



Plataforma de Reivindicaciones

**RED
INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS
DEL HOGAR**



Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión

GINEBRA, JUNIO 2010

CONTENTS

| | |
|--|----------------|
| POR QUÉ NECESITAMOS UN CONVENIO | 3 |
| QUIÉNES SOMOS | 4 |
| CÓMO SE NOS HA TRATADO EN EL PASADO..... | 5 |
| NECESITAMOS UN CONVENIO, RESPALDADO POR UNA RECOMENDACIÓN..... | 6 |
| QUÉ DEBE CONTENER LA NUEVA NORMATIVA DE LA OIT PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR..... | 7 |
| ÁMBITO DEL NUEVO CONVENIO | 11 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN | 12 |
| ANEXO | |
| LA RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (IDWN)..... | 13 |
| SINDICATOS, ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS/ES Y ORGANIZACIONES DE APOYO EN LA RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR | 14 - 16 |



Red internacional Domestic Workers' Network c/o UITA

Rampe du Pont-Rouge, 8

1213 Petit-Lancy (Geneva), Switzerland

Email: info@domesticworkerrights.org



© IUF 2010

coordinado por : Karin Pape

escrito por : Celia Mather

diseño y compaginación : m+m studios



POR QUÉ NECESITAMOS UN CONVENIO

Las trabajadoras y trabajadores del hogar son aquellas personas, en su mayoría mujeres, que trabajan en los hogares de otros. A nuestro cuidado se nos confían los miembros más vulnerables de la sociedad – los niños, los ancianos, los enfermos y los discapacitados. Barremos y limpiamos, lavamos platos y ropa, hacemos compras y cocinamos, nos ocupamos del jardín y realizamos muchas otras tareas domésticas. Nuestro trabajo libera a otros para realizar sus actividades económicas, educativas y sociales. Somos el ‘aceite de las ruedas’ y, sin nosotros/as, muchas sociedades y economías no funcionarían.

Sin embargo, hasta ahora, en muy pocos lugares se nos reconoce como ‘trabajadoras’, con los derechos que tienen otras trabajadoras/es. Nuestra contribución económica no es considerada seriamente, a menudo meramente descrita como una ‘ayuda’. Se nos llama ‘criadas’ o ‘sirvientas’, apenas dignas de atención o se nos manda e incluso maltrata. A esto se suma que muchas de nosotras/os provenimos de comunidades y regiones que han estado en desventaja a lo largo de la historia. Muchas somos inmigrantes, viviendo aisladas de nuestra comunidad anfitriona y muy lejos de nuestras propias familias e incluso de nuestros propios hijos.

En esta difícil situación, la sociedad nos brinda poco o nada de apoyo o protección en el lugar de trabajo, nos abandona altamente vulnerables a la explotación, el abuso sexual y, de hecho, la esclavitud. El trabajo del hogar sigue siendo una de las principales áreas de esclavitud y de trabajo infantil.

No obstante, nos estamos organizando a nivel mundial. Queremos ser reconocidas como trabajadoras. Debemos ser incorporadas en los Convenios internacionales y en la legislación laboral nacional. Queremos que los gobiernos presten atención a nuestra contribución y la valoren, reconozcan nuestros derechos como trabajadoras, nos proporcionen el apoyo que necesitamos desesperadamente contra la explotación y el abuso, que nos brinden las protecciones y redes de seguridad ofrecidas a otros trabajadores/as. Esto representaría un aporte significativo para reducir la pobreza de millones de nosotros, mujeres y hombres, que en todo el mundo trabajamos en hogares ajenos.

La OIT ha determinado como meta de su acción el ‘trabajo decente para todos’. Este es el momento que ese ‘todos’ nos incluya, a las trabajadoras del hogar del mundo.

QUEREMOS Y DEBEMOS CREEMOS TENER DERECHO A:

- El reconocimiento que las trabajadoras del hogar tienen los mismos derechos al ‘trabajo decente’ que todo otro trabajador/a, debiendo estar cubiertas por la normativa de la OIT.
- La puesta en vigencia de estas normas para todas las trabajadoras del hogar, en todas partes.

¿QUIÉNES SOMOS?

La Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (International Domestic Workers Network – IDWN) se compone de organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar de todo el mundo (ver Anexo).

La Red se estableció como resultado de la primera conferencia internacional de la historia para organizaciones de trabajadoras del hogar y sus defensores, 'Respeto y Derechos', que auspició la confederación sindical FNV en Holanda en noviembre del 2006.

Hoy en día, IDWN tiene un Comité Director de representantes de organizaciones de trabajadoras del hogar. Cuenta con una base institucional dotada por la **Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**, una coordinadora internacional y varias coordinadoras regionales. Esta plataforma de reivindicaciones fue elaborada mediante amplias consultas, que incluyeron talleres regionales UITA/IDWN en África y Asia.

Nuestra labor es también respaldada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y otras Federaciones Sindicales internacionales, en especial la Internacional de Servicios Públicos (ISP), que comprende trabajadoras/es que prestan atención al sector público, junto con Mujeres en la Economía Informal: Globalizando y Organizando (Women in Informal Employment, Globalising and Organising -WIEGO). Agradecemos mucho su apoyo y el del Grupo de Trabajadores de la OIT y la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV), que nos ayudaron a llegar a este punto, la propuesta de un nuevo Convenio para nuestros derechos.

www.domesticworkerrights.org

Reconocimiento que las tareas del hogar son 'trabajo' y que aquellas que las efectúan son 'trabajadoras' con los derechos que tienen todos los trabajadores/as, incluso el derecho a ser oídas.

Son estas las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar de todo el mundo, expresadas muy claramente por quienes asistieron a la conferencia internacional 'Respeto y Derechos', que auspició la federación sindical holandesa FNV, en Amsterdam en noviembre del 2006.

