



→ CSI-AP

## Trabajo doméstico: movilización por un Convenio de la OIT

Eslabón económico vital, el trabajo doméstico está poco reconocido y muy mal protegido. Los riesgos de explotación y de abusos, a veces extremos, afectan a millones de trabajadores y trabajadoras domésticas, en particular a las mujeres migrantes.

Al tiempo que continúa con sus iniciativas de sindicalización, el movimiento sindical está haciendo campaña a favor de un nuevo Convenio de la OIT – etapa crucial en la vía hacia el trabajo decente.

Testimonios y panoramas de buenas prácticas sindicales alentadoras en las diferentes regiones del mundo.

# Trabajo doméstico: riesgos de explotación considerables

Un trabajo “invisible” sujeto a múltiples formas de explotación económica y de violencia física y psicológica.



→ Jacky Delorme

"Los trabajadores y trabajadoras domésticos, que forman parte de la economía informal, representan entre el 5 y el 9% de la población activa. Se estima que hay unos 5 millones en Brasil y 2 millones solamente en la capital de la India, Nueva Delhi. Se calcula que en los países industrializados representan el 2,5% de la población activa

Luc Demaret (ACTRAV)

**A**nte la falta de una norma internacional que regule el trabajo doméstico, sigue sin existir una definición universalmente aceptada de trabajo doméstico y las legislaciones nacionales que lo abarcan lo presentan de manera muy heterogénea.

Porque trabajan en las casas de los empleadores, dispersados y alejados de las miradas ajenas; porque muchos trabajan también “en negro”, sin que aparezcan en ninguna de las estadísticas laborales; y porque de todos modos en muchos países las legislaciones nacionales no los consideran trabajadores de pleno derecho, resulta muy difícil establecer cifras relativas al trabajo doméstico en el mundo. Las estimaciones mencionan varias decenas de millones de trabajadores, de los cuales la gran mayoría son mujeres. Y se trata de una cifra que va en aumento debido a las intensas tendencias socioeconómicas que refuerzan la demanda global de servicios domésticos: envejecimiento de poblaciones que necesitan cada vez más ayuda para las personas mayores; un número creciente de mujeres que trabajan, lo cual requiere encargarse de los niños, al tiempo que el apoyo familiar empieza a escasear; un aumento de familias monoparentales que acentúan el fenómeno, etc. Por otro lado, “la privatización de los servicios públicos ha conducido a una creciente demanda de mano de obra doméstica y de ayudas familiares por todo el mundo”, añade Barbro Budin, encargada de las cuestiones de Igualdad en la UITA.

A pesar de su papel indispensable en nuestras sociedades, los trabajadores y trabajadoras domésticas son víctimas de múltiples abusos. La violencia física y psicológica es muy frecuente, y puede llegar a cobrarse la vida de las trabajadoras domésticas migrantes. La explotación económica queda

reflejada en los salarios de miseria, en los horarios y cargas de trabajo excesivos, en períodos de descanso insuficientes o inexistentes, en unas condiciones de alojamiento indecentes en la casa del empleador...

*“Trabajo desde las 8 hasta las 18h, salvo los domingos, y me pagan 150 rupias (1,3 dólares) diarias. Sin ninguna cobertura médica ni ningún día libre pagado. Uno de los principales problemas es el continuo aumento de la carga laboral, sobre todo en el caso de las trabajadoras que viven en casa de su empleador, el cual suele pedirle que haga cada vez más, sin por ello aumentarle el salario.”*, explica Nadeeka Bandara, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Kandy, Sri Lanka (1). *“Los abusos concernientes a los horarios de trabajo desmesurados y al no respeto de los días de descanso son numerosos. ¡Algunos empleadores no permiten que sus empleadas domésticas duerman más de tres horas diarias!”*, denuncia Sartiwen Binti Sanbardi (IMWU-Hong Kong) (2).

Y la crisis económica, que está haciendo estragos en numerosos países, no hace más que tensar aún más las condiciones de trabajo, a falta de otro empleo disponible. *“Si la patrona dice que tienes derecho a un día de descanso cada dos semanas, no tienes más remedio que aceptar, porque no hay otros empleos disponibles ni una ley que estipule lo contrario”*, confirma Marcelina Bautista (CONLAC-TRAHO-México).

## Exclusión de la protección social

El trabajo doméstico, que el empleador no suele declarar, sigue estando a menudo excluido de la cobertura de la



"Incluso en los países escandinavos, donde se piensa en general que el trabajo doméstico "no debería existir", donde se espera que cada persona asuma su parte del trabajo y no que lo delegue a otro trabajador, se observa un aumento del fenómeno, que se desarrolla al margen de la legislación. En Dinamarca, por ejemplo, es el sistema de trabajo "au pair" que se utiliza para encubrir los servicios domésticos.

Luc Demaret (ACTRAV)

legislación social nacional. En México, por ejemplo, las asociaciones de defensa de las trabajadoras domésticas llevan más de 12 años luchando por conseguir un marco legislativo, pero sin éxito. En ocasiones existe al menos un marco parcial, pero los empleadores no lo aplican. *"Ciertas leyes definen elementos como la duración de la jornada laboral, pero no se respetan. Brasil es uno de los países que ha adoptado una legislación relativa al trabajo doméstico, pero a los empleadores y empleadoras les tiene sin cuidado y las autoridades no garantizan el cumplimiento de la ley"*, revela Marcelina Bautista (CONLACTRAHO-México).

La ausencia de protección social en caso de accidente, enfermedad, así como en materia de pensiones, es otro de los grandes problemas, y ello a pesar de tratarse de un trabajo muy físico que implica numerosos riesgos. En Senegal, por ejemplo, sólo el 2% de las trabajadoras domésticas están declaradas en la seguridad social.

### Déficit de inspección laboral

El trabajo en el domicilio del empleador se concilia muy mal con una verdadera aplicación de la inspección laboral, en base al respeto de la vida privada. Además, en muchos países está prohibido que los trabajadores y trabajadoras domésticas se afilien a un sindicato.

*"Uno de los principales problemas que tienen las trabajadoras y trabajadores domésticos es su aislamiento y vulnerabilidad. Como trabajan y a veces incluso viven en domicilios particulares, dependen muchísimo de la buena o mala voluntad de sus empleadores y se ven expuestos a la violencia y a la explotación sexual. En las raras ocasiones en que consiguen un contrato de trabajo, normalmente son los empleadores quienes determinan sus términos, sin tener que preocuparse por una posible intervención de los inspectores del trabajo. En muchos países los trabajadores domésticos no están protegidos por la legislación laboral, hecho que, por supuesto, socava su posición y sus derechos en tanto que trabajadores y trabajadoras, incluida la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva".* Barbro Budin, (UITA), resume así la vulnerabilidad que expone concretamente a los trabajadores/as domésticas a los riesgos de la explotación, en ocasiones extrema.

## El Informe Anual de la CSI pone de manifiesto los abusos

El 26 de octubre de 2009, Mautik Hani, una trabajadora doméstica de nacionalidad indonesia falleció a consecuencia de la violencia extrema que perpetró contra ella su empleador malasio. Estos casos, entre muchos otros, son revelados en el Informe Anual de la CSI, donde, año tras año, se denuncian



las violaciones de los derechos sindicales en el mundo. En él se detallan casos de abusos graves perpetrados contra trabajadoras domésticas migrantes, en particular en la región de Oriente Medio, donde las empleadas domésticas migrantes son muchas veces víctimas de malos tratos sexuales y físicos. Forzadas al límite, algunas de ellas se suicidan, como sucede en Kuwait, donde se han registrado 13 casos de suicidio o de intento de suicidio de trabajadoras domésticas indonesias tan sólo durante el mes de noviembre de 2009. El informe denuncia el trabajo infantil prevalente en el sector doméstico, en particular en Haití. También pone de relieve las dificultades legales a las que se enfrentan los trabajadores/as domésticas migrantes a la hora de sindicalizarse.

El Informe Anual 2010, que abarca 140 países de los cinco continentes y expone las violaciones de los derechos sindicales ocurridas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, estará disponible en el sitio web de la CSI a partir del 9 de junio de 2010: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

N.D.

(1) Leer el dossier Visión Sindical: Sri Lanka: Los sindicatos no cejan en su empeño: <http://www.ituc-csi.org/vision-sindical-sri-lanka.html?lang=es>  
(2) Leer la entrevista completa de Sartiwen Binti Sanbard: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-sartiwen-binti.html?lang=es>

## Oriente Medio – Asia: reformas parciales insuficientes

### Human Right Watch establece un balance abrumador.

Muchos países de Oriente Medio y de Asia acogen a un gran número de trabajadores domésticos migrantes: del orden de 196.000 en Singapur y 200.000 en el Líbano, más de 660.000 en Kuwait y 1,5 millones en Arabia Saudita. El trabajo doméstico de los migrantes es una importante fuente de empleo para las mujeres de Indonesia, Sri Lanka, Filipinas, Nepal, India y Etiopía. Los ingresos de los empleados que han inmigrado constituyen por otro lado una proporción nada despreciable de los millones de dólares de fondos que son enviados a estos países todos los años.

*"Pero las reformas emprendidas estos últimos años por los Gobiernos de Oriente Medio y de Asia distan mucho de abarcar las protecciones mínimas requeridas para terminar con los abusos perpetrados contra los empleados del hogar migrantes"*, declara la ONG Human Rights Watch, en un in-

forme (\*) publicado la víspera del 1 de mayo, Día Internacional del Trabajo. *"A pesar de las recientes mejoras, millones de empleadas asiáticas y africanas siguen formando parte de poblaciones de alto riesgo, expuestas a la explotación y a la violencia y con poca esperanza de recursos"*, añade Human Rights Watch.

El informe examina los ocho países siguientes: Líbano, Jordania, Arabia Saudita, Kuwait, Emiratos Árabes, Bahrein, Singapur y Malasia. *"A lo largo de los últimos cinco años, varios Gobiernos han efectuado mejoras concretas a favor de los trabajadores/as domésticos migrantes, pero por lo general estas reformas son lentas, se aplican muy poco a poco y son fruto de laboriosos esfuerzos"*, explica Nisha Varia, investigadora del Departamento de Derechos de las Mujeres.

