



FEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS DE LOS SECTORES DE LA ALIMENTACIÓN, LA AGRICULTURA Y EL TURISMO



Los trabajadores domésticos en Europa Se Organizan!



Eres Trabajadora del Hogar? Te Interesa...

En España, existe una clara discriminación con el resto de las trabajadoras y trabajadores, ya que no tienen los mismos derechos, como el desempleo, cotización por salarios reales, la pueden despedir por desahucio, etc.

Desde CCOO estamos llevando a cabo una campaña de recogida de firmas que llamas al Gobierno Estado, una campaña de recogida de firmas que llamas al Gobierno italiano al Convenio 189 de la OIT para conseguir condiciones laborales y unos salarios dignos. Por eso, te invitamos a una ASAMBLEA DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EL, es gratis.

Domingo 22 de Marzo - 10:00 en CCOO PV Plaza Nápoles y Sicilia, 5 - 46003 Valencia

Tu participación es el primer paso...

Expedientes Certificado de Asistencia, más información Llama al 963882123 - 618257950
trabajadorasdelhogar@pv.ccoo.es
Facebook: <https://www.facebook.com/trabajadorasDelHogar>

Te esperamos!

Ani
Entered the UK from Indonesia with her employer via Overseas domestic worker visa route.
"For five months I received no salary and had to sleep in a utility room."
"I was forced to eat with my plate placed on a tray of shoes in the kitchen floor."

Bose
Came in the UK from Nigeria with her employer via Overseas domestic worker visa route.
"For four years I was locked in the household and received no salary."
"Every time my employer left the house, they would lock me inside."

Reema
Entered the UK from Qatar under Domestic worker visa in a private household.
"I was not paid for three months and no day off. I was only allowed to eat when I did with no rest period during my 20 hour shift."

Yarni
Was brought in by her Abu Dhabi employer.
"I wasn't given any proper food and only a sandwich for 22 hours of work in three hours named by my employer and their family."

www.unite-theunion.org
www.j4dw.org



Agradecimientos

La autora da las gracias a todos aquéllos que han contribuido a la elaboración de este folleto, en especial a:

Anna Basten, investigadora residente en Alemania, en cuyo informe para la EFFAT titulado *Promote Industrial Relations in the Domestic Work Sector in Europe* (en español, algo así como "Fomento de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico en Europa") se basa este folleto.

Karin Pape, Coordinadora Regional Europea de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITD) y Consejera Regional para Europa de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, según sus siglas en inglés).

Personal de la Secretaría de la EFFAT: Kerstin Howald y Elke Libbrecht, y miembros del Comité de Dirección de Proyectos sobre Trabajadores Domésticos de la EFFAT: Anita Lundberg (Kommunal, Suecia), Inge Gielis (ACV-CSC, Bélgica), Marissa Begonia (Unite the Union / Justice for Domestic Workers, Reino Unido), Birgit Pitsch (NGG, Alemania), Hilda Regaspi (Domestic Workers Action Group, Irlanda), Aoife Smith (Migrant Rights Centre Ireland, Irlanda), Elena Vanelli (FISASCAT-CISL, Italia) y Jonaida Dajuya (FNV, Países Bajos).

Y todos los que me ayudaron con información adicional, entre los que se encuentran Jean Gocotono (FOA, Dinamarca), Yasmine Soraya (IMWL-NL, Países Bajos), Giuliana Mesina (FILCAMS-CGIL, Italia, miembro del Comité de la Mujer de la EFFAT y del Comité Ejecutivo de la FITD), Ulf Gustafsson (Kommunal, Suecia), Dra. Sarah Schilliger (Universidad de Basilea, Suiza) y Mélanie Tocqueville (Instituto Iperia, Francia).



Proyecto cofinanciado por la Unión Europea

Autora: Celia Mather

Diseño y maquetación: m&m studios

Febrero de 2015



Rue du Fossé-aux-Loups 38

B-1000 Bruselas (Bélgica)

Teléfono: +32 2 218 77 30

Correo electrónico: effat@effat.org

Página web: www.effat.org

Los trabajadores domésticos en Europa: Se Organizan!

ÍNDICE Núm. de página



1	Obtener visibilidad y conseguir derechos2
2	Del aislamiento a la organización8
3	Mejora de la legislación y ordenamientos nacionales19
4	Convenios colectivos con los empleadores28
5	Lo que los sindicatos pueden y deben hacer33
6	Otros recursos de utilidad35



“Al admirar el edificio de Unite the Union, la pregunta que me surgió fue: “¿Qué puede hacer el sindicato por mí, como trabajadora?” Encontré la respuesta sobre la marcha.

Junto con otros trabajadores domésticos, organizamos J4DW y los conocimientos y las competencias que aprendimos en los cursos del sindicato nos capacitaron para defender y reivindicar nuestros derechos. Este apoyo por parte de nuestro sindicato, junto con nuestra propia organización, nos liberó de nuestras vulnerables condiciones de trabajo para convertirnos en un colectivo fuerte.”

Marissa Begonia, Coordinadora de Justicia para los Trabajadores Domésticos (J4DW), Reino Unido

“Los trabajadores domésticos realizan un trabajo esencial para todos nosotros. Pero tan solo acaban de empezar a conseguir el respeto y el reconocimiento que merecen, o los derechos como trabajadores de los que son titulares

En el movimiento sindical europeo, debemos hacer más para ayudarles a mejorar sus condiciones laborales y de vida. Esto no solo les beneficiará a ellos, sino también a las familias para las que trabajan y a toda la sociedad: una situación en la que todos ganamos claramente.”