Allí nació IDWN y su impulso para un Convenio de la OIT.

domesticworkerrights.org/sites/en.domesticworkerrights.org/files/RESPECT&RIGHTS.pdf



"Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades."

EXTRACTO DE LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA (1944), LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT.

CÓMO SE NOS HA TRATADO EN EL PASADO

“66. 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”.

301ª SESIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT, 6-20 MARZO 2008, GB.301/2

Fue muy bienvenida esta declaración del Consejo de Administración de la OIT en el año 2008. Hace 60 años, en 1948, la CIT ya había sugerido la necesidad de un instrumento especial para los trabajadoras/es del hogar del mundo. No obstante, durante el transcurso de los años, nunca se adoptó esa medida.

Aparentemente se suponía seríamos incluidas en el ámbito de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, así como de muchos Convenios y Recomendaciones:

“La OIT ha afirmado reiteradamente su posición según la cual, a menos que de un convenio o una recomendación se excluya expresamente a los trabajadores domésticos, estos quedan incluidos en su ámbito de aplicación.” INFORME IV.1 DE LA OIT, PÁRRAFO 56.

También seríamos supuestamente incorporadas en muchas legislaciones nacionales. Sin embargo, en la práctica, la mayoría de los gobiernos nos ignoraron convenientemente. El Comité de Expertos de la OIT expidió comentarios a una serie de ellos y el programa IPEC actuó en ciertas regiones para eliminar las peores formas del trabajo infantil doméstico. Pero, en conjunto, esto no condujo a un cambio significativo en nuestro favor.

Mientras tanto, algunos Convenios de la OIT permitieron explícitamente a los gobiernos y empleadores que nos excluyeran, mediante las denominadas “cláusulas de flexibilidad” (ver Informe IV.1 de la OIT, páginas 23-26), las cuales comprenden incluso los siguientes:

- Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155)
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (Nº 183)
- Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (Nº 131)
- Convenio sobre la Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad, 1969 (Nº 130)

Además, el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (Nº 138), cuyo objetivo es erradicar el trabajo infantil – uno de los Convenios **fundamentales** – brinda a los gobiernos la posibilidad de excluir a los trabajadores domésticos menores de edad... ¡gran riesgo para los niños!

Después de mucha presión de nosotras y nuestros defensores, algunos gobiernos han aprobado legislación nacional que específicamente reconoce y otorga ciertos derechos a las trabajadoras del hogar – en Austria, Sudáfrica, Tanzania y muchos países latinoamericanos, por ejemplo. Esto demuestra que es posible legislar en favor de nuestros derechos e intereses. No obstante, frecuentemente esta legislación nos concede derechos inferiores a otros trabajadores/as, lo cual no es justo. De todos modos, sigue siendo una ardua lucha lograr que los gobiernos la hagan cumplir.

Así que ahora es el momento para actuar y nos complace que el informe IV.1 de la OIT respalde la opinión del Consejo de Administración:

“Los mandantes internacionales tendrían interés en que se adopte un instrumento que ofrezca orientación sobre la forma de reglamentar y asegurar el cumplimiento de las normas del trabajo de suerte que los trabajadores domésticos puedan compartir de hecho la promesa de lograr un trabajo decente”

INFORME IV.1 DE LA OIT, PÁRRAFO 58.

NECESITAMOS UN CONVENIO, RESPALDADO POR UNA RECOMENDACIÓN

La historia evidencia que no será suficiente continuar exhortando a los gobiernos mediante una Recomendación. Con razón, tenemos poca o nada de confianza que considerablemente más gobiernos responderán a una Recomendación y adoptarán la importante acción legislativa que requerimos.

Debemos contar con un Convenio.

En general, todos los Convenios de la OIT supuestamente cubren a todos los trabajadores/as, a menos que estén específicamente excluidos. En la práctica, durante mucho tiempo la OIT centró su atención más en aquellos que ocupan empleos formales, en lugares de trabajo 'convencionales'. Sin embargo, en los últimos años la OIT ha reconocido que más y más trabajadores/as no tienen tales empleos, sino que trabajan en la economía informal. Ha tratado de asegurar que estos trabajadores/as estén incluidos, a manera de ejemplo, mediante la Resolución de la CIT sobre Trabajo Decente y la Economía Informal, aprobada en el 2002.

Además la OIT reconoció que algunas clases específicas de trabajadores/as son muy vulnerables y adoptó Convenios especiales para ellas. Por ejemplo, en 1996 la OIT acordó el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio (C.177), legitimando los derechos de aquellos que trabajan en sus propios hogares produciendo bienes o servicios para otros. En el 2006, el Convenio sobre Trabajo Marítimo agrupó las normas para los navegantes quienes, como nosotras, también viven en su lugar de trabajo.

Todo esto significa que no debería haber dificultades para adoptar un Convenio específicamente para trabajadoras del hogar. Ni debería ser un problema abarcar a trabajadoras del hogar en una amplia gama de situaciones - desde aquellas bajo una virtual esclavitud en el hogar de un empleador, o sujetas a un agente de trabajo, hasta las que trabajan independientemente unas pocas horas por semana cada una para múltiples empleadores.



"Un componente crucial del interés central puesto en el trabajo decente para todos reside en el reconocimiento de que los trabajadores domésticos son realmente trabajadores, ya trabajen en una familia, hayan sido colocados por una agencia de colocación en un hogar privado, o estén empleados en una institución pública o privada. El trabajo doméstico requiere leyes y reglamentos concretos y eficaces".

INFORME IV.1 DE LA OIT, PÁRRAFO 47

NOTA SOBRE LA TERMINOLOGÍA - CÓMO SE NOS LLAMA

Ante todo, no somos 'criadas', o 'sirvientas', o ni siquiera 'ayudantes'. Somos **trabajadoras**.

