

MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS: ORGANIZACIÓN, ACCIÓN COORDINADA Y NEGOCIACIÓN ¹

La organización de los trabajadores domésticos y sus empleadores, y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, son medios esenciales para mejorar las condiciones de trabajo en un sector notoriamente difícil de regular.

Introducción

El trabajo doméstico es un sector con una elevada proporción de trabajadores vulnerables, muchos de los cuales están empleados de manera informal. Rara vez se reconoce como una actividad económica integrada por trabajadores y empleadores que mantienen una relación de trabajo, lo que puede explicar en parte por qué cerca de la mitad de los trabajadores domésticos no goza de ningún tipo de protección laboral y a menudo trabaja durante jornadas extremadamente largas² por una remuneración muy baja.³ Los trabajadores domésticos también se encuentran en situación de riesgo porque desempeñan su trabajo en casas particulares, con frecuencia fuera del alcance de las inspecciones y la vigilancia de las autoridades.

En 2011, la OIT adoptó un convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que estipula lo siguiente:

Artículo 3.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar,

promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

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

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.⁴

¹ La autora de la presente nota es Claire Hobden, quien agradece el apoyo a la investigación brindado por Harmony Goldberg.

² Para más información sobre las horas de trabajo de los trabajadores domésticos, véanse OIT 2011b y OIT 2013b.

³ Para más información sobre la remuneración en el trabajo doméstico, véase OIT 2011a.

⁴ A 12 de octubre de 2015, el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) ha sido ratificado por 22 países.

La organización de los trabajadores y la consecuente promoción de sus intereses colectivos mediante los sistemas mutuales, la negociación colectiva y la reforma de la legislación y las políticas siempre han desempeñado un papel decisivo en la concesión de protección laboral a los trabajadores. Sin embargo, en el sector del trabajo doméstico, el relativo aislamiento del lugar de trabajo, la relación de trabajo muy individualizada y, en algunos países, los obstáculos jurídicos han limitado la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para representar sus intereses colectivos.

No obstante, algunos trabajadores y empleadores están organizándose, emprendiendo acciones colectivas y participando en el diálogo social tripartito y, en algunos casos, en negociaciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo y proteger a los trabajadores domésticos del riesgo que conllevan las formas inaceptables de trabajo.

Las organizaciones sindicales han desempeñado un papel destacado en las campañas para que los trabajadores domésticos gocen de protección laboral. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a menudo junto a otras organizaciones, han abogado por una mayor claridad en la relación de trabajo. También han creado redes que han fomentado la toma de conciencia sobre los respectivos derechos y responsabilidades, han brindado apoyo de manera individual a trabajadores y empleadores durante la negociación de sus contratos y han ayudado a las autoridades a detectar casos en los que los trabajadores podrían estar sometidos a formas inaceptables de trabajo.⁵ La acción coordinada, por ejemplo a través

de la divulgación de contratos tipo, ha resultado ser un modo eficaz de normalizar las condiciones de trabajo.

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores allana el camino a la negociación colectiva, lo que puede contribuir a mejorar las condiciones de trabajo. A menudo, los empleadores y los trabajadores tienen dificultades para asignar tareas, planificar el trabajo, fijar salarios y establecer horarios. Para un trabajador doméstico es muy difícil entablar por sí solo una verdadera negociación sobre las condiciones de su contrato de trabajo. Esta situación puede dejar a los trabajadores domésticos en situación de vulnerabilidad y llevarles a aceptar empleos en “condiciones que vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana y la seguridad de los trabajadores o mantienen a los hogares en situación de pobreza”.⁶

La negociación colectiva ayuda a garantizar que las normas establecidas atiendan los intereses de los empleadores y los trabajadores. Los convenios colectivos que amparan a todos los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, también son un medio importante para ampliar la protección laboral a las categorías vulnerables de trabajadores.

La presente Nota examina enfoques innovadores de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de la negociación colectiva que protegen a los trabajadores domésticos del riesgo de ser víctimas de formas inaceptables de trabajo y les proporcionan protección laboral efectiva e inclusiva.

Organización de los trabajadores domésticos

La organización de los trabajadores domésticos conlleva una serie de desafíos. Los trabajadores domésticos pueden no estar considerados como “trabajadores” y la casa en la que trabajan puede no estar reconocida como lugar de trabajo en la legislación laboral nacional vigente, lo que no hace sino negarles en la práctica el derecho a organizarse y a negociar colectivamente. Para poder constituir un sindicato, la legislación nacional puede exigir un número mínimo de afiliados irrealizable para los trabajadores domésticos.

Incluso cuando los trabajadores domésticos gozan del derecho de organización y de negociación colectiva, sus lugares de trabajo, aislados y dispersos, así como las

largas jornadas de trabajo, obstaculizan en la práctica el ejercicio efectivo de esos derechos. Es posible que los trabajadores domésticos no se organicen porque no se consideran a sí mismos trabajadores, no conocen los sindicatos o temen perder su trabajo. Los trabajadores que viven en el lugar de trabajo, y los trabajadores domésticos migrantes cuya situación es irregular son aún más vulnerables, ya que su libertad de movimiento está limitada, tanto de hecho como de derecho.