En agosto de 2009 el Gobierno filipino repatrió de Arabia Saudita a 44 filipinas que vivían en un refugio desde hacía meses. Formaban parte de un grupo de 127 filipinas, en su mayoría trabajadoras domésticas, que se habían escapado de su lugar de trabajo quejándose de malos tratos, alimento insuficiente, horarios de trabajo desmesurados e impago de salarios (H.R.W.).

•••

de Human Rights Watch. “Jordania tiene el mérito de haber integrado el trabajo doméstico en su legislación laboral, pero su aplicación sigue siendo problemática. Singapur ha emprendido diligencias judiciales contra los autores de abusos físicos perpetrados contra trabajadoras domésticas, aunque continúa sin haber conseguido para ellas siquiera la garantía de un día de descanso semanal.”

“Las reformas se tropiezan a menudo con una fuerte resistencia tanto por parte de los empleadores, acostumbrados a tener a un trabajador doméstico a su servicio las 24 horas del día, como por parte de los proveedores de mano de obra, que se aprovechan considerablemente de un sistema poco reglamentado”, observa Nisha Varia.

Los Gobiernos del Líbano, los Emiratos Árabes, Kuwait, Bahrein, Arabia Saudita y Malasia han denunciado públicamente su voluntad para enmendar la legislación laboral existente en sus países o para elaborar un proyecto legislativo sobre el trabajo doméstico. A pesar de años de propuestas, ninguno de estos países ha llegado a adoptar por el momento estas reformas. El Consejo Consultivo (Shura) de Arabia Saudita ha aprobado un anexo a la legislación laboral concerniente al trabajo doméstico pero que todavía no ha sido aprobado por el Gobierno. En Singapur, el Ministerio de Trabajo ha rechazado en repetidas ocasiones las apelaciones a favor de la ampliación de las protecciones previstas por la legislación laboral para los trabajadores y trabajadoras domésticos.

La evolución de las reformas relativas a la inmigración es aún más lenta que la de las reformas en materia de trabajo, denuncia H.R.W. En los países que se han examinado, los trabajadores/as domésticos emigran con un visado de duración determinada, con respecto al cual los empleadores tienen un rol de “padrino” de inmigración. El sistema refuerza el riesgo de abusos al otorgar excesivo poder a los empleadores, los cuales pueden decidir despedir a sus empleados a su antojo



o impedir que sean empleados por un nuevo empleador.

Los sistemas para presentar denuncias suelen ser inaccesibles a los trabajadores domésticos secuestrados en las casas sin hablar además la lengua local. Algunos casos captan la atención de las autoridades, pero el procedimiento jurídico puede prolongarse años, durante los cuales las víctimas tienen que esperar por lo general en centros de acogida abarrotados, incapaces de trabajar. Ese tiempo de espera infinito, junto con la incertidumbre del resultado, obligan a numerosos trabajadores domésticos a retirar su denuncia o a negociar acuerdos financieros para poder volver rápidamente a su país. En otros casos los trabajadores domésticos que presentan quejas se ven forzados a defenderse a sí mismos contra alegaciones de robo, brujería o adulterio.

(\*) “Slow Reform: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East” (Lentitud de las reformas y protección de los trabajadores domésticos migrantes en Asia y Oriente Medio) – informe disponible (en inglés) en el sitio web de [www.hrw.org](http://www.hrw.org)

## La doble vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas migrantes

**El estatuto de migrante implica muchas veces que los trabajadores y trabajadoras domésticos sufran más abusos, con el riesgo de caer en las redes de la trata de personas y del trabajo forzoso.**

El trabajo doméstico se encuentra en la médula de los flujos migratorios. Los intereses económicos son colosales, ya que las sumas de dinero que envían las trabajadoras domésticas migrantes permiten la supervivencia de millones de familias en los países de origen. En ocasiones, la migración también puede ser un trampolín económico para la trabajadora migrante, la cual puede volver a su país con un peculio adquirido mediante su trabajo en el extranjero que le permite financiarse, por ejemplo, unos estudios o invertir en una pequeña actividad que le genere unos ingresos. En los países de destino ellas constituyen un pilar esencial por el cual toda la organización de la sociedad y de la economía puede funcionar.

Confiscaciones de los documentos de identidad, permiso de trabajo o permiso de residencia, discriminaciones en base al origen, reclusión en el alojamiento del empleador, abandono, modificación del contrato a la llegada al país de destino y demás prácticas abusivas por parte de las agencias de contratación... Una larga lista de abusos se suma a las dificultades vinculadas al desarraigo y aislamiento que

experimentan las trabajadoras domésticas migrantes. Los medios de comunicación hacen de vez en cuando eco de estos dramas humanos, pero la mayor parte del tiempo las trabajadoras domésticas migrantes sufren en silencio, y a veces a expensas de dejarse allí la vida.

### Agencias de contratación

A menudo eslabón indispensable para poner en contacto a las trabajadoras en los países de origen con los empleadores en los países de destino, las agencias de contratación y de colocación son con frecuencia acusadas por sus prácticas deshonestas, e incluso directamente mafiosas, hasta el punto de conducir a la trabajadora a una situación de servidumbre por deudas.

“El principal problema de las trabajadoras domésticas indonesias en Hong Kong es el de los salarios. Durante los siete primeros meses de contrato, las empleadas domésticas tienen que devolver 3.000 dólares de Hong Kong (348 euros) mensuales a la agencia de colocación, cuando su salario

apenas supera esa cantidad. Así que trabajan durante siete meses sin tener prácticamente ningún ingreso para ellas. Muchas son despedidas una vez cumplidos los siete meses y si no encuentran enseguida otro empleador son enviadas de vuelta a su país de origen. Si más tarde desean regresar a Hong Kong, tienen que volver a pagar esa cantidad durante los primeros siete meses, sumas que se reparten la agencia de contratación de Indonesia y la agencia de colocación de Hong Kong. Esta práctica va en contra de lo estipulado por ley: el Gobierno de Hong Kong solamente estipula una deducción del 10% del primer sueldo, es decir, 340 HK\$ (33 euros). La ley también estipula que es el empleador quien debe pagar el pasaje aéreo de la empleada doméstica, pero como hay mucha competencia entre las distintas agencias, el empleador no paga casi nada a las agencias, y son ellas las que se encargan de facilitar los pasajes a las migrantes”, explica Sartiwen Binti Sanbardi (IMWU- Hong Kong).

“Muchos somalíes vienen a Kenia. Como su país está en ruinas, vienen buscando un empleo con el que poder sobrevivir. Algunos trabajan simplemente a cambio de comida, un refugio... y nada más. No se preocupan por el salario. En Nairobi hay muchas somalíes empleadas en el trabajo doméstico”, relata por su parte Albert Njeru (KUDHEIHA- Kenia). “En Mombasa la situación es singular porque se trata de una ciudad costera con un gran puerto. Los individuos involucrados en la trata de seres humanos identifican a las personas más vulnerables e intentan enviarlas fuera del país, sobre todo a los países árabes, donde éstas no reciben el salario mínimo prometido”, añade.

### Costumbres que disimulan la trata de personas y el trabajo forzoso

Fatou Bintou Yaffa (CNTS- Senegal) denuncia por su parte la costumbre que a veces se invoca para disimular las realidades de la trata de personas y el trabajo forzoso: “La gente no se atreve a decirlo, por las costumbres y la mentalidad. Hay mujeres que nunca reconocerán que fueron enviadas, por así decirlo, de vacaciones por su familia, y que en realidad se encontraron obligadas a realizar trabajo doméstico. Esa situación tiene un nombre, aunque no se mencione: trata de personas. Es trabajar a cambio de un poco de comida y sólo un poco de dinero para enviar a la familia del pueblo. De hecho, en la ciudad, muchas veces se escucha a las mujeres decir que van a ir al pueblo a buscar a nuevas chicas, que no suelen tener más de 14 a 18 años. Para librarse de esta situación miserable, un gran número de jóvenes empleadas domésticas senegalesas intentan probar suerte en el extranjero, con el riesgo de caer en manos de los traficantes de seres humanos.”

Parte de ellas pone rumbo a la vecina Mauritania, escala potencial hacia Europa, donde comparten la suerte de otras mujeres migrantes provenientes de diversos países de la región. Abandonan su país de origen en condiciones difíciles. La mayoría llegan por carretera tras haber pasado por grandes complicaciones para atravesar a veces varias fronteras... mediante intermediarios que les prometen fortuna fácil en Mauritania para financiar su intento de migrar a Europa. Pero enseguida surgen problemas con los intermediarios. “Muchas mujeres migrantes se encuentran a merced de las redes de traficantes que las acogen a su llegada y a quienes se ven obligadas a reembolsar grandes cantidades de dinero”, cuenta Moulkheiry Sidiel Moustapha (Mauritania-CGTM). Con un escaso o sin ningún salario, malos tratos, secuestro, privación de alimentos y atención médica, horarios de trabajo excesivos, acoso y violaciones... los problemas con los

patrones también aparecen enseguida. “No tienen ninguna visibilidad porque, por una parte, son extranjeras y, por otra, su lugar de trabajo está a salvo de posibles miradas puesto que no tiene reconocimiento legal, la mayor parte del tiempo sin estatuto y sin contrato. Alojadas en el domicilio, en un rincón de la cocina del empleador, “tienen que estar disponibles las 24 horas. Las despiertan incluso en plena noche”, denuncia Moulkheiry Sidiel Moustapha.

### Detrás de la cancela de las embajadas

“En las embajadas de Noukhot se han constatado situaciones claramente inaceptables. Concretamente, casos de trabajo de doble turno por un salario muy bajo. El contrato lo firman el intermediario y la embajada en cuestión sin la participación de la mujer senegalesa en cuestión. Ella desconoce el monto del salario real que recibe el intermediario conforme al contrato, y tampoco puede abandonar el trabajo porque tiene que seguir enviando dinero para mantener a los hijos que dejó en su país”, continúa Moulkheiry Sidiel Moustapha.