Therese Guovelin, Presidenta de HRF (Suecia) y Presidenta de la EFFAT

1 Obtener visibilidad y conseguir derechos

Ignorados, infravalorados y, de hecho, a menudo explotados o maltratados a lo largo de los siglos, los trabajadores domésticos de todo el mundo están organizándose y obteniendo un apoyo enorme, especialmente por parte del movimiento sindical. Por fin han conseguido el reconocimiento como trabajadores, con los derechos fundamentales de cualquier otro trabajador, y reclaman ahora que esos derechos se respeten.

En los sindicatos europeos podemos hacer mucho más para ayudar en este proceso y es algo que merece la pena porque, como hemos demostrado internacionalmente, ¡podemos ganar!

No obstante, si queremos de verdad obtener mejoras reales en las condiciones laborales y de vida de aquéllos que realizan nuestro trabajo doméstico, todavía tenemos mucho que aprender y compartir, tanto dentro como fuera de las fronteras. Por lo tanto, en este folleto se analizan los aspectos siguientes:

- ¿Quiénes son los trabajadores domésticos de Europa?
- ¿Cómo se organizan como trabajadores y quién les ayuda para fortalecerse colectivamente? ¿Cómo responden los sindicatos europeos a sus necesidades y exigencias?
- ¿Cuál es la situación legal que rige su empleo en los distintos países; por ejemplo, sus horas de trabajo y su derecho a días libres retribuidos?
- Al igual que otros trabajadores, ¿tienen acceso a la Seguridad Social, como es la prestación por desempleo o la baja por maternidad o por enfermedad?
- ¿Cómo negocian sus organizaciones con los empleadores de los trabajadores domésticos?
- Y, sobre todo, ¿qué podemos mejorar en los sindicatos para ayudarles en su larga lucha por la Justicia?

“El apoyo del sindicato es sumamente importante. Después de muchos años de lucha, finalmente todos los grupos de trabajadores domésticos pueden unirse bajo un mismo marco de protección.”

Yasmine Soraya, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Inmigrantes Indonesios, Países Bajos (IMWU-NL)



¿Quién es un “trabajador doméstico”?

De acuerdo al convenio internacional de la OIT C189 (véase la página 6), un trabajador doméstico es toda persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, ya sea para un hogar o varios hogares, y con independencia de su condición de inmigrante. Incluye a aquéllos que realizan trabajos como cocinar, lavar la ropa, planchar y limpiar, así como a jardineros, cuidadores de personas necesitadas y aquéllas con un visado de niñera (au pair), ya que, en realidad, son trabajadores domésticos.

Una enorme y esencial mano de obra

Los trabajadores domésticos en los hogares de otras personas siempre han sido, en gran medida, invisibles, y han estado muy aislados. Incluso hoy en día, en muchos lugares, su contribución económica y social se ignora totalmente. Sus tareas no se reconocen como “trabajo”, sino solo como algo que “hacen las mujeres”. Todo el mundo sabe que el trabajo doméstico es también una de las principales ubicaciones de la esclavitud y el trabajo infantil del mundo.

De hecho, hasta hace poco, no han sido muchos los que han intentado contabilizar alguna vez cuántos trabajadores domésticos podría haber en el mundo. Ahora sabemos que, en todo el mundo, hay unos 400 millones de personas realizando este trabajo. En Europa, según los datos oficiales (Eurostat), se calcula que hay 26 millones. Sin embargo, buena parte del trabajo doméstico no se registra de manera oficial, por lo que sin duda serán muchas más personas. Según algunos estudios, se estima que más de un millón de trabajadores indocumentados (a menudo inmigrantes) realizan este trabajo solo en Europa.

La mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres. Limpian, lavan la ropa, planchan, cocinan, cuidan de niños, de enfermos y de ancianos, se encargan de las mascotas, etc. También hay hombres que realizan trabajos domésticos, a menudo en empleos específicos como los de jardinero o chófer. En general, es su trabajo el que permite que otros (en concreto, mujeres) tengan empleo y sean económica y socialmente activos fuera del hogar.

El patrón del trabajo doméstico es complejo. Algunos trabajadores domésticos tienen jornada completa en un hogar, mientras que otros trabajan durante unas pocas horas a la semana en varios hogares. Algunos continúan viviendo en su propia casa, mientras que otros viven en las de sus empleadores.

Un aspecto muy significativo en el mundo actual es la enorme cantidad de personas, sobre todo mujeres, que emigran por este trabajo. Algunos lo hacen desde sus comunidades rurales para trabajar en las ciudades. Pero también son millones los que abandonan sus países, a menudo para trabajar en lugares muy lejanos. El mundo no ha conocido nunca una emigración de mujeres tan grande para ganarse la vida lejos de los suyos.

Por ejemplo, en **Italia**, se cree que el número de trabajadores domésticos se ha más que triplicado desde 1998, siendo con creces la mayoría trabajadores inmigrantes. De ellos, cerca del 66% procede en la actualidad de países de Europa del este.

“La única manera que tienen muchas mujeres italianas de acceder al mundo laboral es gracias a las mujeres inmigrantes que realizan por ellas el trabajo doméstico.”

