trabajan en el servicio doméstico en el mundo (quizás incluso de la mayoría de

### Una jamaicana de 15 años esclava en los Estados Unidos

Sería un error pensar que el trabajo infantil doméstico es un problema que afecta únicamente a los países en vías de desarrollo. Erline Browne, de la organización americana Domestic Workers United (DWU), se encontró un día con el caso de una muchacha que había sido llevada a los Estados Unidos cuando tenía 15 años. Su historia, conmovedora, dista de ser un caso aislado en los países industrializados. «En Jamaica, la madre de una niña de 15 años tenía un amigo que le había hablado de una pareja de jamaicanos que vivía en Nueva York. Esta pareja estaba buscando una trabajadora doméstica joven y decía estar dispuesta a enviarla a la escuela. La madre consideró que se trataba de una buena oportunidad para su hija. Cuando ésta llegó a Nueva York, la pareja fue a recibirla, pero al día siguiente se la llevaron a su nueva vivienda, en Houston, lo cual no estaba previsto en el acuerdo. Allí tenía que ocuparse de sus hijos y también tenía que cocinar, limpiar, lavar la ropa, todo el trabajo doméstico... y la pareja no la enviaba a la escuela. Los empleadores la aislaban, incluso le prohibían ir a la iglesia. La adolescente quiso escribir a su madre, pero tuvo que entregar el sobre a sus empleadores puesto que éstos le habían restringido sus movimientos. Le prometieron que echarían la carta al correo, pero nunca lo hicieron. Así pues, la muchacha, como no recibía respuesta de su madre, empezó a temer que hubiera fallecido, que ya no se preocupara por ella... La madre, por su parte, tampoco recibía noticias y estaba igualmente preocupada. Esta situación duró quince años. La trabajadora estaba triste, los niños que cuidaba la veían llorar e intentaban consolarla. Utilizaron su dinero de bolsillo para que pudiera comprar sellos y papel, pero la carta, una vez más, no llegó. Un día la hermana de la empleadora vino de Jamaica y constató la angustia de la muchacha (que ya se había convertido en una mujer). La muchacha le contó lo que pasaba y la mujer le pidió que escribiera de nuevo una carta, que ella misma echó al correo. Entonces, la trabajadora recibió una respuesta de su madre, que finalmente había conseguido su nueva dirección. Ésta le pidió inmediatamente a su hermano (que vivía en Estados Unidos) que fuera a buscarla. Recibimos una llamada sobre este caso y nos pusimos en contacto con un abogado que inició un proceso judicial. El juez le concedió 74.000 dólares, pero que nadie diga que es mucho: esta muchacha perdió quince años de su vida.»

ellos). Se trata de situaciones de esclavitud o de prácticas equivalentes (venta o trata de niños, servidumbre por deuda, trabajo forzoso...) y de trabajos que pueden perjudicar la seguridad, la salud o la moralidad del niño.

En muchos países del mundo los niños que trabajan en el servicio doméstico están expuestos a los peligros descritos en el Convenio núm. 182. Son tratados como si fueran propiedad del empleador, se les considera como pequeños esclavos sumisos. Tienen que utilizar sustancias nocivas, como productos de limpieza. Están expuestos a golpes, a la explotación sexual. Se les despierta varias veces durante la noche para que presten un servicio u otro a su empleador. Están privados del contacto con su familia o amigos y a menudo están encerrados en los locales del empleador. Los estudios de la OIT muestran que todos los abusos graves que se cometen contra los trabajadores domésticos (véase el artículo de la página 9) se cometen también contra los niños domésticos. Los sindicatos, que tienen que ser invitados a participar plenamente en los debates tripartitos para redactar las listas nacionales de las profesiones peligrosas contempladas con

prioridad, tienen el deber de hacer todo lo posible para incorporar el trabajo doméstico en estas listas.

Gracias a sus contactos en el terreno y a su poder de influencia, los sindicatos están también en una buena posición para llevar a cabo acciones y campañas contra el trabajo doméstico infantil. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT puede respaldar estas acciones y campañas, como ya se hace en algunos países, entre ellos Tanzania (véase el artículo de la página 63). De ello depende el futuro de millones de pequeños esclavos.

## Notas

<sup>1</sup> OIT: *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*, 2004.

<sup>2</sup> Cambodia Ministry of Planning, National Institute of Statistics y OIT-IPEC: *Child Domestic Worker Survey. Phnom Penh – 2003*, Phnom Penh, 2004.

<sup>3</sup> OIT: *Child Domestic Workers in Ho Chi Minh City*, marzo de 2006.

<sup>4</sup> OIT: *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*, op. cit.

<sup>5</sup> OIT: Informe del Taller interregional de la OIT-IPEC sobre trabajo infantil doméstico y sindicatos, Ginebra, 1-3 de febrero de 2006.

## Tanzanía: luchar contra el trabajo doméstico infantil refuerza el sindicalismo

*En Tanzanía, la campaña del sindicato CHODAWU ha permitido estigmatizar el empleo de niños domésticos. La prevención de la trata y la reintegración de los ex niños trabajadores en sus familias y en la escuela son los dos ejes de esta campaña, que también ha permitido reforzar las bases y la imagen del sindicato.*

El sindicato Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union (CHODAWU), Afiliado al Congreso de Sindicatos de Tanzanía, fue creado en 1995 para defender principalmente los derechos de los trabajadores domésticos adultos. Sin embargo, los sindicalistas se encontraron muy pronto enfrentados a un obstáculo importante: una gran parte de las trabajadoras domésticas eran niñas menores de 18 años. La mayoría de ellas trabajan una media de más de 60 horas a la semana a cambio de unos salarios que oscilan entre los 5 y 20 dólares al mes. «Constatamos desde el principio que la mayoría de los trabajadores domésticos que se dirigían a nosotros para presentar sus reivindicaciones eran niños y no adultos», explica Vicky Kanyoka, responsable de los programas en favor de las mujeres y de la sindicación en el CHODAWU. «Como estamos en contra del trabajo infantil y de todos modos el empleo de estos niños no entraba en un marco legal, iniciamos una campaña contra el trabajo doméstico infantil, con el apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Dura desde hace once años y nos ha ayudado mucho a organizar a los trabajadores domésticos adultos. Hemos querido relacionar los dos temas ya que el trabajo infantil doméstico es considerado como una amenaza para el empleo y las condiciones de trabajo de los adultos.»

El CHODAWU ha desarrollado dos tipos de acciones para luchar contra el trabajo doméstico infantil: la prevención de la

trata y la retirada de los niños del trabajo para que asistan a la escuela. Vicky Kanyoka: «Con la colaboración del gobierno hemos podido identificar las principales zonas en las que los niños son reclutados antes de venir a trabajar en la región urbana y las principales regiones receptoras de estos niños trabajadores, como la capital Dar-es-Salaam. La prevención pasa por la concienciación de las comunidades, los padres, las escuelas, los propios niños. Es necesario que todos sepan lo que ocurre cuando los niños son empleados como domésticos. Concienciamos igualmente a las autoridades locales: si la mano de obra del futuro se marcha de sus regiones, ¿quiénes serán los docentes, las enfermeras de mañana? Intentamos explicarles a los padres y a los dirigentes locales que el empleo de niños domésticos destruye su mano de obra».