A pesar de estos obstáculos, el número de organizaciones de trabajadores domésticos está aumentando en todo el mundo. En 2013, un grupo de 14 organizaciones de trabajadores domésticos fundó la Federación

⁵ Para más información sobre el papel de las organizaciones en el cumplimiento de la legislación, véanse Fine 2006 y J. Fine y J. Gordon (2010). *Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations*, en *Politics & Society*, diciembre de 2010 vol. 38, núm. 4, págs. 552-585.

⁶ Definición de la OIT de las formas de trabajo inaceptables. Véase OIT: *Propuestas de programa y presupuesto para 2014-2015 presentadas por el Director General, Informe II (suplemento)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, pág. 49.

Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), que en la actualidad cuenta con 58 organizaciones afiliadas en 46 países y es, a su vez, miembro de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines. Las confederaciones sindicales nacionales cuentan cada vez más con trabajadores domésticos en sus filas a través de sindicatos de trabajadores domésticos, como en Bolivia, Brasil, Sudáfrica, Uruguay y muchos otros países. A falta de sindicatos, las confederaciones sindicales también han colaborado con otros tipos de organizaciones de trabajadores domésticos basadas en la afiliación.

En algunos países, la organización de los trabajadores domésticos en sindicatos ha facilitado las negociaciones colectivas, ya sea sobre salarios mínimos o sobre un convenio colectivo, como en la Argentina, Bélgica, Francia, Italia y Uruguay. En algunos casos, el propio sindicato de trabajadores domésticos ha sido el que ha firmado el convenio; en otros, ha sido la confederación sindical nacional. Estas últimas han apoyado los sindicatos de los trabajadores domésticos brindándoles formación y orientación para defender sus reivindicaciones y negociar colectivamente en nombre de los trabajadores domésticos. Los sindicatos y sus redes han hecho una amplia difusión de los convenios resultantes (acuerdos tripartitos sobre salarios mínimos o convenios colectivos bipartitos), a fin de informar a los trabajadores sobre las disposiciones que contienen y detectar los casos de incumplimiento.

Con objeto de asegurar la representación efectiva de los trabajadores domésticos, los sindicatos han adaptado sus estrategias de divulgación para tener en cuenta la situación específica de estos trabajadores, esto es, sus lugares de trabajo aislados y dispersos y sus limitaciones de tiempo. Estas estrategias representan nuevos paradigmas de organización de una mano de obra dispersa y que a menudo trabaja en la economía informal.⁷ En lugar de promover la afiliación sindical en la fábrica, se utilizan las redes sociales para organizar a los trabajadores domésticos, a partir de relaciones ya existentes.⁸ Muchos sindicatos se ponen en contacto con los trabajadores domésticos a través de la distribución de folletos en los lugares donde suelen reunirse, como los parques infantiles, las jugueterías, las tiendas de comestibles y los mercados, así como las paradas del transporte público que utilizan para sus desplazamientos.⁹

A través de estos métodos, la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) llegó a tener 9 600 afiliadas, y el Sindicato de trabajadores del servicio doméstico y afines de Sudáfrica (SADSAWU) 25 000 afiliados. El Sindicato de trabajadores del servicio doméstico, hoteles, instituciones de educación, hospitales y afines de Kenya (KUDEIHA) afilió a unos 10 000 trabajadores mediante el puerta a puerta en los vecindarios en los que están empleados los trabajadores domésticos; y el Sindicato de trabajadores domésticos de Jamaica (JHWU) distribuyó folletos en los buzones. Muchas organizaciones también han recurrido a los medios de comunicación para llegar a los trabajadores domésticos, como en Bolivia, donde algunas emisoras de radio han dedicado espacios de programación a los trabajadores domésticos en los que se divulga información sobre sus derechos. Las redes sociales también pueden facilitar la organización de los trabajadores domésticos migrantes, ya que estos establecen grupos en dichas redes en función de su nacionalidad, origen étnico o idioma para ayudarse mutuamente.¹⁰

Los sindicatos de trabajadores domésticos se enfrentan a una serie de obstáculos al fomento de la solidaridad y a la formulación de sus reivindicaciones, como la elevada movilidad de sus afiliados y la ausencia de un empleador común. Por ello, han adoptado algunas medidas, como la celebración de sus reuniones en un lugar céntrico y a una hora habitual para promover el sentido de la unidad y preparar el terreno para el establecimiento de demandas colectivas basadas en la experiencia común. Cuando se reúnen, comentan sus preocupaciones laborales y comparten información sobre sus derechos, consejos para su trabajo y estrategias para resolver conflictos. A partir de estas discusiones y del apoyo mutuo se sientan las bases de la organización y la representación en el sector.

Con objeto de capacitar a los trabajadores domésticos para negociar, las confederaciones sindicales también forman a los dirigentes de éstos antes del inicio de una negociación colectiva. En el Uruguay, por ejemplo, la central sindical Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) formó a una representante del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). La formación ayuda a conferir una mayor seguridad a los dirigentes para representar a sus organizaciones y dar a conocer sus opiniones a la población y a las personas encargadas de formular las políticas, inclusive en las negociaciones colectivas.

⁷ Fine 2006; Goldberg 2014, pág. 90.

⁸ Para consultar una buena reseña sobre esta cuestión, véase Goldberg 2014.

⁹ Para consultar estos ejemplos en detalle, véase OIT 2012.

¹⁰ Das Gupta 2006; Fine 2005; Goldberg 2014; Hondagneu-Sotelo 2001; Boris y Nadasen 2008.