Giuliana Mesina, Secretaria Nacional de FILCAMS-CGIL (Italia), Vicepresidenta del Comité de la Mujer de la EFFAT y miembro del Comité Ejecutivo de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITD)

En Europa, puede que haya varios cientos de miles de trabajadores domésticos inmigrantes que trabajan en una situación “no declarada” debido a la discriminación de los regímenes de permisos de trabajo. Todo esto les deja muy indefensos ante la explotación, e incluso la esclavitud, por parte de las familias y de las agencias de empleo sin escrúpulos.

Ya sean inmigrantes o no, en Europa muchos trabajadores domésticos (en muchos países puede que la mayoría) están empleados en la economía sumergida, contratados de manera individual por los hogares o a través de agencias de empleo escasamente reglamentadas. A menudo, este carácter “informal” o “sumergido” se produce de mutuo acuerdo. Pero supone que el trabajador pueda tener un salario de pobreza y ningún acceso a siquiera los derechos fundamentales de otros trabajadores, es decir, a salario mínimo, horas de trabajo reglamentadas, baja de maternidad, por enfermedad y vacaciones retribuidas o prestaciones de la Seguridad Social. A pesar de que el suyo es un trabajo duro y esencial, continúan estando entre los miembros de la sociedad más pobres, siendo infravalorados ellos mismos y su contribución. Además, hasta hace poco, estos trabajadores escapaban a la atención de los sindicatos en muchos países.



No obstante, en otros países europeos el trabajo doméstico se ha convertido en parte de la economía "oficial" y formal. Este trabajo está siendo reconocido a través de legislaciones laborales, disposiciones sobre la Seguridad Social, etc. aunque, hay que decir, a menudo a un grado inferior que para otros trabajadores. En este caso, los sindicatos han conseguido organizar al menos a algunos trabajadores domésticos y han sido activos y efectivos a la hora de conseguir esos derechos. En algunos países, incluso han contribuido a que se establezcan unos programas especiales financiados por el Estado para promover el sector del trabajo doméstico.

En general, lo que conocemos en Europa sobre los trabajadores domésticos todavía es, de alguna manera, muy dispar. Hasta hace poco, no se disponía de datos muy significativos e, incluso ahora, hay muchas lagunas, por ejemplo: ¿dónde están en Europa los sindicatos que apoyan y animan a los trabajadores domésticos a organizarse y participar en el movimiento sindical?, ¿cuáles son las estrategias que funcionan mejor para conseguirlo?, ¿dónde están las mejores legislaciones laborales que protegen a los trabajadores domésticos de los incumplimientos de la normativa y los abusos?, ¿qué disponen estas reglamentaciones?, o ¿dónde existen convenios sindicales colectivos con los órganos empresariales que reconocen que los trabajadores domésticos y sus empleadores tienen derechos y responsabilidades?

Para conocer más sobre estas cuestiones importantes, la EFFAT encargó un estudio a la investigadora alemana Anna Basten en 2014. Gran parte de este folleto se basa en su análisis y en él se puede encontrar mucha más información.

En Europa, es probable que este ya gran sector crezca aún más. Las personas viven más tiempo, por lo que existe la necesidad de atender a los más mayores. Cada vez más mujeres acceden al mercado laboral remunerado y necesitan que otros cuiden de sus hijos y realicen las tareas domésticas.

¿Cómo pueden estos trabajadores, que nos prestan a todos un servicio tan esencial, ser mejor reconocidos y valorados, estar protegidos del abuso y la explotación de empleadores desaprensivos y tener acceso a los derechos fundamentales que tienen los demás trabajadores?

El objetivo de este folleto es animar al movimiento sindical en Europa a aprender y conocer, unos de otros, la mejor manera de que los trabajadores domésticos se organicen y consigan los derechos y el reconocimiento que aún necesitan de modo tan imperioso.



Anna Basten, 'Promote Industrial Relations in the Domestic Work Sector in Europe' (en español, algo así como "Fomento de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico en Europa"), EFFAT, 2015:

www.effat.org/en/node/13824

¡y esto solo en Francia!...

3.6
MILLONES
de empleadores
domésticos

17%
de todos los puestos
de trabajo creados en
Francia cada año

1.7
MILLONES
de trabajadores
domésticos

10.4
MIL MILLONES
de Euros en salarios brutos
anuales y 6 mil millones
de Euros de cotizaciones
sociales pagadas

559
MILLONES
de horas trabajadas
(el cuidado de niños
no incluido)

Fuente: FEPEM, Federación de Empleadores Domésticos de Francia.

Trabajo "doméstico" y "cuidado de las personas"

Otro factor que dificulta la situación en Europa es la distinción entre trabajo "doméstico" y el de "cuidado de las personas". A medida que el sector público se desarrollaba, la oferta de cuidadores a domicilio para ayudar a enfermos, discapacitados y personas mayores se convirtió en un servicio público gestionado por el Estado. Por lo tanto, estos trabajadores se convirtieron en empleados formales e integrados en los sindicatos del sector público.

En los últimos años, hemos sido testigos de una privatización generalizada del sector público, con un crecimiento importante de empresas privadas que ofrecen cuidadores a domicilio. En algunos países, esto ha provocado la vuelta a un empleo más informal, con agencias que contratan a cuidadores con pésimas condiciones, como los contratos sin un número específico de horas de trabajo. Sin embargo, en el resto de Europa, el sector público ha conservado este trabajo y, en algunos casos, lo ha ampliado.