### **La presión sindical para castigar a los traficantes de niños**

Muchos niños domésticos tanzanianos han sido llevados a la ciudad por traficantes, a veces en colaboración con miembros de la familia de la víctima. «Al investigar en uno de los barrios más grandes de Dar-es-Salaam, descubrimos que estos agentes crean amistades en las regiones rurales, intentan aliarse con hombres jóvenes sin empleo que conocen gente en estas regiones, que tienen familia allí. Los agentes o sus colaboradores prometen que van a llevar el niño a casa de un amigo

que va a enviarlo a la escuela o que el niño trabajará un poco y que se enviará dinero a los padres para ayudarlos a mantener al resto de la familia. En realidad, venden a una hija en el trabajo doméstico por unos 10 dólares o en la prostitución por sumas que van de 15 a 20 dólares. Se trata de un tráfico de niños, puesto que los padres son abusados mientras que se lleva al niño a la región urbana e incluso a veces a Nairobi (Kenya), en donde hemos descubierto niños tanzanianos.»

La campaña de prevención del sindicato consiste también en convencer a las autoridades locales para que adopten órdenes municipales que castiguen a los padres o a los agentes que lleven a los niños a la ciudad con el fin de hacerlos trabajar en el servicio doméstico. «Estas órdenes municipales se aplican bien sobre el terreno ya que su existencia está ampliamente anunciada en las comunidades rurales, en colaboración con las autoridades locales. Castigan también a los padres que no envían a sus hijos a la escuela. Las sanciones pueden ser una multa, el pago de una cabra, de un pollo, etc. Organizamos muchas reuniones y concentraciones para hablar de ello, distribuimos folletos, etc.», explica Vicky Kanyoka. Por otro lado, como seguimiento a un proceso tripartito, existe una nueva legislación en Tanzania que fija la edad mínima de empleo a 14 años y también incluye sanciones contra los empleadores de niños. La intención es buena, pero esta legislación nacional se aplica con dificultad debido, entre otras razones, a que los inspectores laborales son poco numerosos y no están autorizados para inspeccionar los domicilios privados.

El sindicato CHODAWU ha puesto en marcha en el ámbito local «comités sobre el trabajo infantil». Éstos se encargan de investigar sobre los lugares en los que se emplea a niños con el fin de sacarlos de estas situaciones de explotación. «Sería muy arriesgado para los sindicalistas ajenos a estos lugares entrar y sacar a los niños trabajadores domésticos, por lo que confiamos esta tarea a nuestros comités locales, que colaboran, en caso de que sea

necesario, con la policía local», nos sigue explicando Vicky Kanyoka. «Esta colaboración con las autoridades es muy importante y, además, invitamos a los policías a nuestros seminarios de concienciación. A veces son los propios policías los que nos informan de estas situaciones y vamos juntos a interceptar a la persona que emplea a un niño.»

### **Una actitud firme pero constructiva con los empleadores**

Los militantes del CHODAWU intentan dialogar, cuando es posible, con los empleadores que utilizan niños domésticos. Si oyen hablar de la situación de un niño explotado o si un niño doméstico acude a los sindicalistas para quejarse de uno u otro abuso, éstos envían una carta oficial al empleador con una copia dirigida a las autoridades locales. En ella, le invitan a presentarse al local del sindicato para iniciar un diálogo con él. Según el CHODAWU, en la mayoría de los casos los empleadores comprenden el error que han cometido cuando se les demuestran los efectos nefastos del empleo de niños en el servicio doméstico. El sindicato realiza a continuación una investigación para determinar la cantidad que el empleador le debe a este niño (horas prestadas, cuidados médicos eventuales, días de licencia no pagados...). El empleador también tiene que devolver al niño a su pueblo y pagar los gastos. En caso de no hacerlo, el sindicato, en colaboración con la policía, se encargará de ello, pero el empleador tendrá que pagar los gastos de todos modos.

Los sindicalistas del CHODAWU se aseguran luego de que el niño ex trabajador doméstico se ha reintegrado bien en su comunidad de origen y que no corre el riesgo de ser enviado de nuevo a la ciudad. «Tenemos representantes en muchas regiones de Tanzania, que contactamos antes de la vuelta del niño para que garanticen una buena coordinación», explica Vicky Kanyoka. «No llevamos al niño directamente con su familia, sino que lo

entregamos primero a las autoridades locales, que se ocupan de devolverlo a sus familiares y se aseguran de que permanece con ellos y va a la escuela.

El gobierno tanzaniano ha creado un sistema de enseñanza complementaria que permite que los niños que han perdido varios años de escolaridad puedan recibir ayuda de docentes especializados para que adquieran el nivel que les corresponde. El IPEC apoya al gobierno en esta enseñanza complementaria. Existen programas de formación profesional para los niños mayores. Más de 2.000 ex niños domésticos se han beneficiado de ellos. El comité ejecutivo del CHODAWU también decidió crear en 2007 un centro de transición para niños ex trabajadores domésticos en Dar-es-Salaam.»

## **En dos años 8.200 niños salvados**

Estas acciones contra el trabajo infantil han permitido que el sindicato tenga una buena imagen en la sociedad y ante las autoridades tanzanas, y atraer más miembros. Puede presentar resultados tangibles: el CHODAWU estima, por ejemplo, que sus acciones han permitido asegurar la prevención y el rescate de 8.200 niños trabajadores domésticos entre 2005 y 2007. Las estadísticas referentes a la prevención se basan en el número de intervenciones con niños identificados como «en riesgo». Vicky Kanyoka: «Para encontrar a estos niños en riesgo, nuestros militantes locales colaboran con las autoridades y los líderes de la comunidad para identificar a los niños huérfanos, a los niños de familias monoparentales, de familias muy pobres, etc. El papel de los docentes es también muy importante: pueden consultar los registros de asistencia en las escuelas e identificar cuáles son los niños que ya no asisten a la escuela, los que llegan tarde a menudo... Colaboramos estrechamente con los sindicatos de docentes en las zonas de donde proceden los niños domésticos. Estos docentes, a través de

sus sindicatos, ponen en marcha programas para fomentar la escolaridad entre los niños y los padres, mediante comités para la educación (que incluyen a padres de alumnos) y los comités contra el trabajo infantil existentes. Se trata, pues, de un esfuerzo conjunto».

El sindicato se alegra al constatar que en las regiones en donde trabaja desde hace varios años se ha vuelto difícil que los traficantes puedan obtener niños para enviar a la ciudad: se ha alertado a los padres, que han oído los testimonios de otros niños acerca de la manera en que han sido explotados. «También han visto niños que han contraído el VIH/SIDA, niños que vuelven a su comunidad con maneras de comportarse y vestirse muy distintas de sus tradiciones. Algunas muchachas han vuelto embarazadas o con un hijo, lo que representa una carga suplementaria para la familia.»

Para Vicky Kanyoka, una de las claves del éxito del CHODAWU en la lucha contra el trabajo infantil doméstico es la colaboración con todos los actores de la sociedad. «Solos no seríamos tan eficaces para combatir el trabajo infantil doméstico, hace verdaderamente falta un esfuerzo concertado. Es por ello que formamos militantes de los comités contra el trabajo infantil en los pueblos o en los barrios. Según su especialización (agricultores, docentes, políticos...), también les pedimos a nuestros militantes que hablen del trabajo infantil en sus ámbitos profesionales respectivos. Así pues, nuestro programa se integra en todos los niveles del sindicato, desde la cúpula hasta la base. Incluso hablamos del trabajo infantil en las mezquitas. Otro elemento clave de la lucha es que jamás imponemos nuestros métodos a nuestros interlocutores. Tanto si las reuniones tienen lugar en el ámbito de los pueblos, de las comunidades urbanas, de las autoridades u otros, nunca imponemos nuestra concepción del problema o una solución. Todas las acciones y las estrategias deben venir de nuestros interlocutores para que se sientan 'propietarios' del proyecto.»