Organización de los empleadores

La organización de los empleadores también plantea desafíos: los cabezas de familia por sí solos pueden no ser considerados empleadores en la legislación en vigor y, en ocasiones, no gozan del derecho de sindicación porque son agentes no-comerciales.¹¹ Si bien los empleadores pueden debatir informalmente la fijación de los salarios o el modo de tratar algunos conflictos laborales, raramente constituyen organizaciones.

En un reducido número de países han surgido organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos para representar a los empleadores en las negociaciones colectivas. Sin embargo, por lo general, no suele haber organizaciones de empleadores formalmente reconocidas que representen a los cabezas de familia. En estos casos, las organizaciones de la sociedad civil existentes suelen defender los intereses de los empleadores y negociar en su nombre. Cuando los empleadores son agencias, éstas tienden a unirse a una asociación de empleadores domésticos o a constituir asociaciones propias.

En Italia, los empleadores empezaron a organizarse en el decenio de 1960, cuando la organización de los trabajadores domésticos llevó a los miembros del clero y a otros empleadores con un enfoque basado en los derechos humanos a constituir pequeñas asociaciones. Ello dio origen a la formación de Nuova Collaborazione, y en 1974 la Federación Nacional del Clero Italiano firmó el primer convenio colectivo que amparaba a los trabajadores domésticos. Desde entonces, la organización de los empleadores ha ido extendiéndose, y se han creado dos federaciones nacionales de empleadores de trabajadores domésticos, la Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico (FIDALDO) y la Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (DOMINA) (OIT, 2015b). En la Argentina, los empleadores han constituido la organización Empleadores de

Trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (EMTRACAP), que ha suscrito un convenio colectivo.

En Francia, varias organizaciones representan a las distintas partes interesadas en la relación de trabajo. La Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM) se constituyó en 1948 y, en la actualidad, representa a unos dos millones de empleadores de trabajadores domésticos, la mayoría de ellos cabezas de familia. Existen, asimismo, dos organizaciones de empleadores que representan a empresas sin ánimo de lucro, la Federación Nacional de Asociaciones de Ayuda Familiar Popular-Confederación Nacional de Familias (FNAAP-CSF) y la Unión Nacional de Ayuda, Cuidados y Servicios a Domicilio (UNA), así como dos organizaciones de empleadores que representan a empresas privadas, la Federación Francesa de Servicios de Prestación de Cuidados (FEDESAP) y la Federación de Servicios a los Particulares (FESP). Todas estas organizaciones han suscrito convenios colectivos que abarcan los distintos acuerdos. De modo similar, en Suiza, zu Hause leben es una asociación de agencias de trabajo doméstico constituida para negociar normas comunes.

Más recientemente, las asociaciones que ya existían de amas de casa han empezado a participar en negociaciones colectivas. Por lo general creadas como grupos de interés, un número cada vez mayor de estas asociaciones han empezado a organizar y a representar a empleadores de trabajadores domésticos, como en la Argentina (Sindicato de Amas de Casa de la República de Argentina, SACRA), Alemania (HBD) y el Uruguay (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay, LACCU). Todas ellas han suscrito convenios colectivos para el sector.

Negociar colectivamente

El primer desafío al que se enfrentan las organizaciones de trabajadores domésticos es el reconocimiento efectivo de su derecho de negociación colectiva. Para conseguirlo, algunas se han coaligado con otras organizaciones y han hecho campaña para defender estos derechos.

En Italia, los sindicatos hicieron campaña al principio con organizaciones de trabajadores domésticos como las Asociaciones cristianas de trabajadores italianos-Colaboradoras y colaboradores familiares (ACLI-COLF) para asegurar, en 1969, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para los trabajadores domésticos, allanando así el camino al primer

¹¹ Por ejemplo, en el Brasil, véase: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprobada mediante el Decreto-ley núm. 5452 (1093) en su versión enmendada por vez última mediante la Ley núm. 12347 de diciembre de 2010 [Decreto-ley núm. 5452, de 1° de mayo de 1943, por el que se aprueba la Codificación de las Leyes del Trabajo texto compilado - sólo en portugués].

convenio colectivo en 1974 (OIT, 2015b). En 2013, varios sindicatos de Filipinas formaron un grupo de trabajo técnico, compuesto por representantes de los empleadores, del gobierno y de las organizaciones de la sociedad civil, para abogar por la concesión de todos los derechos laborales a los trabajadores domésticos. En muchos de esos casos, las coaliciones entre trabajadores domésticos, empleadores, sindicatos, organizaciones de mujeres, organizaciones religiosas y otros agentes de la sociedad civil han resultado decisivas. Debido a que su poder es limitado (por ejemplo, el poder de suspender el trabajo mediante una huelga), los trabajadores domésticos han encontrado nuevas fuentes de poder, tanto a través de la influencia que pueden ejercer en dichas alianzas como —dada la atención que dedican a sus derechos los responsables de la formulación de políticas por su condición de mujeres y de trabajadoras— a través de la persuasión moral.

El segundo desafío al que se enfrentan las organizaciones de trabajadores domésticos es la determinación de quién es el empleador (y la organización de empleadores correspondiente) a los efectos de la negociación colectiva. Cuando existe una relación de trabajo directa con el cabeza de familia, éste es claramente el empleador, pero la contratación de algunas categorías de trabajadores domésticos se produce a través de intermediarios, públicos o privados. Además, la colocación de los trabajadores domésticos en casas particulares puede estar subvencionada por el gobierno como parte de las prestaciones de bienestar social a las familias. Estas relaciones de trabajo triangulares generan complicaciones en cuanto a los derechos y responsabilidades respectivos. En países como Bélgica y Francia, ello ha dado origen a una serie de convenios colectivos con distintas organizaciones de empleadores que representan a los cabezas de familia o a los intermediarios y agencias (públicos o privados). Estas organizaciones deben estar constituidas y reconocidas legalmente antes de poder entablar cualquier negociación colectiva o suscribir un acuerdo.