Es más, a menudo esta distinción entre trabajo "doméstico" y de "cuidado de las personas" no está tan clara como puede parecer. Las tareas realizadas por los trabajadores bien pueden incluir tareas domésticas y cuidado de personas, sobre todo de ancianos. Todo esto conlleva implicaciones para aquellos países donde los sindicatos se organizan de acuerdo a lo que se ha considerado como sectores diferentes.

A quién va dirigido este folleto y por qué

- **Sindicatos afiliados a la EFFAT**, no solo en el ámbito nacional, sino también las secciones regionales y locales, que se pregunten: ¿qué más podemos hacer para ayudar a que los trabajadores domésticos consigan sus derechos y disfruten de ellos?
- **Asociaciones y grupos de apoyo de trabajadores domésticos en Europa**, que se pregunten: ¿cómo podemos convertirnos en un movimiento más sólido, mejorando nuestro trabajo con el conjunto del movimiento obrero, y dentro de él?
- **Empleadores de trabajadores domésticos y sus asociaciones en Europa**, que se pregunten: ¿cómo podemos ayudar a mejorar el contexto general social y laboral de los trabajadores domésticos, en beneficio también de nuestras propias familias (una situación en la que todos ganamos)?

Un apunte importante: muchos sindicalistas son empleadores de trabajadores domésticos. Los afiliados sindicales no están acostumbrados a considerarse a sí mismos “empleadores”. Pero, en esta situación, ¡lo somos! Por lo tanto, tenemos el deber de contratar y emplear debidamente a nuestros trabajadores domésticos.

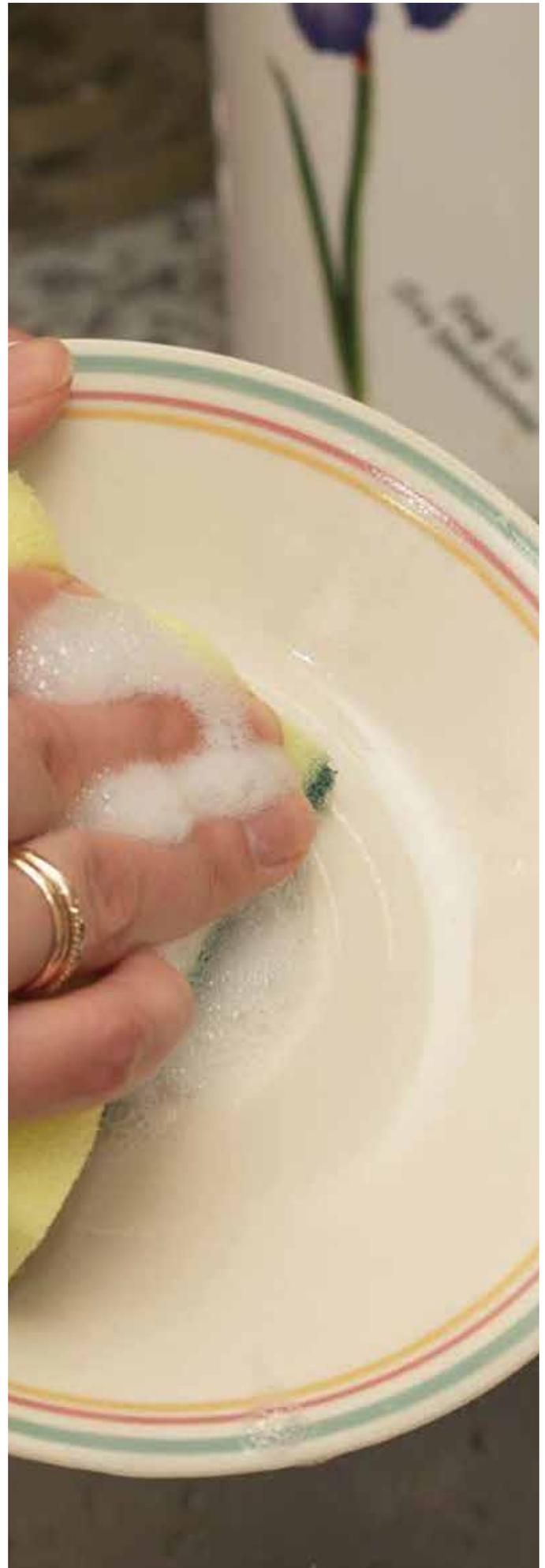
Con el apoyo de la EFFAT

La EFFAT es la Federación Europea de Sindicatos que agrupa a los Sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo. Cuenta con 120 sindicatos nacionales afiliados de 38 países europeos, que representan a más de 2,6 millones de miembros.

La EFFAT y la federación sindical mundial, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), de la que forma parte, han apoyado durante mucho tiempo la organización de los trabajadores domésticos. No obstante, reconocen que aún es necesario hacer mucho más.