## **Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en América Latina**

*En este artículo proponemos analizar la situación de las trabajadoras domésticas en América Latina revisando los fallos constatados en los cuatro sectores que figuran en el Programa de Trabajo Decente: derechos, empleo, protección social y diálogo. Retiraremos, como conclusión, los progresos realizados en la región en relación con el respeto de estos derechos y con la mejora de las condiciones de trabajo, de la protección social y de la organización de las trabajadoras domésticas.*

---

**María Elena Valenzuela**

Especialista de género y empleo  
OIT, Lima

**Marta Rangel**

Consultora de la OIT  
en temas de género

---

**E**l trabajo doméstico constituye desde el punto de vista numérico la ocupación más importante para las mujeres en América Latina: alrededor de 12 millones de mujeres son trabajadoras domésticas en la región.

Se considera que el trabajo doméstico es una ocupación eminentemente femenina no sólo porque más del 90 por ciento de quienes la ejercen son mujeres, sino también porque desempeñan las tareas de cuidado de la familia, que han sido tradicionalmente reconocidas como funciones propias de la condición femenina.

El servicio doméstico no es como cualquier otra ocupación. Las trabajadoras conviven con la familia a la cual prestan sus servicios, desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, a cambio de un salario. Los empleadores no son empresas sino familias, y el espacio de trabajo es la vivienda en que

habitan los integrantes del hogar. Es, por lo tanto, un trabajo que se realiza en un ámbito privado, haciendo muy difícil su fiscalización.

Las trabajadoras domésticas – o trabajadoras del hogar – desarrollan un trabajo que es fundamental para la sociedad. A pesar de esto, su trabajo es poco valorado social y económicamente y estas trabajadoras presentan los mayores déficits de trabajo decente. En la gran mayoría de los países se rigen por un estatus legal especial, que les otorga menos derechos en comparación al resto de los trabajadores. El servicio doméstico se ubica como el segmento del empleo que cuenta con los niveles más bajos de remuneración y protección social, y peor calidad del empleo. A esta situación de precariedad y discriminación se suma su bajo nivel de organización y representación, que repercute en una falta de poder de negociación para mejorar las condiciones de trabajo.

## Reformas legales recientes al servicio doméstico en América Latina

---

País	Instrumento legal
Argentina	<i>Decreto 485 (2000). Reglamentación del régimen especial de seguridad social para empleados/as del servicio doméstico.</i> Establece la obligatoriedad de aportes y contribuciones por parte del empleador para sus empleados domésticos que trabajan 6 o más horas semanales.
Bolivia	<i>Ley de la trabajadora del hogar (2003).</i> Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
Brasil	<i>Constitución de la República Federativa de Brasil (1988).</i> Amplía los derechos de los empleados domésticos establecidos en la ley 5.859/1972 (2006). El Senado aprobó una medida provisoria por la cual los empleadores pueden obtener beneficios fiscales disminuyendo su impuesto a la renta si cotizan para dos empleados (ya tienen beneficios si cotizan para uno), que tendrían derecho al FGTS (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio). El gobierno va a intentar impedir este cambio. El Senado ratificó otra reforma a la cual el gobierno se opone: la inclusión obligatoria de los empleados domésticos en el régimen del FGTS, que va a veto o sanción presidencial.
Chile	<i>Ley 19.591 (1998).</i> Reconoce el derecho al fuero maternal para las trabajadoras domésticas.
Costa Rica	<i>Proyecto de Ley (2002).</i> El proyecto de ley fue enviado al Parlamento. Propone equiparar los derechos de los empleados domésticos a los de los demás trabajadores con relación a la jornada laboral y a los períodos de descanso.
Nicaragua	<i>Reglamento 202 (1978). De aplicación del seguro social a los trabajadores del servicio domestico.</i> Establece los mecanismos de cálculo del salario de referencia, de financiamiento y de recaudación. Define la contribución patronal (12%), laboral (3%) y estatal (4%), además de otros beneficios tales como el seguro de maternidad, de invalidez y ayuda de funeral.
Perú	<i>Ley 27.986 (2003). De los trabajadores del hogar.</i> Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando los derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
Uruguay	<i>Ley 18.065 (2006).</i> Equipara los derechos de las trabajadoras domésticas a los del resto de los asalariados.

---

### La ley concede menos derechos a las trabajadoras domésticas

El empleo doméstico en casi todos los países de la región está tipificado como un *régimen laboral especial* y se rige por marcos normativos que diferencian a los trabajadores domésticos del resto de los trabajadores asalariados<sup>1</sup>. Esta diferencia en el trato legal del trabajo doméstico tiene como consecuencia la negación de una

serie de derechos que la ley consagra al resto de los trabajadores.

Aun cuando la mayor parte de las legislaciones latinoamericanas contemplan la obligación de celebrar contrato de trabajo escrito, como una forma de resguardar los derechos de los trabajadores, esta disposición es bastante más flexible cuando se trata de trabajadores domésticos. Sólo un pequeño grupo de países (Argentina, Brasil y Chile, entre ellos) extiende este

derecho a los trabajadores domésticos. Otro grupo (Bolivia y Ecuador) lo hace exigible sólo cuando el contrato supera un cierto período de tiempo, mientras que otros (Perú y Panamá) prevén la alternativa que éste sea escrito o verbal, e incluso hay casos en que la ley no prevé este instrumento para el servicio doméstico.

En casi todos los países de la región no se hace exigible al trabajo doméstico la regulación con respecto a la jornada de trabajo que rige para el resto de los trabajadores. En la mayoría de los países no se establece una jornada máxima de trabajo diario o semanal, aunque sí se regula la jornada mínima de descanso, la cual se ha fijado comúnmente en 12 horas de descanso diario y un día de descanso semanal. Considerando que la mayor parte de los países contempla como la jornada de trabajo semanal normal para cualquier trabajador una que ocupa entre 44 y 48 horas concentradas en cinco días de trabajo, se puede constatar la situación de clara desventaja de los trabajadores domésticos. Destaca en este contexto la legislación del Brasil, Bolivia, Perú y Uruguay que fijan una jornada diaria de ocho horas, similar a la del conjunto de los trabajadores.

Las legislaciones latinoamericanas coinciden además en aplicar un principio diferente para la fijación del salario del servicio doméstico, considerando que éste se compone de dos elementos: uno constituido por la remuneración en dinero y otro por el pago en especie, constituido por la alimentación y vivienda que provee el empleador. Como resultado de esto, en varios países (Argentina, Chile, México y Paraguay, entre otros) los trabajadores domésticos están sujetos a un salario mínimo que es inferior al que establece la ley para el resto de los trabajadores.

Además de la desigualdad que enfrentan las trabajadoras domésticas en materia de derechos laborales, existe un alto incumplimiento de la normativa, lo cual agrava aún más su situación de vulneración de derechos. Los sistemas de fiscalización y de reclamo son, por otra parte, poco eficientes.