Muchas embajadas parecen tentadas a hacer rimar inmunidad diplomática con impunidad, y las denuncias de situaciones escandalosas de verdadera esclavitud moderna se están multiplicando. El pasado mes de febrero, los diplomáticos de Arabia Saudita y de los Emiratos Árabes se encontraron bajo los focos de la agencia gubernamental británica de lucha contra la trata de personas. Según Kalayaan, una ONG especializada en la defensa de los derechos de los trabajadores/as domésticos migrantes, y asociada al sindicato TUC, seis personas que trabajaban en Londres para diplomáticos y altos dignatarios de ambos países del Golfo eran víctimas de la trata de personas.

N.D.

→ Reuters





# Actos de discriminación y violencia contra las mujeres

Ampliamente mayoritarias en los empleos domésticos, las mujeres son a menudo víctimas de la violencia, sobre todo de acosos y abusos sexuales.

La dimensión de género es la principal razón de las discriminaciones que tienen lugar en el ámbito del trabajo doméstico", denuncia Barbro Budin, encargada de las cuestiones de Igualdad en la UITA. "Una serie de organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras domésticos han llevado a cabo una destacada labor para poner de relieve y articular los aspectos relativos al género y los patrones tradicionales de discriminación que se perpetúan contra las mujeres en esos trabajos. Diversos departamentos de la OIT también han llevado a cabo estudios e investigaciones importantes dentro de este contexto", añade Barbro Budin.

## Salario inferior

En Senegal, por ejemplo, los trabajos que realizan los hombres, como la jardinería o la vigilancia, están mucho mejor pagados que el trabajo doméstico realizado por las mujeres, como la limpieza, la colada y el cuidado de los niños. "Los salarios de estas trabajadoras son tan bajos que después de pagar su elevado alquiler y haber enviado dinero para la familia en el pueblo apenas logran sobrevivir", denuncia Fatou Bintou Yaffa (CNTS-Senegal).

Aislada, la trabajadora doméstica es acosada sexualmente por su empleador, sobre todo si vive en el domicilio de éste y/o es migrante. Y frente a las agresiones del marido o de los hijos, las trabajadoras domésticas son también a menudo blanco de la hostilidad de la esposa de su empleador.

## Relaciones de fuerza desiguales

"Cuando un empleador golpea a una trabajadora que vive en su casa, a ésta le resulta realmente difícilísimo defenderse: Si pide ayuda a los policías, éstos siempre se ponen de parte del empleador, a menos que los golpes le hayan dejado en el cuerpo marcas considerables. Más difícil aún les resulta defenderse en caso de acoso sexual, porque es un tema tabú", denuncia Grace Silva, encargada de la línea telefónica establecida por el sindicato NWC de Sri Lanka para denunciar los abusos contra los trabajadores domésticos.



→ Reuters

"La trabajadora doméstica viene de una familia pobre, así que el empleador siente que las relaciones de fuerza son desiguales. Hay empleadores que amenazan a su trabajadora doméstica con matarla si ésta se va de la lengua, o de arreglárselas para que su hermano o hermana pierda su empleo. Incluso cuando la chica se queda embarazada a consecuencia de los acosos sexuales, no se atreve a revelar quién es el padre, de lo contrario el empleador la despedirá, sin preocuparse por el niño", explica Albert Njeru (KUDHEIHA- Kenya).

Después de las violaciones, las trabajadoras domésticas son despedidas a causa de los embarazos no deseados.

Las condiciones de alojamiento, que suelen ser deplorables, también refuerzan los riesgos. "Muchas empleadas domésticas migrantes no son alojadas decentemente: duermen en el balcón, en el sofá del salón, etc. El hecho de no tener una habitación propia incrementa los riesgos de abuso sexual", afirma Sartiwen Sanbardi (IMWU-Hong Kong).

N.D.



La dimensión de género es la principal razón de las discriminaciones que tienen lugar en el ámbito del trabajo doméstico.



→ Jacky Delorme

## "Ellas no conocen pas leurs droits"

"El acoso sexual, la ausencia de un contrato de trabajo, la falta de libertad sindical y los salarios tan bajos. Muchas de las trabajadoras domésticas apenas han recibido educación alguna y no están al corriente de sus derechos, puesto que son aún muy jóvenes o que llevan trabajando desde su infancia... Hemos realizado un estudio concerniente a las trabajadoras domésticas de Mombasa, en colaboración con el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO. Mombasa atrae a las trabajadoras domésticas de todo el país por tener fama de ser un lugar más pudiente, entre otras cosas porque allí hay extranjeros que pagan en dólares. El estudio demuestra concretamente que la mayoría de las empleadas domésticas no reciben comida

por parte de su empleador, que se les confiscan sus tarjetas de identidad, que están mal pagadas y que muchas permanecen encerradas en el domicilio cuando el empleador se marcha, con el riesgo de no poder salir corriendo en caso de incendio."

Leer la entrevista completa de Albert Njeru (KUDHEIHA- Kenya) à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-albert-njeru.html?lang=es>



→ Samuel Grumiau

# Dar empleo a un niño no es hacerle ningún favor

Los niños son la presa ideal para los empleadores de trabajadores domésticos: más fáciles de controlar, peor pagados que los adultos, son maleables a voluntad.

La naturaleza informal y disimulada del empleo como trabajador doméstico dificulta la evaluación del número de niños implicados en este sector en el mundo. La OIT presenta no obstante unas estimaciones que alcanzan cifras de varios millones. Cita informes recientes según los cuales 175.000 niños menores de 18 años están empleados en el trabajo doméstico en América Central, más de 688.000 en Indonesia sola, cerca de 54.000 menores de 15 años en Sudáfrica,... La OIT subraya que hay más niñas menores de 16 años en el trabajo doméstico que en cualquier otro tipo de trabajo infantil (el trabajo doméstico afecta más a la niñas, pero en algunos países los niños son más numerosos).

En muchas regiones, tanto la población como las autoridades admiten a regañadientes que el trabajo doméstico sea una forma de trabajo infantil. Suele estar considerado como un servicio que presta el empleador para ayudar a los niños pobres y a sus familias. En realidad, la razón principal del empleo de niños domésticos es que se les paga menos y son más fáciles de controlar que los adultos. Están expuestos a los mismos peligros que los trabajadores domésticos adultos (quemaduras y cortes en la preparación de la comida, transportar a largas distancias recipientes con agua, utilización de productos de limpieza nocivos, etc.), pero las consecuencias de estos peligros pueden ser más graves para los niños, en particular en el plano de los trastornos musculoesqueléticos.

Si bien es verdad que no todos los empleadores tratan mal a sus trabajadoras domésticas, la situación vulnerable de los niños que trabajan en un domicilio privado da pie a los peores abusos. Un gran número de niños trabajadores domésticos admiten que son con regularidad víctimas de golpes, insultos, humillaciones e incluso acoso sexual por parte de sus patrones o de personas cercanas a éstos. Muchos sufren además discriminaciones en la casa. *"Mi patrona había mandado a sus hijos y a su marido que no me dirigieran la palabra, con el pretexto de que no éramos del mismo nivel social. No salía casi nunca del apartamento, salvo para ir a llevar y a recoger a los niños al colegio. Me entristecía ver una escuela a la que yo estaba privada de asistir"*, explica Sara, habitante de Fès (Marruecos), que tuvo que empezar a trabajar como doméstica a los 10 años. Una



→ OIT

realidad de la cual también da testimonio Albert Njeru, Secretario General del sindicato keniano KUDHEIHA: "Aunque sea ilegal, el trabajo doméstico infantil empieza a veces a los 10 años de edad."

S.G.

## La participación de un niño en las tareas domésticas no siempre quiere decir trabajo doméstico

Echar una mano a los padres haciendo la vajilla, cuidando del bebé, dando de comer a las gallinas o realizando otras tareas no peligrosas que no obstaculicen la educación de los niños ni les dejen sin tiempo para jugar, puede ser una experiencia positiva para los niños. Se habla de trabajo infantil doméstico cuando el niño se encuentra en condiciones similares a la esclavitud, peligrosas o que implican algún tipo de explotación.

## Una forma de esclavitud infantil moderna

Tan sólo en Lomé, la capital de Togo, se estima que hay 250.000 niños trabajadores domésticos, de los cuales la mayoría son niñas. Muchos son víctimas de malos tratos graves. El pretexto es mantener una tradición: el "confiado".

Según el sistema tradicional, las familias más acomodadas acogían a los hijos de las menos favorecidas y los mandaban a la escuela. A cambio, los niños realizaban pequeños trabajos domésticos. *"Pero hoy en día este sistema de confiado está completamente desnaturalizado. Los empleadores se aprovechan, no les dan ningún salario a los niños, y a veces prometen inscribirlos en la escuela pero no lo hacen. Tampoco hay ningún reglamento..."*, denuncia Claudine Akakpo (CSTT-Togo).

Lea la entrevista completa de Claudine Akakpo: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-claudine-akakpo.html?lang=es>



# "Acabar con la exclusión y la explotación"

Entrevista de Luc Demaret, encargado del tema "trabajo doméstico" en la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV).