Las organizaciones de trabajadores también se han movilizado para que se aclaren las ambigüedades en la relación de trabajo y se determine quién es el empleador a los efectos de la negociación colectiva. En California, los trabajadores que prestan cuidados a domicilio afiliados al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) están subvencionados por el gobierno y colocados por intermediarios. Si bien los intermediarios son quienes efectúan el pago de las nóminas, la supervisión diaria del trabajo corre a cargo de los beneficiarios de las prestaciones públicas de cuidados. Los salarios que reciben estos trabajadores dependen, por tanto, del nivel del subsidio público. Por ello, el sindicato hizo campaña para la promulgación de leyes estatales que permitiesen a los condados designar a las autoridades públicas como “empleador oficial”. Estas autoridades son ahora responsables de negociar con el sindicato, proporcionar formación en el

empleo y mantener registros para poner en contacto a trabajadores y empleadores.

Al reconocerse que los beneficiarios de los cuidados desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de las condiciones de trabajo diarias, se crearon juntas en los condados integradas por representantes del sindicato, de la autoridad pública y de los beneficiarios de los cuidados (ancianos y personas con discapacidad), para que todas las partes interesadas en la determinación de las condiciones del servicio pudieran participar y abordar cualquier problema. Se trata de una política innovadora que aporta una respuesta a la compleja relación de trabajo triangular en el sector (OIT, 2015c). En California, el sindicato formó una coalición con organizaciones que representan a los beneficiarios de prestaciones públicas de cuidados, y ésta presionó para que el gobierno aumentase las asignaciones a los proveedores de cuidados a domicilio financiados con fondos públicos, tras lo cual el sindicato pudo negociar salarios más altos para los trabajadores domésticos. Sus esfuerzos propiciaron aumentos salariales del 147 por ciento (Sachs, 2007), así como una amplia gama de prestaciones sociales y la adopción de procedimientos para la presentación de reclamaciones (SEIU, 2013).

En otros países, la negociación a nivel nacional fue posible a través de las asociaciones nacionales de amas de casa que ya existían. De este modo se negociaron convenios colectivos en Alemania, Argentina y Uruguay. En Alemania, el Sindicato de Hostelería, Alimentación e Industrias Afines (NGG) pidió a la Asociación de Amas de Casa (DHB) que actuase como asociación de empleadores (Basten, 2015).

En el Uruguay, cuando la Cámara de Comercio rechazó la invitación de actuar como parte empleadora, se propuso a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay que formara parte del Consejo de Salarios del Grupo N° 21 (Servicio Doméstico), junto al Ministerio de Trabajo y Seguro Social (MTSS) y al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. Si bien la Liga se había establecido de manera independiente, el reconocimiento por el Gobierno de la organización como representativa de los empleadores hizo posible que se celebrasen las negociaciones. Desde 2008, se han suscrito tres convenios con la intermediación del Consejo, a saber, sobre salarios, condiciones de trabajo y prestaciones (Goldsmith, 2013), todos ellos de aplicación universal en el sector, con inclusión de los trabajadores domésticos migrantes. Estos acuerdos contribuyeron a aumentar las afiliaciones a la seguridad social en un 48,7 por ciento entre 2006 y 2012, mientras que los salarios aumentaron del 55,5 por ciento con respecto a los salarios pagados a otras mujeres en 2006 al 70,1 por ciento en 2012 (OIT, 2015d). Las inspecciones del trabajo y el mecanismo de presentación de quejas también han ayudado a obtener estos resultados (Goldsmith, 2013). El

fortalecimiento de la capacidad tanto del sindicato como de la asociación de amas de casa fue un factor decisivo para el éxito de las negociaciones.

En otros países, la negociación colectiva es más directa, y los sindicatos y las organizaciones de empleadores están reconocidos a los efectos de la negociación colectiva. Francia cuenta con una de las

prácticas más longevas de negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico, y tiene tres convenios. El primero lo firmaron, en 1999, la Federación de Empleadores Particulares de Francia (FEPEM) y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) con la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) y Fuerza Obrera (FO) (OIT, 2015a). Como dicho