## **El trabajo doméstico concentra la mayor proporción de la fuerza de trabajo femenina en la región**

El servicio doméstico concentraba en 2005 un porcentaje bastante significativo de la ocupación femenina en la región (14,2 por ciento del total) y su peso se ha mantenido sin grandes variaciones desde 1990. En varios países constituye la principal fuente de empleo femenino. En seis de los países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Paraguay y Uruguay) el peso del servicio doméstico era superior al promedio regional. En el Paraguay, por ejemplo, casi un cuarto de las mujeres trabajadoras se desempeña en el servicio doméstico y en el Brasil esta cifra alcanza a poco menos de un quinto de las mujeres ocupadas.

En el mercado de trabajo coexisten las trabajadoras domésticas que cumplen jornadas de trabajo semanales para un mismo empleador con aquellas que cumplen jornadas diarias para uno o más empleadores. El primer caso agrupa tanto a trabajadoras que viven en la vivienda de sus empleadores (trabajadoras puertas adentro) como aquellas que se desplazan diariamente desde sus hogares a trabajar para otra familia (trabajadoras puertas afuera). Un estudio sobre el servicio doméstico en 18 países de América Latina mostró que el 5,9 por ciento de los hogares tenía una o más trabajadoras domésticas «puertas adentro» y el 9 por ciento contrataba los servicios de trabajadoras domésticas «puertas afuera». La probabilidad de contar con una trabajadora aumentaba con el nivel socioeconómico del hogar y en el decil más rico el 22 por ciento contaba con servicio doméstico «puertas adentro» y el 24 por ciento con servicio doméstico «puertas afuera».

En la mayoría de los países de la región el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado de trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y en situación de mayor exclusión social. A pesar de que el aporte de las trabajadoras domésticas es un componente importante en el ingreso de las

familias más pobres, sus ingresos son significativamente inferiores a los del promedio de ocupados. En un grupo importante de países – tales como la Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Panamá y Uruguay – las remuneraciones del servicio doméstico son las más bajas en comparación con las que perciben las mujeres ocupadas en cualquier otra categoría ocupacional.

En otro grupo de países, tales como Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú – donde existe una alta proporción de ocupados en el sector informal en diversas formas de autoempleo –, las trabajadoras domésticas perciben salarios similares o superiores a los ingresos que obtienen las trabajadoras por cuenta propia que se desempeñan en áreas de baja productividad<sup>2</sup>. Como consecuencia de sus bajos salarios, las trabajadoras domésticas presentan mayores niveles de pobreza que los demás ocupados.

Una gran cantidad de las trabajadoras domésticas son adolescentes provenientes, en general, de familias campesinas pobres. Se vinculan al trabajo desde edades muy tempranas, quedando excluidas de la educación y la protección de sus derechos. El trabajo infantil doméstico es otra lacra que existe en la región: es el más invisible y compromete seriamente sus derechos. Por esta razón, ha sido considerado entre las peores formas del trabajo infantil. Se estima que alrededor de dos millones de niños y principalmente niñas menores de 14 años trabajan en el servicio doméstico en la región.

Las mujeres indígenas y afrodescendientes están sobrerrepresentadas en el servicio doméstico. Por ejemplo, en el Brasil para el año 2000, mientras el 23 por ciento de las mujeres negras se desempeñaba en el servicio doméstico, este porcentaje era del 14 por ciento para las mujeres blancas. En el caso del Ecuador, un 12,7 por ciento de las mujeres indígenas, mestizas y negras están ocupadas en el servicio doméstico y sólo lo están un 2,4 por ciento de las mujeres blancas.

### **Trabajadoras domésticas: los más bajos niveles de protección social**

Una de las áreas donde las trabajadoras domésticas tienen un mayor déficit de trabajo decente es en materia de protección social. Aun cuando en la mayoría de los países de la región el servicio doméstico está incluido dentro del sistema nacional de pensiones, hay algunos – como el Paraguay – que todavía establecen diferencias que limitan las posibilidades de las trabajadoras domésticas con respecto a sus derechos jubilatorios.

Con respecto a los beneficios de salud, la mayoría de los países cuenta con regulaciones especiales para el trabajo doméstico que permiten extender el seguro de salud y la asistencia en caso de enfermedad a estas trabajadoras. Sin embargo, es necesario hacer notar que en la legislación de diversos países la enfermedad de la trabajadora doméstica puede constituir causa de despido, lo que las deja en una situación de vulnerabilidad de sus derechos e inseguridad laboral.

El derecho de la mujer a gozar de protección de maternidad es reconocido como uno de los beneficios laborales más importantes y consagrados en la legislación de todos los países de la región. La licencia de maternidad (permiso pre y post natal), las prestaciones en dinero, así como el control de la salud de la mujer durante el embarazo y tras el parto, están cubiertos por la seguridad social que por lo general es de carácter obligatorio y que opera en el contexto de un sistema general que rige para todos los trabajadores. Por regla general, no existen regímenes especiales de protección de la maternidad para trabajadoras domésticas. Sólo Chile considera el fuero maternal (prohibición de despido sin causa justificada desde que se notifica el embarazo hasta que el hijo o hija cumple un año de vida) para las trabajadoras domésticas. Esto se logró en 1998, cuando se aprobó una ley que extendía para ellas este derecho que beneficiaba al resto de las trabajadoras asalariadas, excluyendo hasta ese momento al servicio doméstico.

A pesar de la protección social que les corresponde en su calidad de asalariadas del servicio doméstico, la cobertura de la seguridad social es muy baja y la situación entre países muy heterogénea. Datos de la OIT (2006) indican que, en promedio, un 10,3 por ciento de las trabajadoras domésticas tiene cobertura de salud o pensiones en América Latina. La situación varía mucho por países y destaca la mayor cobertura que obtienen estas trabajadoras en Chile, Costa Rica y Uruguay.

### **Organización y diálogo social: requisitos para mejorar los derechos y las condiciones de trabajo**

Las trabajadoras del servicio doméstico enfrentan un déficit de organización, representación y voz. Esto incide de manera decisiva en la falta de visibilidad de su desmedrada situación y la persistencia de condiciones de discriminación y mala calidad del empleo.

Hay diversos factores que dificultan las posibilidades de organización de las trabajadoras domésticas. Por una parte, este trabajo se realiza en el interior de una vivienda, de manera aislada y sin mayor interacción con quienes se desempeñan en otros hogares. Por otra parte, el trabajo se extiende por largas jornadas, lo cual restringe las posibilidades de reunirse y compartir información sobre la cotidianidad y los problemas que enfrentan en su trabajo con otras trabajadoras. Además, la negociación de mejores condiciones de trabajo se produce sin el respaldo de una organización, por lo cual la capacidad de la trabajadora se ve disminuida. En estas condiciones, no se logra establecer los requisitos del diálogo social, especialmente por el fuerte desbalance entre la parte empleadora y la trabajadora.

A pesar de estas dificultades, es necesario hacer notar la importante labor de la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la cual reúne a las diversas asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas que existen en la región. La CONLACTRAHO

fue creada en marzo de 1998 y cuenta en la actualidad con la afiliación de representaciones nacionales de once países<sup>3</sup>. Desde su creación, la CONLACTRAHO ha realizado cinco congresos regionales. En el 2006 se llevó a cabo en la ciudad de Lima el V Congreso Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar patrocinado por la CONLACTRAHO con la participación de representantes de organizaciones de 15 países de la región. El objetivo principal del encuentro fue evaluar el estado de avance organizacional y elaborar un plan de acción internacional, entre cuyos principales ejes están:

- la formación de líderes y el fortalecimiento de la organización;
- la promoción de reformas legales para equiparar derechos y en este marco el impulso a un Convenio de la OIT sobre trabajadoras domésticas;
- la promoción del mejoramiento de condiciones de trabajo y la profesionalización de esta ocupación.