**- ¿Cuál es el objetivo fundamental del nuevo instrumento de la OIT?**

*El objetivo fundamental es devolver la dignidad a esos trabajadores, transformar una relación de trabajo basada en la explotación en una relación de trabajo basada en derechos. La razón principal que condujo a la OIT a actuar fue la conciencia de que decenas de millones de personas estaban excluidas de toda forma de reconocimiento y protección. La exclusión es la causa de todos los problemas que padecen los trabajadores/as domésticos, en especial de la imagen negativa que tienen en nuestras sociedades.*

*Al retroceder en el tiempo, observamos que el fin de la esclavitud fue seguido de la creación de un marco legislativo que protegía el trabajo. Sin embargo, los trabajadores domésticos, al igual que los trabajadores agrícolas, se quedaron al margen de ese "salto hacia adelante" en el mundo del trabajo. No es por casualidad si regularmente salen a la luz auténticos casos de esclavitud moderna en el ámbito doméstico: es la consecuencia de una laguna histórica que ha hecho que ese sector se caracterice por una relación de trabajo basada en la dominación.*

**- ¿Qué definición del trabajo doméstico ofrecería una base de trabajo objetiva?**

*Esa será la cuestión esencial en la Conferencia, aunque hay dos escollos que convendría evitar. Por una parte, es preciso evitar toda forma de exclusión. La motivación subyacente a ese nuevo instrumento es poner fin a la exclusión que padece ese colectivo de trabajadores. Será necesario adoptar un enfoque suficientemente genérico. Por otra parte, habrá que tener cuidado de no adoptar una definición demasiado amplia que podría cubrir a trabajadores y trabajadoras ya cubiertos en otra parte, como por ejemplo, las enfermeras o las trabajadoras de ayuda a domicilio, que están reconocidas en un sistema de relaciones profesionales específico. Así, habrá que evitar elaborar una definición que, al ser demasiado general, podría acarrear una falta de claridad perjudicial y una pérdida de ventajas y derechos adquiridos para algunos trabajadores.*

**- ¿Por qué es necesaria una recomendación?**

*Una recomendación ofrece a los gobiernos mecanismos para la aplicación del convenio que se ajustan a las características específicas del trabajo doméstico, como por ejemplo, los horarios de trabajo, las vacaciones, el alojamiento, etc. Asimismo, la recomendación servirá de orientación para los gobiernos que estén dispuestos a ir más allá de los derechos mínimos consagrados en el convenio. Será importante conceder una especial atención a las perspectivas de valorización de la persona, como la capacitación. El trabajo doméstico, en tanto que elemento esencial para el funcionamiento armonioso de nuestras sociedades, es un fenómeno multifacético con un enorme potencial de desarrollo.*

**- Ya en 1948, la Conferencia Internacional del Trabajo había adoptado una resolución en la que expresaba su preocupación en relación con la situación del trabajo doméstico. ¿Por qué se ha tenido que esperar tanto tiempo?**

*Es cierto que ya en 1948, y más tarde, en 1965, la OIT había expresado preocupación. Desde entonces, no es tanto la falta*

*de acción de la OIT como la insuficiente presión la que imposibilitó actuaciones significativas en ese ámbito. Por una parte, en torno al año 2005, un número creciente de trabajadoras domésticas cobraron conciencia de la necesidad de organizarse. Las asociaciones de trabajadores/as domésticos se multiplicaron, sobre todo en América Latina y en Europa. Al toparse con limitaciones en su forma de organización, se acercaron al movimiento sindical. Por otra parte, en 2004, los debates sobre los trabajadores migrantes y la eliminación del trabajo infantil incidieron también en la nebulosa del trabajo doméstico.*

**¿Qué papel ha desempeñado el movimiento sindical en la reivindicación de una norma de la OIT?**

*La dinámica generada entre las asociaciones de trabajadoras domésticas y los sindicatos se amplificó y el movimiento sindical trasladó las reivindicaciones de las primeras a la OIT. Está claro que fue el Grupo de los Trabajadores en la OIT que hizo posible que ese tema figurara en el orden del día de la Conferencia. Ciertas asociaciones se transformaron en sindicatos, como en Hong Kong. El movimiento sindical también ha hecho grandes esfuerzos para organizar a las trabajadoras domésticas.*

*Sin embargo, la organización sindical tiene también sus límites, sobre todo en los países, muy numerosos, en los que los trabajadores/as domésticos no tienen derecho a crear un sindicato. Ello dio lugar a la demanda del movimiento sindical de contar con un instrumento normativo que permita desbloquear la situación.*

*La perspectiva de un convenio ha suscitado un gran entusiasmo tanto entre las trabajadoras domésticas como entre los sindicatos. Esta movilización, incluso antes de la existencia de un convenio, ha empezado a despertar el interés de los gobiernos e incluso de los empleadores. Si bien el debate no se ha abierto aún oficialmente, la mera perspectiva de un convenio está teniendo ya un impacto político importante.*

**¿Qué función puede desempeñar el movimiento sindical en la fase actual de la Conferencia del Trabajo?**

*Sobre la base de un cuestionario que se envió a todas las partes en enero de 2009, la Organización Internacional del Trabajo ha presentado conclusiones que servirán de base para las discusiones. Cada disposición será objeto de un examen tripartito. Será preciso negociar y convencer para obtener un convenio suficientemente eficaz, que pueda también ratificarse. Es preciso contar con un conjunto de normas mínimas sólidas que permitan, a nivel nacional, mejorar la situación original y, más adelante, conseguir mejoras suplementarias a través del sistema de relaciones profesionales.*

**- ¿Cuáles son las principales reticencias a las que podría enfrentarse el Grupo de los Trabajadores?**

*Los gobiernos han manifestado dudas en relación con la aplicación del instrumento ya que, en teoría, el trabajo que se realiza en un domicilio privado es poco accesible a la inspección del trabajo. Algunos se interrogan también acerca de las repercusiones financieras que el instrumento podría tener en esferas como la seguridad social. Sin embargo, algunos países como Brasil, Uruguay y Sudáfrica, ya han encontrado respuestas a varias de esas interrogantes. En Europa, algunos países han asociado a los empleadores en*



Transformar una relación de explotación en una relación basada en derechos y ofrecer a las trabajadoras domésticas los medios de lograr su emancipación y revalorización.



Luc Demaret (OIT-ACTRAV)



Véase el texto integral de la entrevista de Luc Demaret en: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-luc-demaret-oit.html>





Romper con el aislamiento y sacar de la sombra a los trabajadores y trabajadoras domésticas



Claire Courteille  
(CSI)



los esfuerzos por sacar a los servicios domésticos de la informalidad. Existe un sólido acervo de experiencias que pueden utilizarse como fuente de inspiración en los debates. Será necesario también entablar un diálogo con los empleadores. En Bélgica por ejemplo, las propuestas de convenio y de recomendación son respaldadas por los interlocutores sociales, que incluyen a los empleadores.

### -Una vez concluida la Conferencia Internacional del Trabajo, ¿cuáles serán las próximas etapas?

En la Conferencia de este año, se procederá al examen de las propuestas de la OIT para la redacción de un proyecto de convenio y de recomendación que se enviará a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales. Tras la revisión del texto en base a las eventuales observaciones recibidas y una segunda discusión tripartita durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, los textos del convenio y de la recomendación serán adoptados por una mayoría de dos tercios de los delegados que representan a los gobiernos, los empleadores y los sindicatos de los 183 Estados Miembros de la OIT. Esta etapa de adopción será obviamente crucial y el Grupo de los Trabajadores deberá hacer uso de su fuerza de convicción. La fase siguiente será la ratificación. La OIT deberá lanzar una campaña de ratificación, pero la movilización de los sindicatos será también esencial para

asegurar que se actúe a nivel nacional.

### -Concretamente, ¿cómo podría un nuevo convenio de la OIT ayudar a una trabajadora doméstica, víctima de abusos?

Una vez que es ratificado, un convenio adquiere fuerza de ley en los países que son partes en dicho instrumento. El miedo a las sanciones tendrá sin duda un efecto inmediato, contribuyendo a que un gran número de las personas que recurren al trabajo doméstico cumplan las nuevas reglas. Los trabajadores/as domésticos conocerán sus derechos y se organizarán campañas de información sindicales para contribuir a ello. Si, por ejemplo, se despiden a una trabajadora doméstica sólo porque está embarazada, podrá obtener una indemnización ante los tribunales. Podrá también recibir ayuda de una organización sindical. Será difícil para las personas que recurren al trabajo doméstico actuar de forma encubierta. Se deberán ofrecer condiciones de trabajo decentes, una protección social mínima, días de vacaciones y un día de descanso semanal. Se podrían prever, como en algunos países, convenio colectivos específicos. Pasarán así del mundo de la explotación al de la dignidad. No es una norma teórica sino una herramienta para lograr cambios concretos.

N.D.

## Un Convenio de la OIT, herramienta indispensable para el trabajo decente

El debate de la Conferencia de la OIT en junio de 2010 constituye una etapa crucial en una prolongada batalla sindical.

**E**l movimiento sindical internacional está implicado en una intensa campaña a favor de un Convenio de la OIT combinado con una Recomendación. Ya es hora de que los Gobiernos y los interlocutores sociales se movilicen a fin de acabar con esta explotación de la miseria, ofreciendo a estos trabajadores y trabajadoras la posibilidad de un empleo decente", declara Claire Courteille, encargada del Departamento de Igualdad de la CSI.

"Como los sindicatos, los empleadores y el Gobierno son socios en el seno de la OIT, será más fácil sensibilizar a los empleadores con una norma de este tipo. Un Convenio nos ayudaría muchísimo a la hora de luchar por la remuneración para las trabajadoras domésticas, contra el trabajo infantil, por el trabajo decente... Representaría un marco internacional que podría apoyar nuestras acciones", espera Albert Njeru (KUDHEIHA- Kenya).

En base a una encuesta enviada a todas las partes en enero de 2009, la Organización Internacional del Trabajo presentó una serie de conclusiones que servirán de base para las discusiones. Cada disposición va a ser objeto de un trabajo tripartito. Los sindicatos están particularmente atentos a que se garantice la protección de los trabajadores y trabajadoras, como los migrantes, los jóvenes, los trabajadores que residen en el domicilio del empleador, e incluso los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial. Dentro del marco general de su lucha a favor de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la mano de obra doméstica, el movimiento sindical insiste en el respeto de la libertad sindical y de la negociación colectiva, condición indispensable para el acceso al conjunto de estos derechos fundamentales.

"Deben estar legalmente protegidos por la aplicación de legislaciones adaptadas a la especificidad de sus condiciones

de trabajo; deben estar informados de sus derechos, tener acceso a los tribunales y tener poder para sindicalizarse entre ellos a fin de defender sus intereses", añade Claire Courteille.