Existe además el término 'doméstico'. Es usado en la OIT y muchos marcos legislativos nacionales para el trabajo que realizamos en hogares de otras personas. No obstante, su significado habitual se refiere al trabajo que las personas realizan en sus propios hogares, atendiendo su propia familia y a ellas mismas. De tal modo, el uso de este término puede interferir al logro del reconocimiento de nuestras tareas como 'trabajo' y al adecuado respeto y remuneración de las que lo realizan y la garantía de nuestros derechos.

En algunos idiomas también puede haber una inferencia irrespetuosa entre 'doméstico' y 'domesticado'. El último vocablo se refiere a animales que son adiestrados para vivir en hogares y recuerda el hecho que a veces se nos da nombres insultantes, tales como 'gato'. Por estos motivos, en particular en América Latina, se está reclamando abandonar el término 'doméstico' y usar en su lugar 'del hogar' para esta clase de trabajo.

Exhortamos a la OIT y a los gobiernos nacionales a considerar este uso de vocabulario en sus discursos, documentos y normas/legislación. (VER ASIMISMO EL INFORME IV.1, PÁGINA 17 DE LA OIT)

QUÉ DEBE CONTENER LA NUEVA NORMATIVA DE LA OIT PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR:

1 LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO – LAS NORMAS LABORALES BÁSICAS:

- **Derecho a la libertad sindical**

Ya nos estamos organizando, en sindicatos y otras formas de asociaciones de trabajadoras en todo el mundo (ver Anexo). Nuestras organizaciones requieren ser reconocidas oficialmente y acogidas para entablar negociaciones con ministerios gubernamentales, incluso agencias del orden público, así como organismos de empleadores allí donde existan. Necesitamos más apoyo para montar nuestras organizaciones, más capacitación en materia de sensibilización para las trabajadoras del hogar en cuanto a nuestro derecho de organizarnos conjuntamente y desarrollar colectivamente nuestra voz.

- **Derecho a la negociación colectiva**

Pese a que nuestros empleadores son millones de cabezas de familia, la negociación colectiva es posible, siempre y cuando los gobiernos fomenten medidas imaginativas. Actualmente gran cantidad de leyes nacionales imposibilitan la negociación colectiva para las trabajadoras del hogar. Pero existen convenios colectivos, por ejemplo, en Alemania, Francia, Italia y Mali, como también en Ginebra, Suiza. Esto demuestra que pueden ser establecidos mecanismos de negociación colectiva. Muchas de nuestras organizaciones precisan apoyo para capacitación en materia de negociaciones, negociaciones colectivas y la forma de defender nuestra propia causa ante los gobiernos y empleadores.

- **No a la esclavitud o el trabajo forzoso**

Junto a la agricultura, el trabajo del hogar es una de las principales áreas de esclavitud y trabajo forzoso en el mundo. A muchas de nosotras no se nos permite dejar los hogares donde trabajamos. Algunas se convierten en víctimas del tráfico de mujeres por bandas criminales que se hacen pasar por agentes de trabajo. Necesitamos urgentemente que todos los gobiernos actúen para erradicar tales prácticas.

- **Cese del trabajo infantil en las tareas del hogar**

Millones de niños/as trabajan en los hogares de otros. En la medida que nuestra labor no es reconocida como 'trabajo' sino solamente como 'ayuda', permite a los dueños de casa afirmar que cuidan niños cuando en realidad los están empleando. El Convenio 138 (1973) sobre la Edad Mínima de Trabajo ha permitido el empleo de niños en trabajos domésticos por debajo de la edad mínima legal (Informe IV.1 de la OIT, párrafo 80). Se debe poner fin a esto. La edad mínima legal nacional debe aplicarse al trabajo del hogar. Asimismo, el Convenio 182 (1999) sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil – tareas que es probable afecten la salud, seguridad o moral de los niños – debe ser aplicado más rigurosamente. Los trabajadores del hogar menores de edad corren extremos riesgos de abuso sexual y explotación; se trafican niños de comunidades pobres para tareas domésticas. Los niños que han sido liberados del trabajo del hogar necesitan acceso a la educación y capacitación. Hay proyectos inspiradores en países tales como Tanzania y Perú que demuestran que esto puede lograrse.

- **Igualdad/no discriminación en el empleo**

Ya sea como mujeres, como inmigrantes o cualquier otra condición, tenemos el mismo derecho que otros trabajadores/as de no ser discriminadas. Para mencionar sólo un ejemplo: no debemos estar obligadas a decir a nuestro empleador los resultados de exámenes médicos relacionados con embarazo o VIH-SIDA, dado que dicha información puede ser usada para discriminarnos. El Convenio 111 (1958) sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) también se nos debe aplicar.

2 NUESTROS DERECHOS A TÉRMINOS JUSTOS DE EMPLEO, A CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO Y DE VIDA, COMPRENDIENDO:

- **Contrato de empleo**

Los empleadores deben estar obligados a proporcionarnos un contrato de empleo por escrito. Los contratos de empleo son importantes para ayudarnos a establecer nuestra identidad como trabajadoras/es. Podemos usarlos, por ejemplo, para acceder a la protección de seguridad social o reparación si hubiera una disputa con nuestro empleador. Los contratos verbales no son suficientes.

Estos contratos escritos deben tener el contenido típico de otros contratos de empleo – tales como el nombre y dirección del empleador, el tipo de trabajo a ser realizado y los términos y condiciones del empleo, incluyendo el régimen salarial y la forma en que será calculado, las horas normales de trabajo y tiempo libre, licencia por enfermedad, la duración del contrato y el proceso para su finalización. A raíz de nuestra particular situación laboral, el contrato también debe cubrir pagos en especie –tales como la provisión de alimentos y alojamiento– y nuestros derechos de movimiento.

La Recomendación que acompañe al Convenio deberá contener un modelo de contrato de empleo.