Por eso, en su Congreso de Viena (Austria), en noviembre de 2014, la EFFAT se comprometió a apoyar a sus sindicatos afiliados y al conjunto del movimiento de los trabajadores domésticos en Europa, del modo siguiente:

- abordando con la Unión Europea y los gobiernos de sus Estados miembros la necesidad de trasponer el contenido del Convenio de la OIT número 189 a las legislaciones nacionales (‘ratificar’), modificar toda directiva de la UE que entre en conflicto con el C-189 y garantizar que esa normativa se aplica de manera adecuada.
- animando a los sindicatos afiliados a actuar activamente con sus propios gobiernos y llegar a un mayor número de trabajadores domésticos y sus propias organizaciones, allí donde las haya.



¡Sí, lo consiguieron!

En junio de 2011, los gobiernos, empresarios y sindicatos de todo el mundo, reunidos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra (Suiza), acordaron un Convenio internacional revolucionario, conocido como C-189, Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El C-189 confirma que los trabajadores domésticos de todo el mundo tienen los mismos derechos laborales fundamentales que los demás trabajadores, entre los cuales cabe destacar los siguientes:

- Horas de trabajo similares a las de otros trabajadores en ese país.
- Descanso semanal de, al menos, 24 horas consecutivas.
- Un límite en el pago en especie.
- Información clara de las condiciones generales del empleo.
- Libertad de asociación y derecho a negociación sindical colectiva.

Además de este Convenio, existe una Recomendación, la R-201, que incluye una mayor orientación acerca de lo que los gobiernos pueden y deben hacer para mejorar la normativa laboral en el trabajo doméstico.

El Convenio C-189 es algo que llegó con mucho retraso y que nunca se podría haber conseguido sin la participación plena de los sindicatos, incluso la de aquéllos que, hasta entonces, no habían organizado nunca a los trabajadores domésticos o que apenas habían abordado sus problemas y exigencias. En Europa, la EFFAT animó a sus sindicatos afiliados a trabajar a fondo en este asunto. Los sindicatos contactaron unos con otros, especialmente las organizaciones autónomas y los grupos de apoyo de los trabajadores domésticos, y presionaron a los gobiernos para que cumplieran su parte del proceso y se aseguraron de que la información correcta llegara a los sitios adecuados en el momento preciso. Además, se instó a los sindicatos a incluir a los dirigentes de los trabajadores

domésticos en las delegaciones oficiales de trabajadores ante la OIT, para que participaran en las negociaciones con los gobiernos y empresarios. En algunos casos, los dirigentes de los trabajadores domésticos tuvieron incluso derecho a voto en la decisión final, algo que supuso un momento verdaderamente histórico.

“Fue extraordinario observar cómo los sindicatos se lo tomaron en serio y pusieron al frente a los trabajadores domésticos, dejándoles tomar la iniciativa.”

Diana Holland, Responsable de Igualdad de Unite the Union y ex Presidenta del Comité de la Mujer de la Confederación Sindical Internacional (CSI): www.iuf.org/w/?q=node/1542

La lucha por el Convenio C-189 también atrajo la atención de la opinión pública internacional por la situación de los trabajadores domésticos, con numerosos artículos de prensa, programas de televisión y flujos de información a través de las redes sociales. En la actualidad, un mayor porcentaje de la opinión pública en general comprende y apoya el derecho de los trabajadores domésticos a una vida mejor.

En el momento de la elaboración de este folleto, 17 países de todo el mundo han ratificado el Convenio C-189. “Ratificación” quiere decir acuerdo de garantizar que la legislación nacional se ajusta a lo que establece el Convenio. De esos 17 países, cinco son europeos: Italia, Alemania, Irlanda, Suiza y Finlandia. Es preciso seguir insistiendo en los demás para conseguir lo mismo. En la mayoría de los países, el ordenamiento jurídico ya es suficiente para ratificar el C-189. Además, la Comisión Europea afirma que no debería existir impedimento a ello en ningún Estado miembro europeo (véase la página 27). Mientras tanto, aunque aún sin ratificarlo, otros países de todo el mundo han mejorado sus legislaciones respectivas.

Como los sindicatos saben perfectamente, incluso las buenas leyes necesitan aplicarse. La OIT dispone de un estricto sistema de información, que se pone en marcha dos años después de la ratificación, donde los países tienen que responder e informar en cuanto a sus legislaciones y prácticas reales. Su uso puede ser parte de la estrategia de los sindicatos para garantizar que las buenas reglamentaciones significan algo para los trabajadores afectados.





... más información en

Convenio de la OIT núm. 189 (2011) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

Recomendación de la OIT núm. 201 (2011) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:R201

'Yes We Did It! How the World's Domestic Workers Won Their International Rights and Recognition' (en español, algo así como "¡Sí, lo conseguimos! Cómo los trabajadores domésticos de todo el mundo consiguieron sus derechos y reconocimiento internacionales") Celia Mather, WIEGO, 2013:

wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it!_2013.pdf

'C189: Conventional Wisdom (en español, algo así como "C-189: sabiduría convencional"), película de Jennifer Fish y Sisi Soujourner sobre la consecución del Convenio C-189 de la OIT, de 21 minutos de duración:

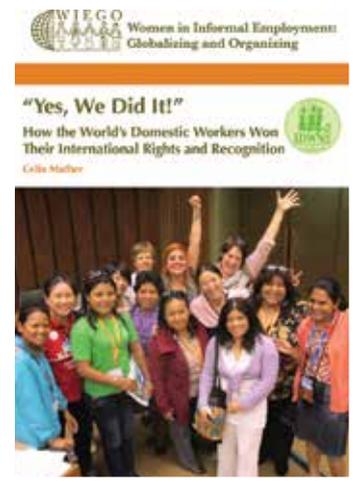
wiego.org/resources/video-c189-conventional-wisdom