Cuadro 1: Convenios colectivos y acuerdos tripartitos

País	Partes en el acuerdo/convenio	Contenido del acuerdo(s) / convenio (s)	Aplicación
Alemania	<p>Empleadores Asociación de Amas de Casa (DHB)</p> <p>Trabajadores Sindicato de Hostelería, Alimentación e Industrias Afines (NGG)</p>	<p>Acuerdo federal que establece las condiciones generales de trabajo (horas de trabajo, horas de descanso, vacaciones).</p> <p>Los acuerdos regionales fijan la remuneración en función de las calificaciones (1955).</p>	<p>Aplicable a los miembros de las partes firmantes.</p> <p>La DHB promueve su utilización como contrato tipo para los no miembros.</p> <p>El acuerdo se utiliza como referencia en los tribunales.</p>
Argentina	<p>Empleadores SACRA y EMTRACAP</p> <p>Trabajadores Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) Unión Trabajadores Domésticos y Afines (UTDA) Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP) Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF) Sindicato del Personal del Servicio Doméstico de Río Negro (SI.PE.SE.DO.) Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires</p> <p>Estado Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo).</p>	Salarios mínimos (2015).	Acuerdo tripartito. De aplicación universal.
Bélgica	<p>Empleadores Federgon Fédération Wallonne des Entreprises d'Insertion (Atout EI) Plateforme Agences locales pour l'emploi (ALE)</p> <p>Trabajadores Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) CSC Alimentation et Services affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens (ACV-CSC) Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)</p>	Salarios mínimos, remuneración, horas de trabajo, guardias, períodos de descanso diario y semanal, formación, pensiones y seguridad social.	<p>El Comité conjunto 322.01 regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos empleados a través del sistema de cheques de servicios.</p> <p>Aplicable a todos los trabajadores domésticos con un contrato de trabajo doméstico.</p>
	<p>Empleadores CIB-Bélgica, UPI SNP</p> <p>Trabajadores CSC FGTB CGSLB</p>	Remuneración, escalas salariales, horas de trabajo, guardias, clasificación de los puestos de trabajo, primas anuales, desempleo, formación, costos de transporte, etc.	El Comité conjunto 323 regula el empleo de los trabajadores domésticos empleados directamente por particulares

País	Partes en el acuerdo/convenio	Contenido del acuerdo(s) / convenio (s)	Aplicación
Bélgica	Empleadores Familiehulp Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM) Fédération d'Employeurs de Services d'Aide à Domicile (FESAD) Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD) Fédération des services bruxellois d'aide à domicile (FSB) Trabajadores CSC FGTB CGSLB	Horas de trabajo, remuneración, escalas salariales, formación, pensiones, primas anuales, compensación por trabajo nocturno y fines de semana, costos de transporte, uniformes profesionales, etc. ¹²	Los comités conjuntos 318.01 y 318.02 abarcan a los proveedores de cuidados a domicilio. No abarcan a los trabajadores domésticos contratados a través del sistema de cheques de servicios.
Francia	Empleadores FEPEM Trabajadores CFDT, CGT, CFTC y FO	Clasificación de los puestos de trabajo, índices salariales, actividades sindicales, formación profesional, horas de trabajo, vacaciones anuales pagadas, días festivos oficiales, seguro de enfermedad, estancia y manutención, licencia de maternidad y alojamiento.	El Convenio colectivo nacional sobre empleados de empleadores particulares abarca a los trabajadores domésticos empleados directamente por particulares. De aplicación universal.
	Empleadores FEDESAP FESP Trabajadores CFTC, CFE-CGC, ¹³ CFDT	Escalas salariales y remuneración, igualdad de género, modalidades de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, formación, clasificación de los puestos de trabajo y protección social.	El Convenio colectivo nacional sobre servicios de asistencia a las personas abarca a los trabajadores domésticos contratados a través de un intermediario (privado). De aplicación universal.
	Empleadores USB Domicile Aidessadomicile ADMR FNAAFP-CSF UNA Trabajadores CFDT CFTC CGT CFE-CGC FO UNSA-SNAPAD	Escalas salariales y remuneración, igualdad de género, horas de trabajo, guardias, trabajo nocturno, trabajo en fin de semana, modalidades de empleo, seguridad y salud en el trabajo, formación, clasificación de los puestos de trabajo y protección social.	El Convenio colectivo nacional para el sector de la ayuda, el acompañamiento, los cuidados y los servicios a domicilio ampara a los trabajadores domésticos contratados a través de un intermediario (privado). De aplicación universal.
Italia	Empleadores FIDALDO DOMINA Trabajadores FILCAMS FISASCAT UILTuCS Federcolf	Clasificaciones de los puestos de trabajo, índices salariales, horas de trabajo, trabajo nocturno, horas de descanso, vacaciones pagadas, prestaciones por enfermedad, protección para madres trabajadoras, trabajo compartido, preaviso e indemnizaciones por despido.	Aplicable a los miembros de las partes firmantes. Los tribunales del trabajo se basan en este convenio como referencia en materia de salarios mínimos y seguridad social.
Suecia	Empleadores KFO Almega Trabajadores Kommunal	Salarios mínimos, horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales, vacaciones, prestaciones de jubilación, licencia por enfermedad y seguro de accidente, acceso a la licencia de maternidad y seguridad social.	Aplicable a los trabajadores contratados por agencias privadas.
Suiza	Empleadores zu Hause leben Trabajadores UNIA	Remuneración, períodos de descanso, licencia por enfermedad, seguro de accidente, licencia de maternidad, seguridad social, condiciones de trabajo y de vida dignas para los trabajadores que viven en el lugar de trabajo, protección contra prácticas violentas y abusivas, período de preaviso / protección contra el despido improcedente, y reconocimiento de las calificaciones y la experiencia de trabajo, así como disposiciones relacionadas con la formación (adicional) (2014).	Aplicable a los trabajadores que prestan servicios de atención no médica contratados por agencias.
Uruguay	Empleadores LACCU Trabajadores SUTD Estado Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Remuneración, trabajo nocturno, primas anuales, antigüedad, horas extraordinarias, suministro de ropa de trabajo, compensación por reducción de horario o por horas anuladas, primas si se les pide que trabajen en otros lugares distintos del domicilio habitual, el día 19 de agosto libre (Día de los Trabajadores Domésticos), igualdad de oportunidades, trato justo, necesidad de formalizar el trabajo doméstico, compromiso para con unas condiciones de trabajo dignas y establecimiento de una comisión tripartita de salud en el trabajo.	De aplicación universal.