Una vez establecidos estos instrumentos, el movimiento sindical pasará a la etapa siguiente, que es asegurar una ratificación a la mayor escala posible, así como la aplicación completa de estos instrumentos. Y esta aplicación será más factible cuanto más desarrollados sean los esfuerzos de sensibilización a nivel nacional por parte de los sindicatos y sus asociados.

En paralelo a su acción en la OIT y en colaboración con sus asociados de la sociedad civil que comparten los mismos objetivos, el movimiento sindical está efectivamente decidido a continuar e intensificar sus esfuerzos por organizar a los trabajadores domésticos. Un reto arduo e inmenso que se traduce ya en una multiplicación de experiencias concretas y alentadoras (ver los artículos en las págs. 10 a 16).

"Por lo general, Malasia respeta los convenios internacionales; no le gusta que un foro internacional se interese en ella a causa de situaciones en las que permitiría la explotación. Así que tenemos muchas esperanzas puestas en la adopción de este nuevo convenio", explica G.Rajasekaran, Secretario General del sindicato malasio MTUC, el cual, lejos de esperar pasivamente este nuevo instrumento jurídico, está llevando a cabo campañas enérgicas a favor de los trabajadores domésticos, sensibilizando al mayor número posible de familias concernidas y solicitando a las ONG, a los movimientos religiosos y a los asociados de la sociedad civil que hablen de esta problemática social a fin de preparar las condiciones necesarias para que el Gobierno adopte más fácilmente las legislaciones en este sentido (véase pág. 15)

N.D.

“Cuando nuestro Gobierno haya ratificado este posible nuevo convenio de la OIT, nadie nos mirará raro diciendo: “¿Cómo podéis defender a las sirvientas domésticas?”. Al contrario: seremos percibidos como ciudadanos que protegen los intereses de un grupo de personas tan importantes como las demás.”

Titus Mlengeya (CHO-DAWU-Tanzania).

#### Contrato modelo

La Confederación Europea Sindical (CES) propone en su sitio web un modelo de contrato de trabajo para los servicios domésticos ([www.etuc.org/a/2810](http://www.etuc.org/a/2810)).

# Buenas prácticas sindicales para organizar el trabajo doméstico

¿Cómo superar las dificultades de sindicalización? Ejemplo de técnicas de reclutamiento adaptadas e innovadoras.

En la dinámica global de la sindicalización del sector informal y de la lucha por un trabajo decente para todos y todas, un número cada vez mayor de sindicatos de todo el mundo está intentando hoy en día organizar el trabajo doméstico, a pesar de las dificultades particulares que implica este cometido. “Es mucho más fácil sindicalizar una fábrica que sindicalizar a los trabajadore/as individuales empleados en un domicilio privado. Entre las razones que explican la escasa tasa de sindicalización, están los numerosos obstáculos que impiden a las trabajadoras y trabajadores domésticos reunirse, a parte del miedo a perder su empleo en caso de afiliarse a un sindicato”, B. Budin (UITA). “Ante la falta de cultura sindical que existe entre este tipo de trabajadoras, los sindicatos deben mostrarse creativos para encontrar estrategias que les permitan sindicalizarlas y conservarlas como miembros en el seno de las organizaciones”, continúa Marcelina Bautista (CONLACTRAHO-México), que cita en particular la creación de agencias de colocación que permiten informar a los empleadores de sus obligaciones.

## Medios de comunicación y lugares de encuentro

El contacto a través de los medios de comunicación es un primer paso esencial para que los sindicatos se den a conocer entre los trabajadores/as domésticas. “Cada vez que hablamos de sus problemas en los medios de comunicación, recibimos llamadas de teléfono de empleadas domésticas que desean informarse de sus derechos” confirma Ida Le Blanc (NUDE- Trinidad y Tobago) (1). Algunos sindicatos entran en contacto con ellas identificando los lugares de ocio, como los parques públicos, o incluso las comunidades religiosas o de expatriados que frecuentan. Siguiendo el ejemplo del sindicato DWU de Estados Unidos, los activistas sindicales también pueden movilizarse para entrar en contacto con ellas en la calle y en los transportes públicos, localizando, por ejemplo, a aquellas que se pasean con un cochecito de niños. El puerta a puerta y las redes de barrio son técnicas complementarias. En el caso de las trabajadoras domésticas migrantes es esencial que establezcan un primer contacto a partir del momento en que pongan pie en el país de destino, por ejemplo en los aeropuertos, para que puedan informarse de sus derechos.

Porque debido a la falta de información, los trabajadores y trabajadoras domésticas no tienen consciencia siquiera de los pocos derechos que les son otorgados. En Sudáfrica, por ejemplo, “muchos de los trabajadores domésticos que son despedidos creen que tienen que abandonar su empleo, sin saber que el empleador les debe dinero y que no tiene derecho a echarlos de un día para el otro, sino que está obligado, gracias a la nueva legislación que hemos conseguido, a dejarles permanecer en el domicilio durante un mes mientras buscan otro empleo”, explica Hester Stevens (SADSAWU).

## Cambiar las mentalidades

El trabajo doméstico está por lo general mal valorado y a menudo llega a tener una connotación degradante. Los sindicatos pueden implicarse para cambiar esta imagen en la sociedad y devolver la confianza y dignidad a estas trabajadoras. “Es importante también implicar a las trabajadoras



“¿Nuestras reivindicaciones? En primer lugar el respeto, el aumento salarial y el descanso los domingos y días de fiesta. Yo querría también una ayuda de formación”, explica Diouf, una joven trabajadora doméstica senegalesa, afiliada al sindicato de trabajadoras domésticas de la CNTS. “Estando bien formadas podríamos aspirar a mejores salarios”, añade N’Diouk, Presidenta de dicho sindicato (a la izquierda en la foto).

domésticas en las campañas de sensibilización de la opinión pública, para dar visibilidad a su trabajo. Es así como se sienten útiles en la defensa de sus derechos”, declara Marcelina Bautista. Una ayuda a la formación también puede contribuir a mejorar su confianza y sus capacidades de negociación.

## ... también en el seno de los sindicatos

En Senegal, tras un primer trabajo de investigación sobre el terreno, la CNTS ha comenzado a organizar a las trabajadoras domésticas en el marco de su campaña de sindicalización de las trabajadoras de la economía informal. “Ha sido necesario proponer a estas mujeres una cotización reducida

## IDWN- Red Internacional de los Trabajadores y Trabajadoras Domésticos

A la vanguardia de la lucha sindical a favor de los trabajadores/as domésticas, la UITA(1) ha establecido dentro del marco del proyecto internacional “¡Protección para los Trabajadores domésticos!” una red para promover los derechos de los trabajadores/as domésticos.

Se trata de una red abierta, formada por sindicatos de los trabajadores domésticos y otras organizaciones constituidas por trabajadores domésticos, así como organizaciones que apoyan las iniciativas dirigidas a mejorar la situación de los mismos. El Comité Directivo de la IDWN insiste en la importancia de utilizar los procesos de la OIT como instrumento de sindicalización de los empleados/as del hogar y de consolidación de los sindicatos existentes.

(1) Más información en el sitio web de la red: <http://es.domesticworkrights.org/>



para ayudarles a obtener esta tarjeta sindical de la cual están orgullosas”, explica Fatou Bintou Yaffa, Presidenta del Comité Femenino y Secretaria General Adjunta de la CNTS. *“Nos cuidamos de adaptarnos a sus limitaciones. Por ejemplo, nos reunimos con ellas el domingo porque les es imposible liberarse cualquier otro día sin arriesgarse a perder su empleo”,* continúa Fatou Bintou Yaffa, que insiste en la importancia para los sindicatos de contribuir a la formación de estas trabajadoras (2).

El cambio de mentalidades en el seno de los sindicatos también es un objetivo esencial, puesto que muchos de los miembros son empleadores potenciales. Y la integración de las trabajadoras domésticas en un máximo de actividades sindicales genera un mayor respeto. “Después de haber desfilado junto a las trabajadoras domésticas durante la jornada del Primero de Mayo o la del 7 de octubre, las mujeres de la economía formal dicen que van a cambiar su actitud y comportamiento. Volviendo de la marcha, una de ellas me dijo: *‘Mi sirvienta ya no dormirá en el suelo de la cocina, le voy a poner un colchón en el salón’*. Los hombres del sindicato también dicen a sus esposas: *‘Ya basta. No puedes tratar a la sirvienta de esa manera’*. Se observa una mayor concientización y un mayor respeto”, se alegra Fatou Bintou Yaffa. En la tribuna de las diversas conferencias sindicales y políticas, *“la fuerza de las mujeres que hablan de su experiencia ha sacado verdaderamente a la luz la importancia de la campaña, y a partir de este momento nadie ha necesitado preguntarse si se trataba de una prioridad o no”*, continúa Diana Holland (TUC-Gran Bretaña).

#### Asesoramiento jurídico

La situación de una trabajadora doméstica que lleva a juicio a su empleador suele ser como una lucha entre cántaro y piedra. Los sindicatos pueden aportarles un valioso apoyo de acompañamiento jurídico, haciendo al mismo tiempo presión para que se mejoren las legislaciones nacionales. También se les puede brindar asesoramiento jurídico cuando se encuentran en situación irregular, tal y como lo hacen varios sindicatos de Europa y Norteamérica. En Suiza, el sindicato SIT es uno de los pioneros en el trabajo de campaña por la regularización de los trabajadores migrantes sin papeles.

→ CSI-AP



## 1 de mayo de 2010: movilizaciones

De Hong Kong a Bruselas, pasando por Lima o Nuakchot, en todos los continentes las celebraciones del Día Internacional del Trabajo han puesto en evidencia la cuestión de la violación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas. Un Primero de Mayo que ha permitido reafirmar la urgente necesidad de un Convenio de la OIT.