ITUC: '12 x 12' campaña:

www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12

'Introducción al Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos', material de formación, FITD, diciembre de 2014:

www.idwfed.org/en/resources/introduction-to-ilo-convention-no-189-on-decent-work-for-domestic-workers



2 Del aislamiento a la organización

- **¿Cuáles** son las necesidades y exigencias clave de los trabajadores domésticos en Europa?
- **¿Por qué** los sindicatos europeos deberían hacer más para organizar a los trabajadores domésticos? ¿Cuáles son los beneficios mutuos?
- **¿Cómo** pueden los sindicatos apoyar de una manera más eficaz la organización y los derechos de los trabajadores domésticos?

Retos de la organización

La mejor forma de conseguir progresos es cuando los propios trabajadores domésticos se organizan y reciben el apoyo del movimiento sindical para hacerlo. Sin embargo, son muchos los retos a los que se enfrentan; he aquí algunos:

- Se encuentran aislados en las casas particulares de otros, lejos de sus seres queridos, sus comunidades y otros trabajadores como ellos.
- A menudo, tienen miedo de contactar con los sindicatos por temor a perder sus trabajos.
- Es posible que los trabajadores inmigrantes indocumentados sean reticentes a “salir de las sombras”, no solo porque temen perder sus trabajos, sino también porque tienen miedo de ir a la cárcel o a ser deportados.
- Es muy probable que, en general, conozcan muy poco sobre los sindicatos o los regímenes de empleo que funcionan en su país de acogida.
- Con salarios bajos y poco tiempo libre, para ellos es difícil participar en las actividades de los sindicatos o abonar las cuotas correspondientes de manera regular.
- Las situaciones en las que trabajan son muy diversas y existen distintos tipos de trabajadores domésticos: a tiempo completo o parcial, trabajo para un único o varios hogares, contratados por hogares particulares o por empresas, de origen inmigrante o nacional, etc.
- La manera en la que el trabajo doméstico se organiza varía mucho de un país a otro. A menudo, el trabajo de “cuidado de las personas” se encontraba (y aún se encuentra) en el sector público, donde los sindicatos del sector público organizan a los trabajadores. Por otro lado, el trabajo “doméstico” continúa en el sector privado donde, en general, otros sindicatos apoyan a esos trabajadores. Esta distinción en la organización de los sindicatos puede significar que apenas haya una estrategia compartida o común.

- En algunos países, este trabajo todavía no se ve, en general, como un “trabajo”, por lo que una relación laboral “informal” o no regulada se considera algo “normal”. Si no se ve a estos trabajadores como auténticos “trabajadores”, algunos sindicatos se preguntan cómo pueden sindicarse.

Por lo tanto, ¿cómo podemos superar esos retos? En muchos países de Europa ya está sucediendo y hay muchas lecciones que compartir.



“Ser parte de la FITD significa que podemos compartir y aprender lecciones sobre la organización y el reforzamiento de los derechos de los trabajadores domésticos en el mundo. Estamos mejorando las vidas de los trabajadores domésticos en todas partes, incluido en Europa. Animo a otros sindicatos europeos a que se unan a nosotros.”

Giuliana Messina, Secretaria Nacional de FILCAMS-CGIL (Italia), Vicepresidenta del Comité de la Mujer de la EFFAT y miembro del Comité Ejecutivo de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (FITD).



Historia de la organización

Hasta hace relativamente poco, en muchos países europeos no existía apenas acción sindical para organizar a los trabajadores domésticos. Muchos lo veían demasiado difícil. Estaban más acostumbrados a la organización en los lugares de trabajo y los servicios que ofrecían probablemente no se ajustaban a las necesidades de los trabajadores domésticos. Posiblemente, muchos trabajadores domésticos no abonarían la cuota habitual de afiliado. En una situación de bajos recursos, primaban las necesidades de los miembros existentes. Los sindicatos del sector público representaban a los cuidadores de ese sector, pero aquellos que limpian, lavan la ropa, cocinan, etc. se encontraban en su gran mayoría fuera del movimiento sindical

En algunos países, ciudadanos comprometidos (por ejemplo, grupos religiosos) vieron ese vacío y contactaron con los trabajadores domésticos, ayudándoles a entrar en el movimiento sindical (*véase, por ejemplo, Bélgica en la página 21*). Lentamente, se ganaron para ellos algunos derechos. Pero en ningún lugar se consiguieron los plenos derechos de otros trabajadores.

Después, desde los años 80, hubo un aumento importante en el número de trabajadores domésticos inmigrantes que llegaban a Europa, desde Europa del este y países como Filipinas, tras la desaparición de la Unión Soviética. Además, esta situación condujo a que las redes de apoyo a los inmigrantes participaran más activamente, iniciando también los contactos con el movimiento sindical.



Fue en este contexto cuando se celebró, en abril de 2005, la primera conferencia para analizar la manera en que se organiza el trabajo doméstico en Europa y Escandinavia. Denominada “Fuera de las sombras” (Out of the Shadows), fue celebrada en Bruselas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en colaboración con la Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa (IRENE) y la Plataforma para la Cooperación Internacional para Inmigrantes Indocumentados (PICUM). Supuso una oportunidad de aprender más en el continente europeo, aunque no dio lugar a muchas acciones concretas.