Con el propósito de fortalecer la relación entre las organizaciones de las trabajadoras del hogar y las organizaciones sindicales, la OIT convocó en diciembre de 2005 un seminario en el cual participaron representantes de organizaciones sindicales y de trabajadoras del hogar de diez países de la región. El propósito del Seminario fue el de:

- fortalecer la organización sindical de las trabajadoras del hogar,
- incorporar el tema del empleo doméstico en las estrategias de las organizaciones sindicales, como parte de su lucha contra todo tipo de discriminación incluida la salarial y racial;
- establecer alianzas entre los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras del hogar.

Un importante resultado fue una declaración conjunta en la cual se identificaron una serie de temas prioritarios para llevar adelante conjuntamente. Entre éstos, destacó la voluntad de promover un

Convenio de la OIT sobre las trabajadoras domésticas. El seminario concluyó con un plan de acción y el compromiso de volver a reunirse en Lima en marzo de 2006 durante el congreso de la CONLACTRAHO. Al concluir el seminario las participantes firmaron una declaración sindical<sup>4</sup>.

## Avances y recomendaciones

Avanzar hacia el trabajo decente para las trabajadoras del hogar implica impulsar reformas legales tendientes a equiparar sus derechos a los del resto de los trabajadores, lograr el pleno respeto de estos derechos – así como del derecho a la protección social – mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer su capacidad de organización y negociación.

En todas estas áreas la OIT ha venido apoyando a sus mandantes y se han puesto en marcha una serie de iniciativas que constituyen avances y buenas prácticas a ser replicadas, tal como se menciona a continuación:

1) Ley sobre el trabajo doméstico: Uruguay. Por iniciativa de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Uruguay y con el apoyo de la OIT, se redactó en el año 2005 un proyecto de ley para equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas al resto de los asalariados. Este proyecto, consensuado tripartidamente, contó con el respaldo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y fue aprobado por amplia mayoría en el Parlamento. Como resultado, el 27 de noviembre de 2006 fue aprobada la ley núm. 18.065 sobre el trabajo doméstico en el Uruguay. Esta ley establece:

- Jornada laboral: máximo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales.
- Descanso intermedio: de media hora pagada para las trabajadoras «con retiro» y dos horas para las trabajadoras «sin retiro». Las partes deben fijar la hora de inicio y finalización del descanso.
- Descanso semanal: de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el

día domingo, acordando las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.

- Descanso nocturno: las trabajadoras «sin retiro» podrán descansar 9 horas continuas y tendrán derecho a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.
- Salario y categorías: pertenecen al sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la ley núm. 10.449, que rige para el conjunto de los asalariados.
- Indemnización por despido: tienen derecho a indemnización por despido desde los 90 días corridos de iniciada la relación laboral, al igual que el resto de los asalariados.
- Indemnización por despido especial: estando embarazada y antes de que hayan transcurrido 180 días desde su reintegro de la licencia tendrá derecho a la indemnización especial, al igual que el resto de las asalariadas.
- Subsidio por desempleo: están incluidas/os en la cobertura de desempleo.
- Cobertura de enfermedad común: pueden optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado al igual que el resto de los asalariados.
- Capacidad para contratar: la edad mínima para desempeñarse como trabajadora de servicio doméstico es de 18 años. Sin embargo, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizarlo/a a partir de los 15 años de edad.
- Documentación de trabajo: los patronos deberán extender recibo de sueldo.
- Inspección e infracciones laborales: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la ley pudiendo realizar inspecciones domiciliarias

cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con una orden judicial.

- Aplicabilidad del derecho del trabajo y de la seguridad social: serán aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social.

2) Pensiones y cobertura de salud: Argentina. La cobertura de la seguridad social de los empleados domésticos es muy baja a pesar de la ley de reforma tributaria del año 2000, que amplió la cobertura y estableció la obligatoriedad de aportes y contribuciones para aquellas que trabajaban 6 horas y más. Para enfrentar esta situación se diseñó en 2005 un sistema de «blanqueo previsional» por el cual el empleador aporta un pequeño monto mensual (alrededor de 20 dólares estadounidenses) que da acceso a la jubilación y la cobertura de salud de su empleada doméstica. Además, el empleador puede deducir por estos pagos hasta 300 dólares estadounidenses al año del impuesto a las ganancias. Tal iniciativa, que ha contado con una intensa campaña de difusión, ha tenido buenos resultados: un año después del inicio de este programa, la proporción de trabajadoras cubiertas por la seguridad social había subido del 5,5 por ciento al 12 por ciento.

3) Participación ciudadana: Brasil. En el Brasil se creó en el año 2005 el Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, concebido e implementado con la participación activa de las organizaciones y sindicatos de

trabajadoras domésticas. El programa está constituido por tres áreas que abarcan la calificación social y profesional, la elevación de la escolaridad, el fortalecimiento de la organización de las trabajadoras domésticas y el desarrollo y articulación de proyectos para la intervención en políticas públicas.

4) Campaña de información y promoción de derechos: Paraguay. En colaboración con un organismo no gubernamental (CDE) y la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, la OIT ha apoyado a través de las actividades del IPEC y los proyectos de promoción de igualdad de género, el desarrollo de campañas de sensibilización para la promoción de derechos de las trabajadoras del hogar. En este marco, se han elaborado materiales con el objetivo de valorar el aporte social y económico de las trabajadoras del hogar y difundir sus derechos para un mejor cumplimiento de éstos.

## Notas

<sup>1</sup> La única excepción la constituye el Uruguay, que aprobó en noviembre de 2006 una ley sobre trabajo doméstico.

<sup>2</sup> Se considera habitualmente que las trabajadoras por cuenta propia sin estudios técnicos o profesionales se desempeñan en actividades de baja productividad y forman parte del sector informal.

<sup>3</sup> Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y República Dominicana.

<sup>4</sup> Véase el texto de la declaración sindical en <http://www.oitchile.cl/pdf/decmontevideo>.

# Jordania: un atisbo de esperanza para las trabajadoras domésticas

***Bajo los auspicios del UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer), Jordania lleva a cabo un proyecto piloto para mejorar la condición de las trabajadoras domésticas migrantes. Inventario de los primeros progresos realizados.***

---

**Natacha David**

Periodista

*Visión Sindical*

Confederación Sindical Internacional (CSI)

---

**E**stán ocultas en las sombras de las casas donde trabajan pero, sin embargo, resulta imposible no verlas porque son numerosísimas las que trabajan en la capital de Jordania.

En los barrios residenciales de Amman, que crecen como champiñones, se perfilan sus siluetas limpiando una ventana, arrancando las malas hierbas de un jardín o vaciando los cubos de basura. En la ciudad, en los mercados y en los negocios también se las ve detrás de sus patronas acarreando paquetes. Los viernes, día de su franco oficial, a veces salen acompañando a las familias en sus actividades sociales y recreativas. Las que tienen más suerte gozan de algunas horas de libertad y se reúnen en el *downtown*, el antiguo y animado centro de la ciudad, donde pasean y hacen algunas compras.