Entre otros, en Londres, J4DW (Justice for Domestic Workers), que forma parte del sindicato UNITE afiliado a la confederación sindical TUC, ha aprovechado la ocasión del Primero de Mayo para lanzar una nueva petición solicitando al Gobierno británico cambiar de postura y apoyar un Convenio de la OIT. En Perú, SINT-TRAHOL, el Sindicato de Trabajadores/as del Hogar, se manifestó en la concentración pública organizada por la central peruana CGTP. En Mauritania, la asociación de trabajadoras domésticas migrantes senegalesas desfiló por las calles de Nuakchot con la central CGTM para denunciar las lamentables condiciones de trabajo. En Trinidad y Tobago, el sindicato nacional de empleados domésticos escribió públicamente al Gobierno para pedirle que cambie de postura y apoye un Convenio de la OIT. Mientras que en Tanzania, los sindicatos rechazaron la presencia del Presidente, que había hecho oídos sordos a sus reivindicaciones de apoyo en ese sentido.

En cuanto a Asia, la organización regional para Asia y el Pacífico de la CSI (CSI-AP), así como las más importantes redes de movilización de la región, decidieron convertir este Primero de Mayo de 2010 en el día de los trabajadores y trabajadoras domésticas e hicieron un llamamiento para firmar una declaración común a favor de un Convenio de la OIT.

También existen varios sindicatos que ponen refugios a disposición de las trabajadoras domésticas migrantes que hayan tenido que escaparse de su empleador a causa de los malos tratos que recibían. Ejemplo de ello es el sindicato de trabajadores migrantes indonesios de Hong Kong.

Los sindicatos pueden igualmente acompañar a las asociaciones de trabajadoras domésticas en los mecanismos de queja de la OIT.

En materia de salarios, las trabajadoras domésticas se encuentran también en una posición de negociación muy desequilibrada. Los sindicatos pueden luchar a su lado para la obtención de un salario más decente, tal y como lo hace el sindicato tanzano CHODAWU, el cual ha conseguido negociar un salario en el plano nacional.

Varios sindicatos, como el DWU en Estados Unidos (véase la pág. 14), procuran ofrecer a las trabajadoras domésticas un servicio concreto en materia de salud, en particular para las migrantes que se encuentran en situación irregular.

N.D.

(1) Citado en Education ouvrière 2007/3-4, p.35.

(2) Véase la entrevista completa a Fatou Bintou Yaffa (CNTS): “La formación es un objetivo prioritario que permite mejorar la situación de las trabajadoras del servicio doméstico”, disponible en la dirección <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-fatou-bintou-yaffa.html>

# Por un enfoque global en la migración más compatible con el trabajo decente

**Reivindicar un trato más equitativo para los/las migrantes y favorecer la cooperación sindical transfronteriza para defenderlos y organizarlos.**

**A**ojos del movimiento sindical internacional, las contribuciones positivas que aportan los trabajadores y trabajadoras migrantes a las economías del país de origen y de destino deben ser reconocidas, y este reconocimiento debe concretizarse a través de un trato más equitativo. Las lagunas en la materia son particularmente flagrantes en estos tiempos de crisis, donde la propaganda engañosa los convierte con mucha frecuencia en chivos expiatorios del desempleo y la inseguridad.

El Congreso Fundador de la CSI en Viena, en noviembre de 2006, planteó la cuestión de la lucha contra las discriminaciones entre sus máximas prioridades de acción. El segundo Congreso de la CSI, que se celebrará del 21 al 25 de junio en Vancouver (Canadá), abordará la forma de mejorar la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes así como su plena participación sindical. Se ha puesto un acento especial en la dimensión de género de las acciones a emprender a fin de proteger mejor a las trabajadoras migrantes, que constituyen la gran mayoría de las víctimas de la trata de personas.

*"Es necesario que los sindicatos de los países de procedencia y de acogida desempeñen un papel mucho más activo y coordinado con relación a las autoridades de migración y las agencias de empleo, a fin de abolir las peores formas de explotación. Las agencias de empleo tienen que ser con-*

*troladas de manera mucho más estricta, ya que algunas de ellas obtienen considerables ganancias a expensas de unos contratos fraudulentos. La cooperación entre sindicatos de distintos países es importante a la hora de informar a la mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores migrantes posibles sobre sus derechos y proporcionarles la información necesaria para ponerse en contacto con los sindicatos correspondientes en los países de acogida",* considera Barbro Budin (UITA) (1).

## Acuerdos bilaterales de asociación

En el marco de la consolidación de la solidaridad Sur/Sur, la CSI ha iniciado una serie de acuerdos de asociación entre las afiliadas de diferentes regiones. Con el apoyo de LO-TCO Suecia y de TUC Gran Bretaña, los proyectos pilotos conciernen a Indonesia (KSBSI) y Malasia (MTUC), Senegal (CNTS) y Mauritania (CGTM), Nicaragua (CST, CUS, CUSA) y Costa Rica (CNTR), Brasil (CUT) y Paraguay (CNT), India (NTUC) y Bahrein (GBFTU). La MTUC en Malasia, la CGTM en Mauritania y la CTRN en Costa Rica han establecido centros de información y de apoyo a favor de los trabajadores migrantes. Otras afiliadas han puesto en marcha diversas iniciativas en este sentido, como es el caso de la CGT colombiana y su centro para los trabajadores migrantes en Bogotá.

N.D.

(1) Leer la entrevista completa a Barbro Budin (UITA): [http://www.rei-uita.org/laboral/con\\_barbro\\_budin.htm](http://www.rei-uita.org/laboral/con_barbro_budin.htm)

## "Lo que ellas necesitan es una fuerza sindical"

**En Gran Bretaña, el TUC ha hecho campaña para modificar el estatus de casi esclavitud que tienen los trabajadores domésticos migrantes. Diana Holland, Presidenta del Comité Femenino de la CSI y Secretaria General Adjunta encargada de las cuestiones de igualdad y de la organización del sindicato británico Unite, expone la estrategia establecida por el TUC para ayudarlos y organizarlos(1).**

**L**o que las trabajadoras domésticas esperan de un sindicato difiere de lo que esperan las demás categorías de trabajadores. Como es natural, ellas no pueden contemplar llevar a cabo una negociación colectiva con su empleador. Quizás obtengamos en el futuro un convenio colectivo nacional pero, por ahora, todavía estamos en la etapa de las relaciones individuales. Lo que necesitan es una fuerza sindical, sentir que pertenecen a una organización y que cuentan con el apoyo de centenares de miles de trabajadores y trabajadoras.

*Un carné sindical les da a las trabajadoras domésticas inmigrantes una identidad, porque a menudo ésta les ha sido arrebatada, ya sea porque sus empleadores les retienen el pasaporte o porque su situación en el país las priva de sus derechos individuales como trabajadoras.*

### ¿Cómo ponerse en contacto con ellas?

*En realidad, son ellas las que se pusieron en contacto conmigo. Me invitaron a una de sus reuniones. Me explicaron su situación ¡...y después me pusieron un micrófono en la mano y me preguntaron qué podía hacer yo! Tomamos entonces como punto de partida la organización que ya tenían esas trabajadoras domésticas inmigrantes y reflexio-*

*namos sobre cómo podía establecerse una colaboración con los sindicatos. Tuvimos que adaptar nuestro modo de funcionamiento sindical. Por ejemplo, en lo concerniente a la recaudación de las cotizaciones, hay un sistema de personas que se ocupan de cobrar, puesto que muchas de estas trabajadoras no pueden tener una cuenta bancaria... Los representantes del sindicato acuden a los centros comunitarios donde se reúnen habitualmente muchas trabajadoras domésticas y ellas pueden solicitarles asesoramiento.*

### Información a la salida y a la llegada

*Es esencial que las trabajadoras domésticas migrantes estén mejor informadas de sus derechos en el país de destino, de las realidades de ese país, de los contactos que pueden tener con los sindicatos o comunidades que pueden ayudarles. Nuestro sindicato coopera en ese sentido con el movimiento sindical filipino. En Gran Bretaña conseguimos que cuando los trabajadores/as domésticos migrantes llegan al país, se les entreguen documentos donde figura una referencia a nuestro sindicato y a la organización asociada Kalayaan (2).*

(1) Leer la entrevista completa a Diana Holland: <http://www.ituc-csi.org/entrevista-en-primer-plano-a-diana.html>

(2) <http://www.kalayaan.org.uk/>



[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU\\_Guide\\_Forcéd\\_labour\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forcéd_labour_ES.pdf)



#### Atención internacional

Se está prestando una atención internacional cada vez mayor a la explotación de los niños trabajadores domésticos. La hoja de ruta aprobada tras la Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil (1) celebrada en La Haya (Países Bajos) el pasado mes de mayo, reconoce por ejemplo la necesidad de recopilar más datos sobre los niños trabajadores a los que difícilmente se puede llegar, como son los que están empleados en el sector del trabajo doméstico.

(1) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_127018.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_127018.pdf)

Leer también el dossier Visión Sindical n° 18 (mayo de 2010) donde se hace balance sobre la movilización sindical global contra el trabajo infantil ([http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_child\\_labour\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_child_labour_ES.pdf))



## Centro para los/las migrantes de Nuakchot

En septiembre de 2009, la CGTM organizó en los locales del centro para migrantes de Nuakchot un seminario sindical sobre el trabajo forzoso y la trata de personas dentro del marco de la migración de las empleadas del hogar. *"Escuchamos con mucha emoción el testimonio de varias jóvenes mujeres que habían sufrido graves casos de explotación. Muchas mujeres migrantes están a merced de la red de traficantes que las acogen a su llegada y a quienes se ven obligadas a reembolsar grandes cantidades de dinero"*, explica Moukheiry Sidiel Moustapha (CGTM-Mauritania), que preside el comité de seguimiento de migración de la CGTM. *"Este comité trabaja en colaboración con otros actores de la sociedad civil dedicados a cuestiones de trata de personas y de trabajo forzoso concernientes a las trabajadoras domésticas."*

El sindicato ha emprendido un extenso trabajo de sensibilización con las asociaciones de migrantes procedentes de Guinea, Senegal, Malí, Costa de Marfil,



Gambia, Guinea Bissau, Burkina y Togo. Abierto 24h/24, la prioridad del centro sindical para migrantes es establecer contacto y mantener el diálogo con estas mujeres. Aparte de la información y la sensibilización, el centro sindical para migrantes presenta también ante el tribunal laboral los casos de abuso contra las trabajadoras domésticas, concretamente por impago de salario.