Lo que conocíamos en Europa sobre la organización de los trabajadores domésticos en otras partes del mundo era muy poco por aquel entonces. Fue por ello que se celebró una conferencia mundial, una vez más la primera sobre este tema. Denominada “Respeto y derechos” (Respect and Rights), organizada en Ámsterdam por la federación holandesa de sindicatos FNV en noviembre de 2006. En ella, los europeos conocimos, por ejemplo, cuánto habían conseguido los trabajadores domésticos de América Latina, que ya contaban desde hacía muchos años con una confederación regional de organizaciones.

Fue en esta conferencia donde se decidió crear un movimiento mundial para los trabajadores domésticos formado por ellos mismos, y luchar por un Convenio internacional de la OIT que estableciera sus derechos básicos y reconocimiento como trabajadores. La oportunidad se aprovechó y, en 2009, se creó la Red Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWN). Con un apoyo enorme del movimiento sindical internacional, y de muchos otros, el Convenio se adoptó a mediados de 2011 (*véase la página 6*).

En octubre de 2013, en un Congreso fundacional en Uruguay, la IDWN pasó a ser una federación mundial de sindicatos, la Federación Internacional de los Trabajadores Domésticos (FITD). En el momento de la elaboración de este folleto, seis sindicatos europeos eran miembros: ACV-CSC (Bélgica), FILCAMS-CGIL (Italia), FNV (Países Bajos), NGG (Alemania), SIT y UNIA (Suiza). Se espera que pronto se unan más sindicatos, en beneficio de todos.

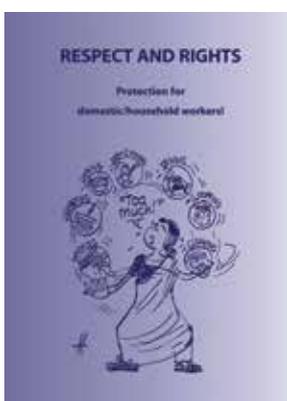


... más información en



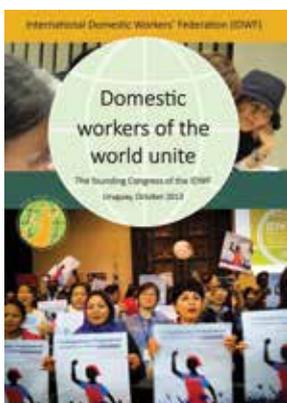
“Conferencia Fuera de las Sombras: Organización y protección de los trabajadores domésticos en Europa: el papel de los sindicatos” (Out of the Shadows Conference: Organising and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions), CES, Bruselas, noviembre de 2005:

www.etuc.org/report-out-shadows-conference%C2%A0organising-and-protecting-domestic-workers-europe-role-trade-unions



“Respeto y Derechos: protección de los trabajadores domésticos” (Respect and Rights: Protection for Domestic Workers), informe de la conferencia mundial, Ámsterdam (Países Bajos), noviembre de 2006:

www.idwfed.org/en/resources/report-of-the-international-conference-respect-and-rights-protection-for-domestic-workers



“Trabajadores domésticos del mundo, uníos” (Domestic Workers of the World Unite), informe de la conferencia fundacional de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (FITD), Uruguay, octubre de 2013:

www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite



Llegar a los trabajadores domésticos

Por supuesto, un primer paso es generar materiales informativos para que tomen conciencia de la situación. Esto puede incluir materiales impresos como boletines, publicaciones y folletos.

Muchos trabajadores domésticos tienen teléfonos inteligentes o smartphones y son usuarios de las redes sociales. Por tanto, son importantes las páginas web, los vídeos de YouTube, las páginas de Facebook y los mensajes de texto (sms) que puedan compartir entre ellos, especialmente para llegar a aquéllos que se encuentran solos o aislados en los domicilios de sus empleadores.

Necesitan información sobre cosas como qué es y qué hace un sindicato y cómo puede ayudarles, así como sobre legislación, reglamentos y convenios colectivos relevantes que existan en el país, modelos de contratos de trabajo, etc.

Pero el contacto personal también es sumamente importante, sobre todo para estos trabajadores aislados. Eso significa acudir a los sitios donde los trabajadores se reúnen, como iglesias y otros lugares religiosos, o a los parques locales los domingos y pasar tiempo con ellos para ganarse su confianza. Para llegar a aquéllos que apenas, incluso nunca, asisten a reuniones, hay que contactar de manera individual, a través de contactos personales. Un primer paso podría ser pedir a los afiliados sindicales que piensen en los trabajadores domésticos que conocen.

Los sindicatos que, durante mucho tiempo, se han centrado en la organización colectiva en el lugar de trabajo, descubren que tienen que “regresar a sus orígenes”, saliendo a la comunidad y trabajando de modo interpersonal

“Los trabajadores domésticos no están en una fábrica, sino en casas particulares.”

Así que tenemos que llegar a ellos en los lugares donde se reúnen.”