En Amman, las filipinas también se reúnen en la iglesia. Tal es el caso de María, de 24 años, a quien vimos en la misa del viernes. «Llegué a Jordania hace casi un año. No me tratan mal pero me siento muy sola porque casi nunca puedo salir de la casa y estoy siempre cansadísima ya que tengo que estar a disposición de mi patrona, que no me deja descansar. Mi marido y mis dos hijos están en Filipinas. Me cuesta mucho estar lejos. El dinero que

gano es para la educación de los niños», explica María mientras muestra las fotos de sus hijos en su teléfono móvil. Tiene conciencia de que su situación no es de las peores y nos dice que una vez charló con una trabajadora doméstica que trabajaba en su misma calle y que le contó sus problemas. «Les tenía muchísimo miedo a sus patronas, que le gritaban todo el tiempo. Quería volverse a su casa pero no podía hacerlo hasta que no se terminara su contrato. Había salido para comprar algo en la tienda de comestibles pero hasta tenía miedo de charlar unos minutos conmigo. No la vi nunca más. Puede ser que siga trabajando a pocas casas de distancia de la de mis empleadores pero nunca más me crucé con ella.»

## **Empleos con mala reputación y mala protección**

«Las mujeres de Jordania no quieren hacer este tipo de trabajo doméstico. Socialmente está mal visto. Concretamente, son empleos muy poco protegidos», explica Daniah Murad en la oficina regional para los Estados árabes que el UNIFEM tiene en Amman. En Jordania habría alrededor de 46.000 trabajadoras migrantes – originarias de Sri Lanka, Filipinas e Indonesia – trabajando legalmente como domésticas. Se estima que también trabajarían

Artículo publicado en *Visión Sindical*, núm. 7, diciembre de 2007.

como domésticas otras 20.000 migrantes más, pero indocumentadas.

El UNIFEM ha observado que esas trabajadoras domésticas migrantes tienen múltiples problemas: falta de pago de los salarios, jornadas agotadoras que llegan inclusive a las 20 horas diarias, retención de los pasaportes, indignas condiciones de alojamiento, falta de libertad para mantener correspondencia, acoso sexual y en algunos casos violaciones por parte de los maridos pero, sobre todo, de los hijos de las familias que las emplean.

En 2001 el UNIFEM inició un programa regional para las trabajadoras domésticas migrantes de Asia comenzando con tres países – Sri Lanka, Indonesia y Filipinas – y un solo país árabe receptor de mano de obra: Jordania.

### **Contrato estándar y campañas de información**

«Jordania fue seleccionada para este proyecto piloto debido a su buena voluntad política en pro del desarrollo humano. Se han observado varios adelantos concretos y se espera que eso pueda servir de ejemplo a otros países de la región», estima Daniah Murad.

Entre los progresos observados, Jordania fue el primer país que estableció un contrato estándar para las trabajadoras domésticas no jordanas, donde se estipula un día franco semanal remunerado, 15 días de vacaciones pagas tras dos años de trabajo, un salario mensual definido, descripción de las tareas y el lugar de trabajo, así como los derechos y deberes de ambas partes. En ese contrato se estipula que el empleador no tiene derecho de retener el pasaporte de su empleada, que debe hacerse cargo de los gastos de los permisos de residencia y de trabajo, que tiene que proporcionarle alimentos y alojamiento decentes, que debe hacerse cargo de los gastos médicos y comprometerse a dar a su empleada un trato humano.

«El Ministerio de Trabajo, con la ayuda financiera del UNIFEM, financió un folleto, no solamente en árabe e inglés, sino

también en los idiomas de la comunidad de Indonesia, Sri Lanka y Filipinas. En dicho folleto se presenta la legislación, los trámites y las direcciones útiles», explica Daniah Murad. Ese folleto fue distribuido en el Ministerio de Trabajo, las agencias de contratación y las ONG que están en contacto con trabajadoras domésticas y las embajadas en cuestión. Estas últimas lo repartieron en sus propios países a fin de que sus migrantes conocieran esos datos antes de su llegada a Jordania. El UNIFEM, que apoyó la creación de la ONG «Friends of women workers» (Amigos de las trabajadoras), que ayuda directamente a las trabajadoras domésticas que tienen dificultades, también llevó a cabo una campaña para sensibilizar a los empleadores que desconocen la legislación y los reglamentos. «Trabajando con un caricaturista muy conocido en Jordania, se llegó a la opinión pública mediante carteles en la calle, publicaciones en los diarios, etc. El mensaje principal era ‘Nada de violencia, respeto’ y la campaña dio origen a un animado debate en la prensa», explica Daniah Murad.

### **Agencias de contratación controladas**

Las autoridades jordanas se abocaron a combatir las prácticas abusivas de algunas agencias de contratación instaurando un procedimiento para otorgar licencias, gracias al cual se cerraron seis agencias sobre las que había habido quejas. Además, en mayo de 2007, el Ministerio de Trabajo creó un nuevo servicio especializado sobre las trabajadoras domésticas en el que se destaca la existencia de una línea «de escucha» para las trabajadoras domésticas migrantes a la que pueden llamar durante las 24 horas.

«Se hizo un gran trabajo con respecto al proyecto de enmienda del código laboral, que hasta ahora no abarca a las trabajadoras domésticas. Se espera que el nuevo parlamento que se elegirá próximamente lo cambie. Pero es un proceso larguísimo y se necesita una solución concreta provisional hasta que el código

laboral sea modificado y brinde cobertura a las trabajadoras domésticas», agrega Daniah Murad. «Por ejemplo, quisiéramos que cada empleador tuviera que abrirle una cuenta a sus trabajadoras en el banco y que deposite en ella una garantía bancaria que se pueda utilizar en caso de violación del contrato de trabajo, especialmente cuando no se paga el salario.»

### **Mejor protección para las trabajadoras domésticas que se fugan**

Las embajadas de Sri Lanka, Filipinas e Indonesia registran cada una de ellas entre cuatro y ocho casos diarios de trabajadoras domésticas que huyen de sus lugares de trabajo. Esas tres embajadas reconocen que no están equipadas para albergar decentemente a las trabajadoras que llegan allí.

En realidad, la verdadera cantidad de trabajadoras domésticas migrantes que se fugan es mucho mayor puesto que solamente una minoría va a las embajadas. Muchas de ellas pasan a la clandestinidad y trabajan en hoteles, restaurantes o como domésticas en otras casas. Algunas terminan en la prostitución para poder sobrevivir.

«Es necesario establecer con urgencia un refugio para las trabajadoras domésticas víctimas de abusos. El problema de albergar a las trabajadoras domésticas que se fugan es grave», denuncia Daniah Murad.

La distancia entre la nueva reglamentación y su aplicación práctica a menudo es chocante. Por ejemplo, en lo referente al seguro de salud, los hospitales que atienden a las domésticas migrantes muchas veces no tienen a quién enviarle la factura de la internación.

Cuando se recurre a la justicia se cae en un proceso muy intrincado, como lo demuestra el dramático caso de Jennifer Pérez, una joven docente filipina. Se

cayó del balcón de la casa donde acababa de llegar para trabajar como doméstica, sufrió heridas de gravedad y falleció en mayo de 2006. Según se dijo, apenas llegó, su patrona quiso retirarle su teléfono móvil, único vínculo con su familia y sus amigos que habían quedado en su país. Jennifer se resistió. La disputa subió de tono y pasaron a las manos. En la lucha, su patrona la empujó y la hizo caer del balcón. Pero la patrona dice que Jennifer se suicidó. La familia de Jennifer quiere que se haga justicia pero los trámites judiciales, poco claros, no avanzan.