- **Salarios/remuneración**

Al igual que todos los otros trabajadores/as, debemos tener derecho a ganar un 'salario digno', que satisfaga nuestras necesidades básicas de alimentación, vivienda, vestimenta, salud, educación, transporte y cierto ingreso discrecional, para nosotros y nuestros dependientes. Ciertamente nunca debemos de ser remuneradas por debajo del salario mínimo legal, donde exista, porque aun éste está frecuentemente bajo la línea de pobreza, especialmente para las que, como nosotras, somos consideradas 'no calificadas'. En realidad, muchas de nosotras somos 'calificadas' y esto precisa mayor reconocimiento, especialmente por parte de los gobiernos.

Los salarios deben ser reembolsados a lo sumo mensualmente y en dinero. Los pagos en especie, tales como vivienda y alimentos, nunca deben usados para evitar pagar un salario en dinero por nuestras tareas. A fin de cuentas, es una conveniencia para el empleador que las trabajadoras del hogar vivan en su domicilio. En Perú, las empleadas del hogar han logrado poner fin a tales pagos en especie. En Sudáfrica, la ley dispone que no puede ser deducido más del 10% del salario y en este caso solamente para una habitación adecuada con un baño, sin incluir los alimentos ya que la empleada tiene derecho a una comida decente.

Los empleadores deben entregarnos recibos de pago, de manera que tengamos un registro de nuestro empleo.

- **Horas de trabajo, períodos de descanso diario/semanal, vacaciones anuales**

Estar de guardia durante muchas horas, de día o de noche, siempre que el empleador lo pida, constituye uno de los grandes abusos sufridos por muchas trabajadoras del hogar. A pocas se nos respetan nuestros derechos a períodos de descanso diario o semanal o de vacaciones anuales. Nuestro horario de trabajo, el tiempo para descanso diario y semanal y las vacaciones deben estar claramente estipulados en el contrato de empleo, debiendo pagarse horas extraordinarias de trabajo por encima del salario regular cuando éstas se adeuden. El tiempo que estamos de guardia debe ser incluido como parte de nuestras horas de trabajo. Debemos tener derecho a por lo menos 24 horas libres por cada período de 7 días de labor.

Estos temas sobre el horario de trabajo están comprendidos en leyes –por ejemplo en Sudáfrica y Austria– y en convenios colectivos, como en Francia. También deben figurar en el Convenio.

El Convenio debe hacer referencia a los Convenios 1 (1919) y 47 (1935), ya que ambos reglamentan el horario de trabajo. El Convenio 106 (1957) sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas) y el Convenio 172 (1991) sobre las Condiciones de Trabajo (Hoteles y Restaurantes), o ambos, también pueden servir como pautas.

Cuando estemos en nuestro período de descanso o tiempo libre, se debe respetar nuestro derecho a la libertad de movimiento – se nos debe permitir dejar nuestro lugar de trabajo si lo deseamos. Debemos tener derecho a tomar nuestra vacación anual donde queramos.

- **Seguridad y protección de la persona**

Protección contra el abuso y el acoso: El abuso y acoso físico, sexual, verbal o mental es, lamentablemente, demasiado común para las trabajadoras del hogar. Los gobiernos necesitan reconocer esto e incluirlo en políticas y acciones contra la violencia. El Convenio 111 (1958) cubre asimismo el abuso sexual y también se nos debe aplicar.

Cuando existan abusos, las trabajadoras del hogar deben tener derecho a terminar el contrato de empleo, dejar el lugar de trabajo y procurar justicia a través de un tribunal, con asesoramiento jurídico y apoyo de los sindicatos, si lo desean. Aun así, el empleador/a abusivo debe ser obligado a cumplir sus responsabilidades contractuales y acatar las leyes/reglamentaciones nacionales y todo convenio colectivo aplicable.

Salud y seguridad ocupacional: Las trabajadoras del hogar están expuestas a muchos peligros, tales como quemaduras, cortes, caídas, lesiones por esfuerzo repetitivo, lesiones por cargar objetos pesados, exposición a productos químicos, alergias, tensiones y otros. Es así que se nos deben aplicar los Convenios 155 (1981) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (inclusive su Protocolo) y 187 (2006). Los empleadores deben estar obligados a proporcionar un entorno seguro de trabajo.

Los gobiernos podrían poner en funcionamiento un sistema de representantes itinerantes de seguridad. Su función podría ser el cumplimiento de la ley y también la capacitación para empleadores a la vez que empleados/as acerca de, por ejemplo, el uso seguro de productos químicos y técnicas para levantar objetos pesados. Deben ser apoyados los programas de capacitación sobre salud y seguridad ocupacional/medio ambiente para trabajadoras del hogar, de modo de aumentar nuestra base de seguridad y conocimientos.

En casos de lesiones o enfermedad, las trabajadoras del hogar deben tener el mismo acceso que otros trabajadores/as a esquemas de compensación.

- **Acceso a la seguridad social y servicios médicos**

Las trabajadoras del hogar se cuentan entre los más pobres de la sociedad y son altamente vulnerables en tiempos de crisis económica. Todos los esquemas de seguridad social –incluyendo pensiones, beneficios de desempleo y derechos de maternidad/ paternidad– deben ser extendidos y fortalecidos para que amparen a las trabajadoras del hogar. En Sudáfrica, la ley obliga a los empleadores a registrar sus trabajadoras/es del hogar ante la seguridad social. También en India actualmente tenemos derecho a la seguridad social. Estos ejemplos demuestran que es posible. Las trabajadoras del hogar también deben tener acceso a los servicios médicos.

Esto se favorece cuando los gobiernos formalizan la relación de empleo fomentando los contratos de empleo y tienen sistemas adecuados de permisos de trabajo para los trabajadores/as migratorios, dado que estos documentos proporcionan pruebas de identidad y empleo.