¹² Véase <http://www.emploi.belgique.be> [consultado el 22 de octubre de 2015].

¹³ Confederación Francesa de Cuadros Directivos (CFE-CGC)

convenio abarcaba sólo a los trabajadores empleados directamente por particulares (el 68 por ciento de la fuerza de trabajo), se firmaron otros dos acuerdos: un convenio suscrito en 2012 por seis sindicatos y dos organizaciones de empleadores que ampara a los trabajadores domésticos colocados en domicilios particulares por intermediarios sin ánimo de lucro,¹⁴ y un convenio suscrito en 2014 por tres sindicatos¹⁵ y dos organizaciones de empleadores que representan a empresas privadas,¹⁶ el cual ampara a los trabajadores domésticos empleados por empresas privadas.¹⁷

Juntos, estos tres convenios abarcan la mayor parte del sector de los trabajadores domésticos. Todos son de aplicación universal y amparan también a los trabajadores domésticos migrantes. La aplicación y el cumplimiento de los convenios colectivos son particularmente eficaces en Francia, en parte debido a un “sistema de cheques” denominado Cheque de Empleo y de Servicio Universal (CESU). Con arreglo a este sistema, los empleadores compran un cheque para servicios domésticos en un banco o en un organismo gubernamental, que gestiona el pago de los salarios y las cotizaciones a la seguridad social para los trabajadores domésticos (Mather, 2015). Para comprar dichos cheques, los particulares deben registrar un contrato escrito que cumpla con las disposiciones del convenio pertinente. Los empleadores reciben a cambio importantes reducciones y bonificaciones fiscales. Se trata de un sistema que estimula el cumplimiento de la legislación y el pago de un salario digno, incluso por parte de empleadores vulnerables (Mather, 2015; OIT, 2013). Este sistema también ha facilitado la organización y la capacitación profesional de los trabajadores, destinando fondos a la promoción del diálogo social y la formación profesional (OIT, 2013). Entre 2002 y 2010, el porcentaje de empleadores que recurrieron al sistema aumentó del 56 al 78 por ciento.

En Italia, el primer convenio colectivo que amparó a los trabajadores domésticos se suscribió en 1974

entre la Federación Nacional del Clero Italiano, Nuova Collaborazione y tres sindicatos, a saber, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL y Uidatca-UIL. Durante los siguientes cuatro decenios, los empleadores se organizaron para formar sus propias organizaciones representativas, a saber, la Asociación Nacional de Familias Empleadoras de Trabajadores Domésticos (DOMINA), que se adhirió al convenio en 1996, y la Federación Italiana de Empleadores de Trabajadores Domésticos (FIDALDO), que se adhirió en 2001. Este convenio abarca los índices salariales, los períodos de descanso, las vacaciones pagadas, las prestaciones por enfermedad y las indemnizaciones por despido. El convenio no es de aplicación universal, sólo es obligatorio para los empleadores que sean miembros de DOMINA o FIDALDO o que hayan suscrito contratos que explícita o implícitamente hagan referencia al mismo. Cuando los trabajadores que no están formalmente amparados por el convenio interponen una demanda ante los tribunales, los jueces recurren a las disposiciones del convenio relativas a los salarios y la seguridad social como base normativa para emitir sus fallos. Sin embargo, esto no se aplica a otros aspectos del convenio (como las horas de trabajo, las vacaciones pagadas, etc.). Las mismas condiciones se aplican a los trabajadores domésticos migrantes. A pesar de estas limitaciones, las condiciones en el sector del trabajo doméstico han mejorado considerablemente durante los quince últimos años, con un importante incremento en el número de trabajadores que han firmado un contrato de trabajo (OIT, 2015b).

Como muestran estos ejemplos, la negociación colectiva y otras formas de diálogo social se han utilizado para ampliar la protección laboral a los trabajadores domésticos. Debido a que las relaciones de trabajo son muy individualizadas en este sector, la mayoría de los convenios colectivos para los trabajadores domésticos se han alcanzado a nivel nacional (véase el cuadro 1). Otros ejemplos innovadores son los acuerdos concluidos a través del diálogo social tripartito.

Acción coordinada

Los interlocutores sociales también han participado en otras formas de acción colectiva o coordinada para regular y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, mitigando los riesgos asociados a su trabajo. En Suiza, tras las campañas de sensibilización de la confederación sindical nacional

UNIA, una comisión federal tripartita pidió al Consejo Federal que estableciese un contrato de trabajo tipo, dado que existían pruebas fehacientes de salarios inaceptablemente bajos en el sector. El contrato tipo se negoció en el seno de un grupo tripartito de expertos, y seguidamente se presentó a los interlocutores sociales

¹⁴ Negociado por seis sindicatos, a saber, CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO y UNSA-SNAPAD y las organizaciones de empleadores que representan a compañías sin ánimo de lucro (FNAAP-CSF y UNA).