Entablar juicio cuesta caro, los debates son largos y las trabajadoras domésticas no pueden trabajar durante el tiempo que dura el juicio. Desde el principio se duda de sus denuncias. «Prefiero trabajar en la cocina de este restaurante de Amman, esconderme y ahorrar para volverme a mi país apenas pueda antes que hacer la denuncia en la policía. Tengo demasiado miedo de que me acusen de estar mintiendo», me cuenta una joven de Sri Lanka que no quiere que se revele su nombre. Tuvo problemas con su empleador porque no le pagaba el salario que le había prometido, la acosaba verbalmente y la encerraba los días francos.

### **Necesidades psicológicas**

La oficina del UNIFEM de Jordania, haciendo hincapié también en la necesidad de brindar formación a las distintas partes con respecto a los problemas psicológicos relacionados con el cambio cultural y el aislamiento social de las trabajadoras domésticas migrantes, actualmente colabora con la oficina de la OIT de Beirut para transmitir su experiencia en la tarea emprendida en Jordania, procurando sensibilizar a la opinión pública libanesa con respecto a los abusos que viven en silencio las trabajadoras domésticas migrantes que están en el Líbano.

## Sindicar al personal doméstico en Asia: una obra de largo aliento

*Como se encuentran entre las personas más vulnerables a la explotación y entre las que están menos protegidas por el derecho laboral, la Oficina de la OIT en Yakarta ha desarrollado un programa y actividades especiales destinados a las trabajadoras domésticas. La Oficina trabaja con los sindicatos y organizaciones no gubernamentales de la región. Se concede prioridad a la organización de las trabajadoras, a menudo trabajadoras migrantes. El objetivo: darles una voz.*

---

**John Lindsay**

Oficina de la OIT en Yakarta

---

En Asia, unas 800.000 mujeres toman cada año el camino del exilio en busca de trabajo. Las encontramos generalmente empleadas como domésticas en el Asia oriental y sudoriental. Originarias, principalmente, de Indonesia, Filipinas y Sri Lanka, constituyen la mayor parte de la mano de obra migrante censada. Y son aún más numerosas las que ejercen este mismo empleo en sus propios países. Globalmente, el trabajo doméstico es la principal fuente de ingresos de la población femenina, sobre todo en las zonas rurales, en donde el nivel de educación y de formación sigue siendo muy bajo.

A pesar de que hay millones de mujeres que ejercen este tipo de empleo, su actividad no es conocida por el gran público. Tradicionalmente, el trabajo doméstico es visto como una tarea (no asalariada) que en el hogar corresponde a la mujer: se supone que no requiere cualificaciones particulares y se asimila poco a un verdadero trabajo. Además, este personal, que ejerce su actividad en un lugar estrictamente privado, no llama la atención y queda relegado al sector informal, escapando de este modo a toda regla y organización.

Como consecuencia inevitable, la empleada doméstica es una de las más vulnerables y menos protegidas, y está

generalmente sometida a las peores condiciones de trabajo. En Asia, la mayoría de ellas trabajan de 16 a 19 horas al día. No tienen días de licencia regulares, tienen pocas vacaciones (no pagadas), su remuneración es el 50 por ciento del salario mínimo nacional, pocas veces se benefician de una cobertura social (seguro médico y pensión). Además, casi la mitad de ellas son con frecuencia víctimas de malos tratos, tanto a nivel mental como físico, y se estima que un cuarto de estas mujeres son objeto de proposiciones sexuales – que no excluyen la violación – por parte del dueño de la casa o de cualquier otro hombre de la familia. Todo esto demuestra la necesidad urgente de organizarlas, mientras que, hasta ahora, pocos sindicatos han demostrado interés en su suerte.

La historia demuestra que no es fácil sindicalizarlas. El personal doméstico trabaja sin descanso, dispone de poco tiempo libre y el empleador tiene la posibilidad de filtrar sus contactos. Además, los gobiernos y sindicatos siempre han considerado que esta actividad pertenecía al sector informal, de ahí el escaso interés que los sindicalistas han manifestado por ella.

La condición de migrante no contribuye a evitar que las personas que trabajan en el servicio doméstico sufran otras discriminaciones, como la prohibición,

de hecho, de sindicarse, en vigor en numerosos países de acogida. Los mismos sindicatos no están muy motivados por acudir en su ayuda y hay que reconocer que nunca han demostrado un fuerte sentimiento de solidaridad.

Un tratamiento discriminatorio flagrante y unas condiciones de trabajo con aires de explotación han incitado a la oficina de la OIT de Yakarta a intervenir. Para ello, cuenta con el apoyo del Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID-UK) y del Gobierno de Noruega: trabaja desde 2004 en favor de la movilización y organización del personal doméstico migrante para ayudarlo a poner fin a estas desigualdades.

La oficina indonesia de la OIT coopera con las confederaciones, sindicatos, asociaciones de empleados domésticos y de migrantes, y con organizaciones no gubernamentales (ONG) en Indonesia, Malasia, Singapur, Hong Kong y Filipinas en varios sectores: investigación, documentación, evoluciones legislativas y políticas, refuerzo de las capacidades, campañas de sensibilización, programas de información, consultas, diálogos públicos y creación de redes.

1) La OIT ha respaldado los esfuerzos desplegados para acercar los sindicatos y las asociaciones del personal doméstico, local y migrante, y fomentar su cooperación. Ha contribuido a organizar reuniones, consultas y programas de formación comunes, realizados para que los sindicatos de los países exportadores de mano de obra y los países de acogida se aproximen, refuercen sus lazos y faciliten la integración de los migrantes (adhesiones y servicios intercambiables).

En *Indonesia*, la OIT cooperó en un seminario de tres días organizado por *Migrant Forum Asia (MFA)*, foro de los migrantes de Asia, y el sindicato de los trabajadores migrantes (*SBMI*). El objetivo era estrechar los lazos entre las ONG y los sindicatos del país, así como con sus homólogos de Singapur y Malasia. Entre otras decisiones, los participantes acordaron: pedir a todas las partes interesadas

que faciliten una primera formación a los candidatos antes de marcharse de su país; conseguir que los sindicatos, en los países de origen y de acogida, respalden, en nombre de la libertad sindical, a los trabajadores migrantes; lanzar programas de reinserción para ayudar a los candidatos a la vuelta a adaptarse a las condiciones socioeconómicas de Indonesia. Yakarta, por otra parte, acogió un taller mixto de los mediadores (de la mano de obra migrante) de la Asociación de Sindicatos de Indonesia (*ASPEK*) y de *UNI-Indonesia*.

En *Filipinas*, la OIT contribuyó a la organización de un simposio destinado a poner en contacto sindicatos y ONG que siguen este tema y a alentarlos a colaborar más estrechamente para orientar al personal doméstico y sus asociaciones hacia el sindicalismo. Otro simposio tuvo como objetivo sensibilizar la confederación de empleadores, la asociación de empleadores del personal doméstico y las agencias de contratación sobre sus responsabilidades en relación con la protección social de esta mano de obra.

En *Hong Kong*, la OIT vino a apoyar a los sindicatos indonesio y filipino de trabajadores migrantes, *International Muslim Women (IMWU)* y *Filipino Domestic Helpers General Union (FDHGU)*, en sus esfuerzos por entablar relaciones con las centrales locales.