Derechos por maternidad/paternidad: Son estos tan esenciales para las trabajadoras del hogar como para otros trabajadores. Especialmente la mujer necesita protección de la maternidad, dado que muchas de nosotras trabajamos a gran distancia para mantener a nuestras propias familias. El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (Nº 183) estipula que se aplica a “todas las mujeres empleadas, incluyendo aquellas en formas atípicas de trabajo dependiente”. El Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº 156) se aplica a “todas las ramas de la actividad económica y todas las categorías de trabajadores”. De tal modo, ya no debemos ser excluidas de los derechos por maternidad, incluso aquellas de nosotras con empleos múltiples a tiempo parcial (ver página 10).

- **Lugar de alojamiento / libertad de movimiento**

El alojamiento obligatorio en el domicilio del empleador constituye un terreno fértil para muchos abusos y se opone a nuestro derecho básico de libertad de movimiento. Los gobiernos no deben tener leyes que nos hagan residir en los hogares de nuestros empleadores. Por el contrario, deben tener la facultad de asegurar que los empleadores no pueden obligarnos a alojarnos en su domicilio.

Cuando estemos de acuerdo en residir en el hogar del empleador, éste debe ser seguro y limpio y corresponde que se respete nuestra privacidad. Debemos tener el derecho a recibir visitas y a comunicarnos con quienquiera deseemos.

- **Derecho a la documentación propia**

Una de las formas en que los empleadores mantienen cautivas a sus trabajadoras del hogar es insistiendo en guardar su documentación – tarjetas de identificación, pasaportes, permisos de trabajo, etc. Este es particularmente el caso de las trabajadoras migratorias. Dichas trabajadoras enfrentan la situación en cuanto a que, si dejan un empleador abusivo, no tienen documentos para probar su identidad y derecho a hallarse en el país, o ambos; son ‘indocumentadas’ y se arriesgan a ser denominadas ‘ilegales’, vulnerables a la hostilidad de su anterior empleador y de la población anfitriona en general, así como a la deportación.

Se debe poner freno a que los empleadores conserven la documentación personal de las trabajadoras. Toda trabajadora que se convierta en ‘indocumentada’ debido a que ha escapado de un empleador abusivo debe ser tratada con justicia y tener por lo menos derechos a los beneficios de desempleo y a procurar reparación legal por la pérdida del empleo.

- **Medidas para la puesta en práctica y cumplimiento**

Las especiales características de nuestro lugar de trabajo –los hogares privados de millones de dueños de casa– requieren obviamente medidas específicas por parte de los gobiernos para asegurar que las normas y la legislación sean puestas en práctica y cumplidas. Así y todo, las políticas en Canadá, Sudáfrica, Suecia y Uruguay, por ejemplo, demuestran que esto es posible en la medida que los gobiernos estén dispuestos y pongan recursos a disposición.

Servicios de inspección laboral: El derecho a la privacidad del hogar no debe ser utilizado para privarnos de nuestros derechos a condiciones seguras y saludables de trabajo. Los grupos familiares que son asimismo lugares de trabajo deben ser tratados como lugares de trabajo, sujetos a inspección laboral – y sin castigo contra las trabajadoras. Las agencias de colocación de empleo también deben ser registradas y supervisadas para garantizar que cumplan con las leyes.

El derecho a la reparación: Demasiado pocas trabajadoras del hogar logran que sus quejas contra los empleadores sean oídas y mucho menos obtener reparación en los tribunales. Los gobiernos deben establecer procedimientos de investigación y solución de controversias que sean abiertos y accesibles a nosotros. Deben fomentar teléfonos de emergencia para notificar abusos. Necesitamos el derecho de procurar asesoramiento legal y designar alguien de nuestra elección para representarnos ante un tribunal o en cualquier otra parte.

- **Educación, Capacitación y Sensibilización**

Hacen falta mayores oportunidades para que las trabajadoras del hogar aprendan sobre la normativa y las leyes que las deben proteger y acerca de sus derechos a organizarse, expresarse y ser oídas – es decir, negociar colectivamente con gobiernos y empleadores. Esto contribuirá a la correcta puesta en aplicación de nuevas normas y leyes (ver arriba).

Se requiere asimismo una mejor disponibilidad de capacitación de calificaciones profesionales, elevando la calidad y carácter de esta labor para beneficio de todos – trabajadoras/es, empleadores y familias.

Asimismo, es necesario hacer mucho más para cambiar la forma en que el público en general, así como los gobiernos, empleadores e incluso algunos sindicalistas perciban este trabajo – elevar su condición del concepto de ‘ayuda’, o aún peor ‘servidumbre’, al de valor y respeto. Las campañas de sensibilización pública sobre temas tales como los modelos de contratos de empleo y los esquemas de seguridad social, han demostrado estimular la conducta responsable de más empleadores.

- **Recopilación de estadísticas**

En virtud de que hemos sido hasta ahora excluidas de la definición de ‘trabajo’, en muchísimos países hay muy poca información acerca del volumen, alcance y papel del trabajo del hogar y las trabajadoras involucradas. La OIT debe alentar y prestar asistencia a todos los gobiernos para que emprendan más investigación y recopilen estadísticas sobre las tareas del hogar. Esto hará nuestro trabajo más visible para todos y, es de esperar, más valorado, proporcionando la base para políticas y acciones mejor informadas a fin de brindarnos respaldo.

ÁMBITO DEL NUEVO CONVENIO

QUIÉNES SON 'TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR'

Toda persona que trabaje en el hogar privado de otro, realizando tareas de la casa y cuidados personales, debe estar incluida en el ámbito del nuevo Convenio: las personas que trabajan a tiempo parcial o a tiempo completo; las personas que trabajan en varios hogares cada semana/mes y las que trabajan solamente en un grupo familiar; aquellas personas que se alojan en el domicilio del empleador y las que residen en sus propias casas. La exclusión de cualquiera de ellas sólo permitirá o incluso fomentará el abuso en su contra.