¹⁵ CFDT, CFTC y CFE-CGC

¹⁶ FEDESAP y FESP

¹⁷ La CGT se opuso a este convenio, alegando que distorsionaba la relación de trabajo al considerar a los empleadores como usuarios de servicios. La FO también decidió no suscribir el convenio porque estimaba que llevaría a la destrucción de las condiciones de trabajo en el sector, en parte debido al modelo de relación de trabajo.

de sectores similares a los del trabajo doméstico, como el de la limpieza, la hotelería, la restauración y la salud. Además, incluye un salario mínimo y una escala salarial basada en la experiencia, las competencias y la certificación.

Se observa asimismo una nueva práctica consistente en recurrir a las negociaciones contractuales individuales para fijar normas colectivas en el sector, un enfoque adoptado, entre otros, por los sindicatos en Hong Kong (China), Indonesia y Kerala (India). Según este modelo, los trabajadores se reúnen para determinar y coordinar las normas básicas del sector y promoverlas en el momento de la contratación. A menudo las normas se recogen en un contrato tipo o se promueven a través de una organización intermediaria que gestiona la contratación en el sector.

Este planteamiento resulta especialmente efectivo cuando va acompañado de formación en el empleo y certificación formal. En Hong Kong (China), el Sindicato General de Trabajadores Domésticos (DWGU), afiliado a la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU) que ampara a los trabajadores domésticos no migrantes,¹⁸ recibió financiación del gobierno para un programa de formación en el empleo para trabajadores domésticos locales, denominado Centro de Formación de la Confederación de Sindicatos (CTUTC). El Centro de Formación y la Confederación son entidades independientes, lo que garantiza la capacidad del primero para promover normas profesionales elevadas y la independencia de la segunda en el diálogo social (HKCTU, 2015). El Centro de Formación imparte más de cien horas de formación profesional para las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, en ámbitos como la limpieza, los servicios de lavandería, el cuidado de bebés y ancianos, la negociación y los derechos laborales. Una vez han recibido su certificación, las estudiantes pueden acceder al programa de orientación laboral del Centro, gracias al cual 19 287 mujeres accedieron a empleos de calidad entre 2002 y 2014. Por otro lado, los miembros del Sindicato General de Trabajadores Domésticos se reunieron para acordar salarios y honorarios adecuados en el sector,¹⁹ que la Confederación utiliza como referencia cuando negocia contratos (HKCTU, 2015). Estos contratos han

mejorado considerablemente las normas aplicables a los trabajadores del sector que obtienen un empleo a través de la Confederación. El salario básico por hora de un trabajador doméstico cualificado es el doble o el triple que el salario mínimo legal, y las cuidadoras que dispensan servicios de atención postnatal colocadas a través de la Confederación ganan un 100 por ciento más que las colocadas por el organismo público de orientación laboral (HKCTU, 2015). Además, la Confederación registra la tasa de colocación más alta de todos los programas de orientación laboral para trabajadores domésticos que reciben financiación pública, incluso con salarios más altos.²⁰

En Zambia, las organizaciones de trabajadores domésticos negociaron un código de conducta que ahora utilizan las agencias intermediarias para fijar las condiciones contractuales. Pero aunque los trabajadores domésticos están sindicados, no pueden recurrir a la negociación colectiva por una disposición que solo permite la negociación colectiva con empleadores con 25 o más trabajadores (OIT, 2015f). Además, la Federación de Empleadores de Zambia (ZFE) no podía representar legalmente a los empleadores de trabajadores domésticos, por lo que el Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU), la Federación de Sindicatos Libres de Zambia (FFTUZ), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior negociaron el mencionado código de conducta, que abarca los salarios mínimos, las horas de trabajo, la licencia por enfermedad, la licencia de maternidad y las indemnizaciones por despido, entre otras cuestiones, y que está basado en la protección legal establecida para los trabajadores domésticos en 2011 (OIT, 2011). Las agencias intermediarias distribuyen el código de conducta a los empleadores, se refieren al mismo cuando fijan las condiciones contractuales en el momento de la contratación y han acordado negociar salarios por encima del salario mínimo y velar por el cumplimiento efectivo de los contratos. Las agencias declaran que los salarios se sitúan entre un 19 y un 130 por ciento por encima del salario mínimo legal, y aseguran que el cumplimiento de los contratos es elevado a pesar de la falta sistemática de control de la aplicación (OIT, 2015e).

¹⁸ En Hong Kong, los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, tienen el derecho de sindicación y han formado sindicatos desde el decenio de 1990, habitualmente por nacionalidades. La HKCTU, que organiza a trabajadores domésticos de distintas nacionalidades, pertenece a la Federación de Sindicatos Asiáticos de Trabajadores Domésticos (FADWU), a la que está afiliado el DWGU. No obstante, no hay ninguna disposición legal que establezca el derecho de negociación colectiva para los trabajadores (Hong, 2010). Los trabajadores domésticos nacionales están amparados por el Código del Trabajo y tienen libertad para trabajar por horas, mientras que los trabajadores domésticos migrantes deben vivir en las casas donde trabajan y están protegidos por un contrato oficial tipo del gobierno que incluye un salario mínimo autorizado.

¹⁹ Entrevista con Fish Ip, coordinador regional (para Asia) de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos, 2015.

²⁰ Entrevista con Fish Ip, 2015.