En *Malasia*, la OIT asistió en la celebración de un taller, que se organizó bajo los auspicios de *ASPEK* y de *UNI-MLC (Union Network International – Malaysian Liaison Council)*. Se trataba de preparar las dos entidades para trabajar de manera conjunta con el fin de proteger a los migrantes y asentar las bases de unas estructuras (incluidos los recursos humanos) que permitan asegurar de manera eficaz esta protección en la península malasia.

2) La OIT ha intervenido para que los sindicatos interesados estén en condiciones de informar al personal doméstico, local y migrante, acerca de sus derechos y ayudarlo en este campo.

De este modo, ofreció su respaldo al Congreso de Sindicatos de Malasia

(MTUC) para poner en marcha servicios de ayuda destinados a los trabajadores domésticos extranjeros en el país. El sindicato tiene la intención de abrir centros *ad hoc* en cuatro de sus representaciones, situadas en puntos frecuentados por estos trabajadores, poner a su disposición un «teléfono de urgencia», un servicio de consejos jurídicos y psicológicos, así como asistencia médica.

UNI-Indonesia y ASPEK recibieron ayuda para extender sus ramificaciones y mantenerse en contacto con los migrantes diseminados por el país. Hasta la fecha, esta ayuda ha consistido sobre todo en consejos y apoyo de carácter técnico prodigado a los altos cargos de las dos organizaciones. De esta forma se han puesto en marcha, para los migrantes de Kuala Lumpur y Yakarta, programas de información, sensibilización e intercambio, cuya ejecución ha sido confiada a altos cargos sindicales indonesios. Las dos centrales han abierto también servicios de ayuda en las trece oficinas que tiene ASPEK en Indonesia para ponerse en contacto, organizar y ayudar a los trabajadores domésticos, candidatos para irse o para volver.

Del mismo modo, el personal malasio de UNI-MLC recibió asistencia para crear servicios de ayuda a los migrantes y empleados domésticos extranjeros. Se confió su dirección a UNI-Yakarta y a ASPEK. UNI-MLC abrió su primera oficina de ayuda en Kuala Lumpur y coopera con el Ministerio de la Mano de Obra y otros departamentos gubernamentales, la policía y el cuerpo médico cuando se requiere su intervención en mediaciones, encuestas criminales y asuntos relacionados con el código civil o penal. La central tiene previsto multiplicar la apertura de oficinas similares para los migrantes originarios de Filipinas, Nepal, India, Bangladesh, Viet Nam y Myanmar.

En Hong Kong se prestó ayuda al centro asiático de migrantes, el Asian Migrant Center (AMC), a IMWU y a la coalición de asociaciones de trabajadores migrantes indonesios (KOTKIHO) con el fin de crear servicios de ayuda para los trabajadores domésticos víctimas de abusos. Esta

asistencia supone la apertura de centros en los barrios frecuentados por los migrantes, la instalación de un «teléfono de urgencia», la disposición de un servicio de consejos jurídicos y psicológicos, asistencia médica y un eventual alojamiento. Para ello, se ha establecido una cooperación entre los sindicatos de la isla y diversos departamentos del Ministerio de Trabajo, así como con ONG que dispensan servicios similares.

3) La OIT se ha unido también a los esfuerzos desplegados para facilitar el contacto con el personal doméstico migrante y organizarlo en los países de origen y acogida.

Lo hizo con el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) para permitirle que se mantenga en contacto con esta mano de obra en todo el territorio. En este caso era importante reforzar las capacidades de la sede de la central en Kuala Lumpur y de sus diversas ramificaciones en Klang Valley, Penang, Johore Bahru e Ipoh con un doble objetivo: organizar al personal doméstico extranjero y llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre los derechos de los migrantes. Al mismo tiempo, el objetivo de la operación era preparar la creación de un sindicato de empleados domésticos, que estaría afiliado al MTUC.

La OIT aportó el mismo apoyo a UNI-Malasia con la misma intención: permitir que esta mano de obra pueda organizarse y hacer respetar sus derechos. Como resultado, se celebró una conferencia en la que se discutió durante dos días el camino a seguir para proteger, mediante el respeto de estos derechos, al personal migrante. Participaron en ella unos cuarenta representantes de organizaciones locales de migrantes y de ONG directamente implicadas en este tema.

Del mismo modo, diversas centrales, como IMWU, la coalición KOTKIHO y el Sindicato de Trabajadores Domésticos Filipinos de Hong Kong (FDHGU) han sido apoyadas para poder asistir mejor a sus afiliados y reforzar – mediante el conocimiento y la experiencia – sus propias capacidades de organización.

En relación con este tema, hemos visto más arriba que se había ofrecido una ayuda técnica a UNI-Indonesia y a ASPEK para desarrollar el contacto con el personal doméstico migrante en el archipiélago y prestarle asistencia. Las dos organizaciones lanzaron al mismo tiempo programas de información, sensibilización, formación e intercambio.

4) La OIT ha respaldado los esfuerzos desplegados por los sindicatos para promocionar (y obtener) el respeto del derecho a unas condiciones de trabajo decentes y a una protección legal para el personal doméstico.

La OIT apoya desde el año 2005 un proyecto conjunto del AMC y de IMWU y FDHGU, los sindicatos filipino e indonesio, que defienden a los empleados domésticos en Hong Kong. Se han celebrado diversas reuniones públicas y se ha iniciado un diálogo con el gobierno de la isla sobre los derechos de este personal. Los responsables del proyecto han dialogado con los representantes diplomáticos de Indonesia y Filipinas sobre las modalidades de asistencia a estos trabajadores. Se ha ofrecido un apoyo similar a la gira que han realizado algunos embajadores de buena voluntad en Indonesia y en los países de acogida en nombre de los migrantes.

Indonesia acogió en agosto y septiembre de 2004 diversos talleres destinados a preparar a sindicalistas y representantes de ONG para que defiendan mejor las normas y los mecanismos internacionales relativos a la ley sobre los trabajadores migrantes, promulgada en septiembre de 2004. Los sindicatos y ONG del país habían presentado una queja ante la Cámara Baja del Parlamento, después de que la OIT se hubiera declarado favorable a un

examen del proyecto por parte de juristas internacionales, uniéndose a una petición de revisión de las cláusulas impugnadas y de los 27 decretos de aplicación de la ley.

La OIT ha ayudado a sindicatos, asociaciones de empleados domésticos nacionales y migrantes y ONG a cooperar en la presentación de los análisis y comentarios sobre las violaciones de los derechos laborales de esta mano de obra, respetando los procedimientos previstos por los convenios de la OIT.

De este modo, diversas organizaciones indonesias pudieron formular representaciones ante el Comité de Expertos de la OIT sobre las lagunas de la legislación vigente en su país. El Comité examina actualmente su petición, que se inscribe en el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado por Indonesia.

Los sindicatos y asociaciones del personal doméstico son cada vez más conscientes de la importancia de cooperar entre ellos. Esta mano de obra forma una amplia comunidad, cuyo potencial todavía no está explotado y cuya actividad afecta a las diversas capas de la sociedad, especialmente a las clases medias y altas. Enfrentados a un entorno y a unas condiciones de trabajo discriminatorios, estos asalariados, más que los demás, necesitan la ayuda de los sindicatos y su solidaridad activa. El mandato de la OIT y sus programas de trabajo decente en favor de los más expuestos a la explotación facilitan esta cooperación. No obstante, hay que recordar que sean cuales sean los progresos logrados por los sindicatos, sea cual sea la evolución de sus prioridades, todavía queda un largo camino por recorrer antes de ver al personal doméstico sindicado y luchando de manera eficaz por el respeto de sus derechos.