Trabajadores/as migratorios: Hay millones de trabajadoras del hogar migratorias, tanto dentro de los países como a través de las fronteras. Muchos gobiernos ganan grandes sumas de divisas a raíz de las remesas que envían a sus hogares. El no incluir a estos trabajadores/as tan sólo estimularía a aquellos que se aprovechan y abusan de ellos. De tal modo, la igualdad de tratamiento y oportunidades para los trabajadores/as migratorios en los Convenios 97 (1949) y 143 (1975) debe amparar asimismo a las trabajadoras del hogar.

Trabajadoras a tiempo parcial con múltiples empleadores: Se precisan mecanismos específicos que hagan posible sumar las diversas modalidades de empleo de las trabajadoras del hogar a tiempo parcial con múltiples empleadores, de manera que logren el mismo acceso a las disposiciones de seguridad social – incluyendo los derechos por maternidad – y a la protección de salud y seguridad que la de los trabajadores/as en una relación de empleo a tiempo completo. En Bélgica y Francia se han desarrollado sistemas que brindan modelos.

QUIÉNES SON 'EMPLEADORES'

Se debe incluir a toda persona o toda organización (estatal o privada) que emplee alguien para realizar tareas domésticas en un hogar privado.

Ninguna 'inmunidad diplomática': Hay diplomáticos u otros extranjeros que gozan de un estatus privilegiado en su país anfitrión y frecuentemente usan esto para evitar sus responsabilidades como empleadores de trabajadoras del hogar. El Convenio debe dejar claro que los diplomáticos/extranjeros tienen las mismas obligaciones que cualquier otro empleador de trabajadoras del hogar en el país donde residen.

Agencias de Empleo/Agentes de Trabajo: Muchas trabajadoras del hogar, en especial las trabajadoras migratorias, son colocadas por compañías, agentes o intermediarios para trabajar en hogares privados. Estos también deben ser considerados como empleadores, con las mismas obligaciones y responsabilidades legales que otros empleadores. Deben ser reglamentados de modo de poner freno a prácticas explotadoras. El Convenio 181 (1997) sobre las Agencias de Empleo Privadas “se aplica a todas las categorías de trabajadores y todas las ramas de la actividad económica”.

Los agentes de trabajo que emplean trabajadores/as migratorios pueden ser muy explotadores, por ejemplo, reteniendo pasaportes y cobrando honorarios excesivos que mantienen de hecho a los trabajadores/as en una sumisión de deudas. Es así que dichas agencias deben tener responsabilidades adicionales, tales como:

- poner a disposición el contrato de empleo para su asentimiento antes que el empleado/a cruce las fronteras nacionales.
- poner a disposición de sus empleadas/os información acerca del país anfitrión, tal como los derechos de empleo, los procedimientos de quejas e información de contacto de sindicatos y otros grupos de apoyo de las trabajadoras/es.
- repatriar empleadas/os al finalizar el contrato, sin costo para la empleada/o.

Los gobiernos de los países de origen y destino deben cooperar mejor para erradicar el tráfico y otras actividades abusivas por parte de los agentes de trabajo hacia las trabajadoras del hogar migratorias. Los gobiernos de los países de destino deben asegurar que los esquemas de permiso de trabajo las abarquen. Los gobiernos de los países de origen deben suministrarles información sobre sus derechos de empleo en los países anfitriones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Informe de la OIT, '**Trabajo decente para los trabajadores domésticos**', IV.1, 2010:
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/lang-es/docName-WCMS_104703/index.htm
- Informe de la OIT que analiza las respuestas al Cuestionario sobre Trabajo decente para los trabajadores domésticos, IV.2, 2010:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf
- Base de datos ILOLEX de Convenios de la OIT: www.ilo.org/ilolex
- Carta de la UITA a OIT/Travail, 9 setiembre 2009 (ro/bh 0728), respecto al Cuestionario sobre Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos
- CSI responde al Cuestionario de la OIT sobre Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos
- Informes de los talleres regionales UITA/IDWN:
África, Nairobi, 27-28 noviembre 2009
Asia, Hong Kong, 12-14 diciembre 2009
- Platform of Demands, National Domestic Workers' Alliance (NDWA), EE.UU.:
www.nationaldomesticworkeralliance.org/campaigns/ilo-convention
- '**Respect and Rights: Protection for domestic workers**', Informe de la conferencia internacional 2006, FNV, Amsterdam, 2008: domesticworkerrights.org/sites/en.domesticworkerrights.org/files/RESPECT&RIGHTS.pdf
- '**Out of the Shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe**', Informe de la conferencia europea 2005, CES, 2005: www.etuc.org/a/2809
- Instructivo para el debate de la OIT sobre la economía informal en 2002, Global Labour Institute:
www.globallabour.info/en/2007/09/workers_in_the_informal_econom.html

LA RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (IDWN)