## "Trabajo decente, vida decente para las mujeres"

Los derechos de las trabajadoras domésticas, en el centro de las prioridades desprendidas de la Primera Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI.

Reunidas en Bruselas (Bélgica) del 19 al 21 de octubre de 2009 con el tema "Trabajo decente, vida decente para las mujeres", 450 delegadas provenientes de 102 países analizaron el impacto de la crisis mundial del empleo sobre las mujeres y trazaron las líneas generales de la acción sindical internacional dirigida a reforzar la seguridad de empleo para las mujeres y a mejorar sus salarios y condiciones de trabajo. El programa de la Conferencia estuvo articulado entorno a la voluntad de entrar en contacto con las mujeres más vulnerables, víctimas de la explotación, como son las trabajadoras domésticas.

*"Mi marido vino a trabajar a Bélgica y nosotros le seguimos. No nos llegaba el dinero, así que no tuve otra opción que ponerme a trabajar como empleada doméstica en una casa particular. Pero me ponía enferma con tanta frecuencia que los médicos me diagnosticaron una depresión. Para mí era increíble: en Filipinas eso no existe, siempre estamos sonrientes a pesar de las dificultades. Pero la frustración de no poder ejercer mi profesión de contable, y sobre todo por las numerosas dificultades por las que atravesaba mi familia, me entristecía mucho"*, declaraba Leonida Belgion,

a presente contable en la Asociación de Trabajadores/Trabajadoras Migrantes Filipinos en Bélgica, Samahan. Un testimonio que conmovió a las delegadas, que se pusieron de pie para aplaudir su valor. Leonida Belgion se dirigió a la Conferencia con ocasión de una mesa redonda sobre la organiza-



Leonida Belgion (Samahan), emitió un testimonio que conmovió a las delegadas. → Jacky Delorme

ción de los trabajadores/as domésticos, en la que estaban también reunidas Manuela Tomei (OIT – sector de protección social) y Marcelina Bautista (CONLACTRAHO – México).

#### Recomendación

En sus recomendaciones finales, la Conferencia insistió en la necesidad de hacer campaña para la adopción de una norma internacional del trabajo para las trabajadoras/es domésticas y para asegurar la plena participación de las trabajadoras domésticas en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010-11. Las delegadas también subrayaron la importancia de proteger de manera adecuada a las trabajadoras migrantes, entre las cuales hay numerosas trabajadoras domésticas. Es también un tema de acción prioritaria de la campaña de la CSI "Trabajo decente, vida decente para las mujeres" (<http://www.ituc-csi.org/-1st-world-women-s-conference-.html?lang=es>).



# Américas: "Todo el mundo tiende a creer al empleador"

**Reconocimiento legal del estatus de "trabajadora", prevención de enfermedades profesionales, acompañamiento para acudir a los tribunales... Por todo el continente americano los sindicatos se multiplican para prestar ayuda a las trabajadoras domésticas.**

Se reconocida como "trabajadora" es a menudo uno de los primeros retos a los que se enfrentan las trabajadoras domésticas. Varios sindicatos americanos han conseguido avanzar en este campo y a partir de ahora pueden acompañar a las empleadas domésticas en el curso de las gestiones dirigidas al reconocimiento de sus derechos. "Uno de nuestros triunfos fue el haber conseguido que el Gobierno enmendara la ley sobre el salario mínimo, que ahora también se aplica a las trabajadoras domésticas, lo cual les otorga derechos como, por ejemplo, que se les paguen los días feriados y se les conceda licencias por enfermedad y maternidad", declara Ida Le Blanc, Secretaria General de NUDE, el sindicato nacional de empleados domésticos de Trinidad y Tobago (1). "El problema es que los inspectores del trabajo no aplican la ley como es debido. No obstante, la existencia de esa ley nos permite representar a las trabajadoras ante los tribunales en caso de violación de la ley sobre el salario mínimo."

La acción legal es por lo general complicada debido a la dificultad para proporcionar pruebas de las violaciones sufridas por una trabajadora doméstica, entre otras cosas porque se suelen producir en ausencia de testigos externos a la familia del empleador. Se trata de la palabra de la trabajadora contra la de su empleador, y sin la pericia de una estructura sindical las probabilidades de que obtenga una compensación son escasas para la empleada doméstica. "Con frecuencia, cuando se acusa al empleador o empleadora de determinados abusos, éste, a su vez, acusa a la trabajadora doméstica de haber cometido algún delito, como por ejemplo robar", indica Marcelina Bautista, Secretaria General de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, CONLACTRAHO (2). "Y todo el mundo tiende a creer primero al empleador puesto que, efectivamente, se dan casos de robo en las casas. Por eso es imprescindible que la trabajadora doméstica pueda contar con el apoyo de una asociación o de un sindicato habituado a gestionar este tipo de casos; de lo contrario los trámites ante las autoridades apenas tendrán posibilidad de llegar a un resultado."

Los sindicatos de trabajadoras domésticas tienen a menudo dificultades en el plano financiero debido al escaso nivel de cotizaciones que sus miembros son capaces de pagar. En

Trinidad, las acciones legales les aportan en ocasiones ciertos ingresos: "Cuando surgen conflictos laborales nosotros representamos gratuitamente a nuestros miembros ante el Ministerio de Trabajo y los tribunales de conciliación laboral, pero los trabajadores que se afilian únicamente para poder tener acceso a esos servicios tienen que abonarnos el 10 por ciento de la indemnización que consigan si ganan el caso", explica Ida Le Blanc. Las acciones legales son también una manera de ayudar a los sindicatos a dar a conocer al público en general las explotaciones de que son víctimas las trabajadoras domésticas. A veces son transmitidas por los medios de comunicación o expuestas durante jornadas nacionales de las trabajadoras domésticas que se organizan en varios países de América Latina.

Las trabajadoras domésticas pertenecen muchas veces a una de las clases sociales que más dificultades experimentan a la hora de obtener un control médico correcto, sobre todo si son migrantes y, peor todavía, se encuentran en situación irregular en el país de destino. Algunos sindicatos pueden ayudarlas en ese sentido. En Estados Unidos, por ejemplo, el sindicato DWU (Domestic Workers United) ya ha invitado a médicos a sus congresos, y los participantes pueden consultarlos para medirse la presión sanguínea, el índice de glucosa, obtener consejos, etc. El DWU colabora igualmente con los mejores especialistas para ofrecer a sus miembros formaciones profesionales y consejos para la prevención de enfermedades profesionales. "Le pedimos por ejemplo consejo a un kinesiterapeuta para enseñar a nuestros miembros cómo prevenir las lesiones vinculadas al trabajo", explica Erlene Browne, miembro del DWU. "Éste enseña las mejores técnicas para caminar, para inclinarse, para levantar peso,... También, al limpiar se utilizan muchos productos químicos que al cabo de varios años pueden resultar nocivos. Estamos en contacto con una universidad de Manhattan que imparte cursos en estas áreas y entrega un diploma al finalizarlos."

S.G.

(1) National Union of Domestic Employees, véase la entrevista a Ida Le Blanc del 14/11/2007 en <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-ida-le-blanc.html>

(2) Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, véase la entrevista a Marcelina Bautista del 20/10/2009 en <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-marcelina-bautista.html>



Gracias a las trabajadoras domésticas, sus empleadores pueden trabajar durante el día en empleos públicos o privados esenciales para el desarrollo económico. Si usted está hoy en la oficina, quizás sea porque tiene en casa una trabajadora doméstica que le prepara la comida, le hace la limpieza, le plancha la ropa, etc.

(Marcelina Bautista, Secretaria General de la confederación CONLACTRAHO)



→ Jacky Delorme

## "Tuve que dejar mi infancia de lado"

**Marcelina Bautista, Secretaria General de la confederación CONLACTRAHO (1), tuvo que empezar a trabajar como empleada doméstica a los 14 años. Testimonio. (\*)**

Dejé la escuela después de terminar mis estudios primarios porque no tuve más remedio: necesitaba ganarme la vida. Tuve que irme a México, a ocho horas de carretera de mi casa. Soñaba con poder estudiar, pero mi única alternativa para evitar vivir en la calle fue empezar a trabajar como sirvienta en una familia. Tenía que ocuparme de los niños, del quehacer de la casa... todo ello sin hablar español, que luego fui aprendiendo poco a poco. Trabajaba todos los días de 6 de la mañana a 9 de la noche, con un día libre cada dos semanas. Como suele ocurrir con el trabajo doméstico, la lista de tareas era infinita. Es muy duro asumir semejantes responsabilidades a esa edad, tienes que dejar de lado tu propia infancia. Buscando cómo poder estudiar pese a la situación en que vivía, localicé a grupos de mujeres activistas y empecé a implicarme con ellas.

(\*) Leer la entrevista completa de Marcelina Bautista: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-marcelina-bautista.html?lang=es>



### El empleador no comprende

“Es sorprendente ver hasta qué punto las trabajadoras domésticas son maltratadas por empleadores que con frecuencia son, a su vez, simples trabajadores... Nunca se ponen en el lugar de la trabajadora doméstica. Cuando afirmamos que una trabajadora doméstica trabaja 15 horas por día, el empleador lo percibe de otra manera: para él, barrer el suelo y limpiar la casa no son trabajos duros. No comprende que la persona necesite tiempo para ella, por ejemplo los domingos.”

**G. Rajasekaran, Secretario General del sindicato MTUC**



(Leer la entrevista completa publicada el 11/6/2009 por la CSI: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-g-rajasekaran.html>)

# Asia: "Podemos poner en evidencia a los empleadores ante sus propios actos"

La fuerza colectiva de un sindicato puede ayudar a las trabajadoras domésticas, a pesar de la naturaleza individual de la relación laboral que mantienen con el empleador. Un creciente número de sindicatos asiáticos están superando las dificultades relativas a la organización de estas trabajadoras y están consiguiendo resultados muy concretos a su favor.