Conclusión

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la negociación colectiva y otras formas de diálogo social son medios efectivos para ampliar la protección laboral de los trabajadores domésticos. La organización de los trabajadores domésticos y su representación colectiva pueden protegerles del riesgo de ser víctimas de formas de trabajo inaceptables. Cuando los trabajadores domésticos y sus empleadores gozan del derecho de organización y sindicación y de negociación colectiva, la aplicación de estrategias de organización innovadoras ha propiciado la formación de organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y de sus empleadores. Estas organizaciones han participado en negociaciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo y en acciones coordinadas para promover el trabajo decente a través de contratos de trabajo tipo. En algunos casos, han presionado para lograr un aumento de la financiación pública disponible para los beneficiarios de cuidados a domicilio (ancianos y personas con discapacidad) y han negociado aumentos salariales para los trabajadores que prestan estos servicios. Entre las estrategias que han arrojado resultados positivos se incluyen la formación de coaliciones entre organizaciones de trabajadores domésticos, empleadores y sus organizaciones y otros agentes de la sociedad civil, y las iniciativas para aclarar los derechos y las responsabilidades de aquellos que participan en relaciones de trabajo multipartitas (también conocido como relaciones triangulares).

Los ejemplos innovadores incluidos en la presente Nota muestran de qué modo la organización de los trabajadores domésticos y sus empleadores y la negociación colectiva pueden reducir la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos, que es debida a unas relaciones de trabajo muy individualizadas, y ayudar a mejorar las condiciones de trabajo. Entre los principales factores de éxito se encuentran:

- el reconocimiento legal de los trabajadores domésticos como trabajadores, de los cabezas de familia como empleadores, y de las casas como lugares de trabajo;
- el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la aclaración de la relación de trabajo y la determinación de un empleador u organización de empleadores a efectos de la negociación colectiva;
- la promoción por parte del gobierno del diálogo social tripartito con las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- el desarrollo de la capacidad de los trabajadores domésticos y los empleadores para negociar colectivamente.

Bibliografía

- Basten, A. 2015. Promote industrial relations in the domestic work sector in Europe (Bruselas, Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo).
- Boris, E.; Nadasen, P. 2008. «Domestic workers organize!» en: WorkingUSA, vol. 11, Issue 4, págs. 413–437.
- Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU). 2015. HKCTU's Training and Job Placement Service for Domestic Workers in Hong Kong: A Report by HKCTU and the Hong Kong Domestic Workers' General Union (DWGU) (Hong Kong, HKCTU y DWGU, inédito).
- Das Gupta, M. 2006. Unruly immigrants: rights, activism, and transnational South Asian politics in the United States (Durham, Duke University Press).
- Fine, J. 2005. Community Unions and the Revival of the American Labor Movement, *Politics and Society*, Vol 33, Issue 1, 2005.
- Fine, J. 2006. Worker centers: organizing communities at the edge of the dream (Ithaca y Londres, ILR Press).
- Fine J. y Gordon J. (2010). Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations, en *Politics & Society*, diciembre de 2010 vol. 38, núm. 4, págs. 552-585.
- Goldberg, H. 2014. Our day has finally come: domestic worker organizing in New York City. Tesis doctoral inédita, Departamento de Antropología Cultural, Centro de Estudios de Posgrado de la Universidad de la Ciudad de Nueva York (Nueva York, NY).
- Goldsmith, M.R. 2013. Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay. *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)*. Disponible en: www.inclusivocities.org/wp-content/uploads/2013/12/Goldsmith_Collective_Bargaining_Uruguay_Esp.pdf (consultado el 31 de octubre de 2015).
- Hobden, C.; Schwenken, H. 2015. Domestic worker organizing models and strategies: a comparative study (inédito).
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001. *Doméstica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence* (Berkeley, University of California Press).
- Hong, N.S. 2010. *Labour Law in Hong Kong* (Países Bajos, Kluwer Law International).
- Organización Internacional del Trabajo. 2011a. Remuneración en el Trabajo Doméstico. Nota de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 1 (Ginebra).
- 2011b. Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico. Nota de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 2 (Ginebra).
- 2011c. Zambia Enacts New Domestic Work Legislation. *Developments in Law and Practice, TRAVAIL*, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_154419.pdf (consultado el 29 de julio de 2015).
2012. En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Un manual para sindicalistas destinado a promover el Convenio No. 189 de la OIT y al empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Ginebra).
- 2013a. La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio: Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra (Ginebra).
- 2013b. El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes. Nota de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 7 (Ginebra).
- 2015a. France case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra (inédito).
- 2015b. Italy case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra (inédito).
- 2015c. United States case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra (inédito).
- 2015d. Uruguay case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra (inédito).
- 2015e. Zambia case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra (inédito).
- 2015f. Estudio comparativo del Convenio núm. 189 de la OIT y la legislación nacional y marco institucional en Zambia. Oficina de País de la OIT para Zambia (inédito).
- Mather, C. 2015. Los trabajadores domésticos en Europa se organizan! (Bruselas, Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo) Disponible en: http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_es_0.pdf (consultado el 22 de octubre de 2015).
- Sachs, B. 2007. "Labor Law Renewal," en: *Harvard Law & Policy Review*, vol. 1, págs. 375-400.
- Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, Local 503. 2013. Overview of Homecare Collective Bargaining. <http://www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining/> [consultado el 29 de julio de 2015].

**Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones
de Trabajo (INWORK)**

Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons

CH - 1211 Ginebra 22, Suiza.

Tel: + 41 22 799 67 54

Fax: + 41 22 799 84 51

inwork@ilo.org

<http://www.ilo.org/collectivebargaining>

ISSN 2227-9334 (web)

Augusto 2017