COMITÉ DIRECTOR

| | | | |
|-------------------------------|-----------------------|---|----------------------------|
| Presidente | Myrtle Witbooi | SADSAWU, Sudáfrica | myrtlewitbooi@gmail.com |
| Vicepresidente | Ernestina Ochoa Lujan | I PROFOTH, Perú | ernestinaochoa@hotmail.com |
| Vicepresidente | Sonu Danuwar | ADWN, and Nepal Independent Domestic Workers' Union | nidwu@gefont.org |
| Secretaria | Lita Anggraini | Jala PRT, Indonesia | jala_prt@yahoo.com |
| Supervisora Financiera | Ida Le Blanc | NUDE, Trinidad and Tobago | domestic@tstt.net.tt |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| África | South African Domestic, Service and Allied Workers Union (SADSAWU) | Coordinadora Regional África Vicky Kanyoka, IUF, Tanzania vickykanyoka@yahoo.co.uk |
| Asia | Asian Domestic Workers' Network (ADWN) and Asia Migrant Domestic Worker Alliance (ADWA) | Coordinadora Regional Asia Fish Ip Pui Yu, ADWN, Hongkong fiship@hotmail.com |
| Caribe | National Union of Domestic Employees (NUDE), Trinidad & Tobago | Coordinadora Regional Caribe Ida Le Blanc, NUDE, Trinidad & Tobago domestic@tstt.net.tt |
| América Latina | Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) | Coordinadora Regional América Latina Marcelina Bautista, CONLACTRAHO marce_baumx@yahoo.com.mx |
| América del Norte | National Domestic Workers' Alliance (NDWA) | Coordinadoras Regionales América del Norte Juanita Flores, NDWA Juanita@mujeresunidas.net Guillermina Castellanos, NDWA guille@lrcl.org |
| Europa | A ser designada | |

PERSONAL Y APOYO TÉCNICO

Coordinadora Internacional Interina: Karin Pape

karin.pape@iuf.org

UITA: Barbro Budin, Responsable de Género e Igualdad y Responsable de Desarrollo Sindical

barbro.budin@iuf.org

WIEGO: Chris Bonner, Director, Programa de Organización y Representación

chris.bonner@wiego.org

Consultora: Celia Mather, UK

c.mather@webmail.phoncoop.coop

SINDICATOS, ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS/ES Y ORGANIZACIONES DE APOYO EN LA RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (IDWN)

Muchas organizaciones ya se encuentran activas en la IDWN y existen más en todo el mundo a quienes estamos en camino de identificar y alentar a afiliarse.

En esta incompleta lista que presentamos a continuación se incluyen también aquellas organizaciones, que no son, necesariamente, miembros de la IDWN, pero que han trabajado con ella.

SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR:

| AFRICA | |
|----------------|---|
| Benin | SYNEMB – Syndicat National des Employés/es de maison du Bénin |
| Benin | SEHM/BA – Syndicat des employés/es d'hôtel et de maison de Bourgou-Alibori |
| Kenia | KUDHEIHA - Kenya Union of Domestic, Hotels, Education Institutions, Hospitals and Allied Workers |
| Malawi | Commercial, Industrial & Allied Workers Union |
| Mozambique | SINED/CSN – Sindicato Nacional Dos Empregados Domesticos |
| Namibia | NDAWU – Namibia Domestic and Allied Workers Union |
| Senegal | CNTS – Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal |
| Sudáfrica | COSATU – Confederation of South African Trade Unions |
| Sudáfrica | SADSAWU – South African Domestic, Service and Allied Workers Union |
| Tanzania | CHODAWU – Conservation, Hotels, Domestic, Social Service and Consultancy Workers' Union |
| Uganda | UHFAWU – Uganda Hotels, Food and Allied Workers Union |
| Zambia | UHDWUZ – United House and Domestic Workers Union of Zambia |
| Zimbabue | Zimbabwe Domestic Workers and Allied Workers Association |
| ASIA | |
| Asia/Tailandia | ADWN – Asian Domestic Workers' Network |
| Asia | ADWA – Asian Migrant Domestic Workers Alliance |
| Bangladesh | NDWWU – National Domestic Women Workers Union |
| Corea | KCTU – Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) |
| Corea | Korean House Managers Cooperative |
| Filipinas | APL – Alliance of Progressive Labour |
| Filipinas | FFW – Federation of Free Workers |
| Filipinas | SUMAPI – Samahan at Ugnayan ng Manggagawang Pantahanan Sa Philipinas (Association of Domestic Workers in the Philippines) |
| Hong Kong | HKCTU – Hong Kong Confederation of Trade Unions |
| Hong Kong | FADWU – Federation of Asian Domestic Workers Union in Hong Kong |
| Hong Kong | HKDWGU – Hong Kong Domestic Workers General Union |
| Hong Kong | TMWU – Thai Migrant Workers' Union |
| Hong Kong | UNDW-HK – Union of Nepali Domestic Workers in Hong Kong |
| Hong Kong | Overseas Domestic Workers' Union |
| Hong Kong | FDWU – Filipino Domestic Workers' Union |
| Hong Kong | KOTKIHO – Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers' Organizations |
| Hong Kong | FEONA – Far East Overseas Nepalese Association |
| India | SEWA – Self Employed Women's Association |
| India | Penn Thozhilalargal Sangam (Women Workers' Union) |
| India | Karnataka Domestic Workers' Union |
| India | Domestic Workers' Rights Union |
| India | Tamil Nadu Domestic Workers Union |
| Indonesia | Tunas Mulia Domestic Workers Union |
| Indonesia | IMWU – Indonesian Migrant Workers Union |
| Malasia | MTUC – Malaysian Trade Union Congress |
| Nepal | GEFONT – General Federation of Nepalese Trade Unions |
| Nepal | NIDWU – Nepali Independent Domestic Workers Union |
| Sri Lanka | Red Flag Women's Movement |