**U**na trabajadora doméstica aislada, apenas tiene oportunidad de hacerse oír ante un empleador que la explota.”, explica Sanu Danuwar, Presidenta del NIDWU (1), un sindicato de trabajadoras domésticas creado en Nepal el pasado mes de enero. “En el seno del sindicato podemos ir a ver a los empleadores para ponerles en evidencia ante sus propios actos. También podemos recurrir a la justicia en caso de trato inhumano. Hace poco ayudamos a una chica que llevaba cinco años empleada sin haber recibido el mínimo salario. Cuando fue contratada en casa de sus padres, el empleador le había prometido 500 rupias (7 dólares) al mes y una ayuda financiera cuando se casara. Cuando se casó, solicitó la ayuda prometida, pero el empleador la molió a palos. Ella se escapó y nosotros hemos amenazado al empleador con llevarlo a juicio. A cambio de nuestro silencio, aceptó entregar 65.000 rupias (890 dólares) a su ex empleada.”

Una de las tareas más importantes de los sindicatos consiste en ayudar a las trabajadoras domésticas a tomar consciencia de sus derechos. Y esto es especialmente importante para las migrantes, que no suelen tener la más mínima idea de las legislaciones vigentes en el país donde trabajan, ni de las organizaciones a las que pueden acudir en caso de problemas. En Hong Kong, varios sindicatos de migrantes, miembros de la confederación HKCTU (2), están invirtiendo mucha energía en informar a las trabajadoras domésticas de sus comunidades, reuniéndose con ellas el domingo, en los parques de la ciudad.

### Una línea telefónica para denunciar abusos

En Sri Lanka, el sindicato NWC (3) ha lanzado un programa de acompañamiento y ayuda para los trabajadores migrantes, en especial para las trabajadoras domésticas. El programa da comienzo antes de que las trabajadoras se marchen de su país, a través de una red de asociaciones de trabajadores migrantes que organizan formaciones. Al contrario de las formaciones del Gobierno, que se centran en el desarrollo de las aptitudes profesionales, las formaciones sindicales abordan los derechos de estas trabajadoras, las condiciones de trabajo que se pueden esperar y exigir, la cultura del país de destino, la prevención del VIH, etc. Las asociaciones de trabajadores migrantes también intentan prevenir la trata de personas sensibilizando a la gente sobre los riesgos que supone entrar en contacto con

agentes de reclutamiento carentes de escrúpulos.

A nivel nacional, el NWC ha instalado una línea telefónica a la que puede llamar cualquier persona que desee dar testimonio de algún abuso contra una trabajadora doméstica. Este número de teléfono ha sido ampliamente difundido, sobre todo mediante la distribución de folletos en las regiones de donde proceden muchas de las trabajadoras domésticas. La mayoría de las demandas son concernientes al impago de los salarios prometidos por un acuerdo verbal. Una llamada de teléfono del NWC al empleador suele bastar para llegar a un acuerdo sin que la trabajadora doméstica pierda su empleo.

En varios países, las campañas sindicales han desembocado en reformas de la legislación que presentan ventajas para las trabajadoras domésticas. Tal ha sido concretamente el caso en Malasia: el 2 de septiembre de 2009 el Ministerio del Interior anunció que las empleadas domésticas indonesias que trabajaran en Malasia (las cuales representan la gran mayoría de este tipo de mano de obra) tendrían a partir de ahora derecho a un día de descanso semanal y estarían autorizadas a quedarse con su pasaporte durante su estancia. Se trataba de una reivindicación del Malaysian Trades Union Congress (MTUC). Sin embargo sigue quedando un largo camino por recorrer antes de que se consiga asegurar el respeto de los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes en Malasia. El MTUC reitera por ejemplo su llamamiento al Gobierno para que autorice a las trabajadoras domésticas a formar un sindicato o, al menos, una asociación para defender sus intereses.

**S.G.**

(1) Nepal Independent Domestic Workers Union, afiliado a GEFONT, véase Visión Sindical N° 17, marzo de 2010  
(2) Hong Kong Confederation of Trade Unions  
(3) National Workers Congress, véase Visión Sindical N° 11, octubre de 2008

→ Reuters



# África: "Difundir la toma de conciencia"

Las trabajadoras domésticas africanas pueden contar con el apoyo de un creciente número de sindicatos. Ejemplos en Sudáfrica, Tanzania y Kenia.

Los sindicatos del mundo entero están al corriente de las dificultades con que uno se encuentra a la hora de intentar entrar en contacto con las trabajadoras domésticas por el hecho de que éstas trabajen en domicilios privados. En África, varios sindicatos están desarrollando estrategias específicas para ayudarlas. Así sucede concretamente en Sudáfrica, donde los activistas del sindicato SADSAWU (1) utilizan los trenes de cercanías de las zonas pobres, los supermercados y otros lugares públicos para distribuir folletos a mujeres que pudieran ser trabajadoras domésticas. El puerta a puerta también puede dar buenos resultados, tal como lo explica Hester Stevens, Presidenta del SADSAWU: *"Intentamos formar pequeños comités de calle que van de casa en casa distribuyendo nuestros folletos. En mi calle, por ejemplo, hay cerca de 100 trabajadoras domésticas. Si me pongo en contacto con dos o tres de ellas, las cuales a su vez hablen con otras, podemos difundir un mensaje que anuncie por ejemplo la celebración de una reunión en un lugar determinado. Yo, por mi parte, organizo a veces estas reuniones en mi propia habitación. Y es ahí donde empiezo a explicarles lo importante que es afiliarse a un sindicato."*

Las trabajadoras domésticas no suelen disfrutar del salario mínimo, entre otras cosas porque no existe ninguna organización que negocie en su nombre. El salario se fija por tanto caso por caso, según la costumbre del vecindario o de una clase social, o según el origen de la trabajadora. Algunos sindicatos han conseguido sin embargo negociar un salario a nivel nacional, como el CHODAWU (2) en Tanzania: *"En 2008, el salario mínimo de las trabajadoras domésticas se estableció en cerca de 60 dólares tras una negociación que mantuvimos con el Gobierno y con la asociación de empleadores"*, señala Titus Mlengeya, Presidente de CHODAWU. *"Aunque ésta asociación no puede representar formalmente a los empleadores de las trabajadoras domésticas, sí que puede hablar en su nombre, puesto que sus miembros las*

*están empleando. El respeto del salario mínimo no está generalizado, pero estamos evolucionando en el buen sentido. Las familias que tienen acceso a los medios de comunicación saben que ahora existe una ley que les obliga a aplicar este salario. Nuestro deber como sindicato es ayudar a difundir esta toma de conciencia, igual que el deber del Gobierno es asegurarse de que se aplique la ley."*

Los sindicatos también pueden ayudar a las trabajadoras domésticas a hacer valer sus derechos ante la justicia. La amenaza de un juicio a veces basta para asustar a un empleador y convencerle de que indemnice a la víctima de las explotaciones. *"Les explicamos a las trabajadoras domésticas que si se enteran de algún caso de explotación, es preciso que hablen con las autoridades, con la policía, porque eso provocará un clamor de protesta y la gente se dará cuenta de que existe un sindicato que se ocupa de ellas"*, subraya Albert Njeru, Secretario General del sindicato keniano KUDHEIHA (3). *"Tenemos contactos con diversas comisarías que nos ayudan, les hemos puesto al corriente de la situación de las trabajadoras domésticas. Cuando el empleador se da cuenta de su error, es posible que soborne a alguien para salir del apuro, pero a partir de ese momento tenderá a mostrar un mayor respeto por los derechos fundamentales de su empleada doméstica a fin de ahorrarse problemas futuros."*

Hester Stevens explica la importancia del acompañamiento sindical: *"Las trabajadoras domésticas no se atreverían a entablar juicio solas, le tienen demasiado miedo al empleador. Es necesario acompañarlas, de lo contrario aceptarían cualquier suma que les ofrezca el empleador."*

(1) South African Domestic Service and Allied Workers' Union, leer la entrevista a Hester Stevens del 8/10/2007, <http://www.ituc-csi.org/entrevista-en-primer-plano-de-1482.html>  
(2) Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union, leer la entrevista a Titus Mlengeya del 28/7/2009, <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-titus-mlengeya.html>  
(3) Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Worker, leer la entrevista a Albert Njeru del 29/1/2010, <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-albert-njeru.html>

## "Las trabajadoras domésticas tienen que atreverse a hablar"

**Hester Stevens lleva 45 años trabajando como empleada doméstica y es la Presidenta del Sindicato Sudafricano de Trabajadores Domésticos, SADSAWU (1). Nos cuenta los métodos que utiliza para convencer a un empleador para que negocie.**

*"La empleada doméstica trabaja en casa del empleador. Conoce sus estados de ánimo y se da cuenta cuando está de mal humor. Si veo que la patrona está de buen humor, le ofrezco prepararle una taza de té... me preguntará por qué y le diré que me gustaría hablar con ella. El problema es que las trabajadoras domésticas no se atreven a expresarse. Generalmente prefieren irse del trabajo sin intentar discutir. Yo les aconsejo que no huyan: hay tantas maneras de proceder... Si realmente el empleador no quiere hablar, le sugiero a la trabajadora doméstica que, si sabe escribir, le deje a su patrona una nota sobre la cama o sobre la almohada, así la verá fijo y quizás acepte conversar. A veces me pregunto cuándo se atreverán a "educar" a sus*

*empleadores, por ejemplo, dándoles una palmadita en la espalda al tiempo que les dicen "hoy es mi día libre". Les explico a nuestros miembros que nadie les va a ayudar si no ponen algo de su parte, que el empleador no puede saber que tienen un problema si no se lo dicen."*(1)



(1) South African Domestic Service and Allied Workers' Union  
Leer la entrevista completa: <http://www.ituc-csi.org/entrevista-en-primer-plano-de-1482.html?lang=es>