| AMÉRICA DEL SUR & CARIBE | |
|-------------------------------------|---|
| América del Sur/Caribe, México | CONLACTRAHO – Confederación Latinoamericana y el Caribe de Trabajadoras del Hogar |
| Argentina | SIN-PE-CAF – Sindicato del Personal de Casas de Familia |
| Bolivia | FENTRAHOB – Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia |
| Brasil | FENATRAD – Federación Nacional de Trabajadoras Domesticas |
| Chile | CAMINANDO JUNTAS – Mutual de Trabajadoras del Hogar |
| Chile | SINTRACAP – Sindicato de Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular Area Metropolitana |
| Colombia | UTRAHOGAR – Unión de Trabajadoras del Hogar (Cali) |
| Colombia | SINTRASEDOM – Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Domestico, Bogota |
| Costa Rica | Asociación de Trabajadoras Domesticas |
| Ecuador | Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar |
| Guatemala | CENTRACAP – Asociación de Trabajadoras de Casa Particular |
| Jamaica | JHWA – Jamaica Household Workers Association |
| México | CACEH – Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar |
| México | CEDACH – Colectivo de Empleadas Domesticas de los Altos de Chiapas |
| México | Red de Empleadas del Hogar, Guerrero |
| México | Red de Empleadas del Hogar, Morelos |
| Paraguay | Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Paraguay |
| Perú | SINTRAHOL – Sindicato de Trabajadoras del Hogar Lima |
| República Dominicana | Asociación de Trabajadoras del Hogar |
| República Dominicana | ASOMUCI – Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente |
| Trinidad y Tobago | NUDE – National Union of Domestic Employees |
| Uruguay | SUTD – Sindicato Unico de Trabajadoras Domesticas |
| AMÉRICA DEL NORTE | |
| Estados Unidos | AFL-CIO – American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations |
| | NDWA – National Domestic Workers’ Alliance, membership based organizations as follows |
| | Domestic Workers United, New York |
| | Mujeres Unidas Activas, San Francisco and Oakland |
| | Casa de Maryland, Silver Springs MD |
| | Damayan Migrant Workers’ Association, New York |
| | POWER, San Francisco, CA |
| | Day Labor Program Women’s Collective of La Raza Centro Legal, San Francisco, CA |
| | Casa Latina, Seattle WA |
| | CHIRLA – Coaliton for Humane Immigrant Rights of Los Angeles, CA |
| | Unity Housecleaners Cooperative of the Workplace Project, Long Island NY |
| | Haitian Women for Haitian Refugees, Brooklyn NY |
| | Andolan-Organizing South Asian Workers, Jackson Heights NY |
| | Philipino Workers’ Center of Southern California, Los Angeles CA |
| | Filipino Advocates for Justice, Oakland, CA |
| | Houston Interfaith Worker Justice, Houston, TX |
| | Centro Humanitario, Denver, CO |
| | Southwest Workers’ Union, San Antonio, TX |
| | Wage Theft Task Force, Miami FL |
| | Florida Immigrant Advocacy Center, Miami FL |
| | Matahari, Boston, MA |
| | Vide Verde, Boston, MA |
| | Asociación de Jornaleras de San Diego, CA |
| | Centro Laboral de Graton, Graton, CA |
| | Colectivo Tejiendo Suenos, Chicago, IL |
| | Washtenaw County Worker Center, Ann Arbor, MI |
| | IDEPSCA. Los Angeles, CA |
| | Cidadão Global, Coise Mulher, Long Island, NY |
| | Adhikaar, NY, NY |
| | Beyond Care Coop, Brooklyn NY |

| EUROPA | |
|-----------------|--|
| Europa, Bélgica | EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions |
| Alemania | NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten |
| Bélgica | CSC Alimentation et Services (CSC Alimentation) |
| España | ATH-ELE - Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia |
| Francia | Syndicat CFDT des Salariés du Particulier Employeur de l'Ile de France |
| Italia | FILCAMS-CGIL - Federazione italiana lavoratori commercio turismo servizi |
| Italia | FISASCAT-CISL - Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo |
| Italia | UILTuCS-UIL - Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi |
| Países Bajos | Bondgenoten - FNV |
| Reino Unido | UNITE |
| Suiza | UNIA (Swiss General Workers' Union) |
| Suiza | SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, Genève |

ORGANIZACIONES / ONGS QUE APOYAN A LAS TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR:

| | |
|----------------------------|---|
| Internacional | Global Network |
| Internacional | IFWEA - International Federation of Workers' Education Associations |
| Internacional, Bélgica | Solidar |
| Internacional, Alemania | German Commission for Justice and Peace |
| Internacional, Reino Unido | Anti Slavery International |
| Internacional, EE.UU. | Human Rights Watch |
| Internacional, EE.UU. | Solidarity Center |
| Internacional, EE.UU. | WIEGO - Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing |
| Europa, Países Bajos | RESPECT Network |
| Bangladesh | BILS - Bangladesh Institute of Labour Studies |
| EE.UU. | Break the Chain Campaign, Institute for Policy Studies |
| EE.UU. | Women's Voice for the Earth |
| Ghana | LAWA - Ghana |
| Hong Kong | AMRC - Asia Monitor Resource Center |
| Hong Kong | AMC - Asian Migrants Centre |
| Hong Kong | CMR - Coalition for Migrant Rights |
| India | North Eastern Regional Domestic Workers' Movement |
| India | Stree Jagruti Samiti |
| Indonesia | Jala PRT - National Advocacy for Domestic Workers |
| Indonesia | 'Rumpun Tjoet Njak Dien |
| Indonesia | PERISAI - Association for Indonesian Child Study and Rights Advocacy |
| Irlanda | Migrant Rights Centre Ireland |
| Kenia | CDTD - Centre for Domestic Training and Development |
| México | CATDA Centro de Apoyo a la Trabajadoras Domestica |
| Mexico | Universidad Autonoma Metropolitana Xochimilco Mexico |
| Nepal | CWISH - Children-Women in Social Service and Human Rights |
| Pakistán | Labour Education Foundation |
| Perú | Centro Yanapanakusun |
| Perú | Grupo Trabajo Redes/La Casa Panchita, Lima |
| Filipinas | MFA Asia - Migrant Forum Asia |
| Reino Unido | Kalayaan |
| Tanzania | KIVULINI, Good Samaritan, The rural Women Youth and Children Development WOYCHI |
| Tanzania | KIWOHEDE - KIOTA Women Health and Development |
| Tailandia | CAW - Committee for Asian Women |
| Tailandia | Homenet Thailand |
| Zambia | Young Women Christian Association |
| Zimbabue | Zimbabwe Domestic Workers' Trust |