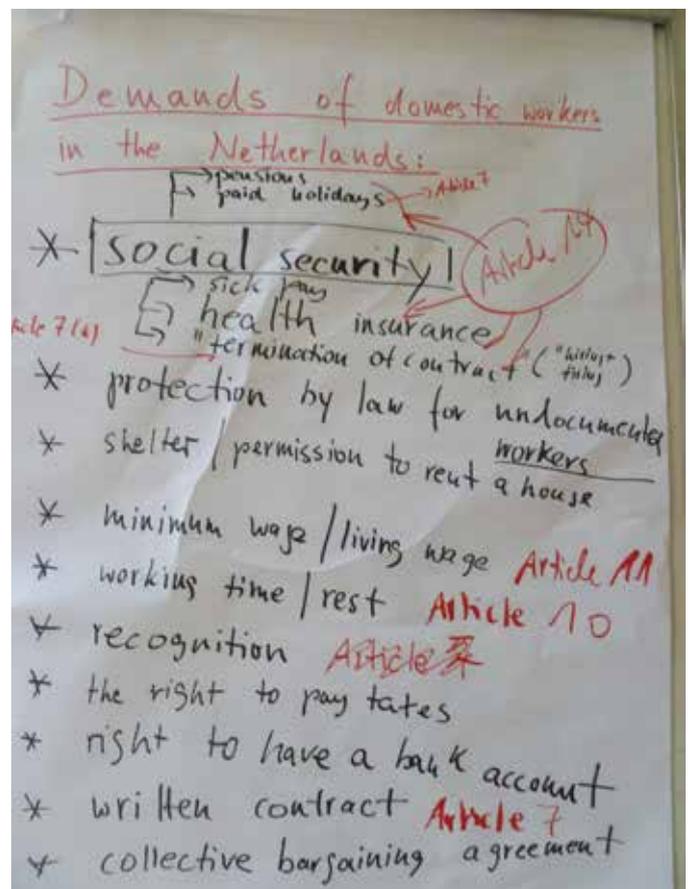
Rebecca Pabon, ex organizadora de trabajadores domésticos, FNV, Países Bajos

SUECIA

La división sindical *Kommunal* de la ciudad de Gotemburgo se ha dedicado a organizar a los trabajadores domésticos. Por ejemplo, de los 100 empleados de una empresa de servicios del hogar de allí, solo 22 eran afiliados sindicales, con un solo representante en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, una organizadora del sindicato comenzó a reunirse con los trabajadores, de manera individual. Se ganó su confianza y le proporcionaron los números de teléfono móvil de otros trabajadores hacer un seguimiento.

Como resultado, 94 trabajadores se unieron al sindicato, 18 de manera activa, con cinco nuevos representantes elegidos en el lugar de trabajo. Entre otras cosas, hicieron que el empleador cumpliera el convenio colectivo (*véase la página 29*) en lo relativo a la publicación del calendario laboral. Se debía anunciar siete días antes de que comenzase, pero a los trabajadores se les notificaba con solo 3-4 días de antelación, dificultando en gran medida la planificación de sus vidas. Ahora sí pueden.



No obstante, convencer a los trabajadores domésticos para que se afilien a un sindicato no es una tarea fácil. Es muy probable que sean recelosos y se pregunten cuáles son las ventajas de unirse a un sindicato. A menudo, no pueden pagar las cuotas de manera habitual: sus ingresos son demasiado bajos o no disponen de una cuenta bancaria para domiciliar el pago. Es posible que les asusten las consecuencias si su empleador lo descubre, especialmente porque trabajan aislados, no en un sitio donde puedan contar con la solidaridad de otros compañeros. Muchos sindicatos se encuentran con que, en concreto, los trabajadores inmigrantes vienen y van, quizá se afilian durante un tiempo y después se marchan otra vez.

Una táctica que utilizan muchos sindicatos (por ejemplo, en **Bélgica, Francia, Italia, España, Suecia y Suiza**) es ofrecer a los trabajadores domésticos servicios gratuitos al principio y, en ocasiones, durante más tiempo. Esto suele incluir información y asesoramiento, pero también puede referirse a orientación personal para los que se encuentren en dificultades.

Cómo financiar esta labor es una pregunta que muchos sindicatos tienen que hacerse. A menudo, dependen en gran medida de los voluntarios. Pero también la financiación tiene que provenir de los fondos generales sindicales. Esto supone convencer a otros afiliados sindicales de que se trata de un uso importante de las cuotas que pagan: un verdadero acto de solidaridad. En realidad, los sindicatos se encuentran con frecuencia con afiliados que están dispuestos a financiar la organización de estos trabajadores, los más indefensos.

SUIZA

Solidaridad de otros afiliados sindicales

SIT es un sindicato pequeño que existe solo en el cantón de Ginebra. Su Congreso tomó la decisión de centrarse concretamente en los trabajadores domésticos inmigrantes e indocumentados y organiza una Asamblea General especialmente para ellos (*más información en la página 26*).

SIT no requiere que estos trabajadores se afilien antes de que reciban información y asesoramiento, los cuales se ofrecen en varias lenguas e incluyen orientación personal. Para otros servicios, los trabajadores sí que tienen que afiliarse, pero solamente pagar una cuota muy baja.

Como resultado, SIT ha conseguido que se afilien 600 trabajadores domésticos y declara que su labor es muy activa. Este trabajo absorbe muchos de los recursos del sindicato, pero SIT afirma que los miembros que más pagan lo aceptan como parte de la solidaridad del sindicato.

ITALIA

Asesoramiento gratuito

Por toda Italia, existen “centros de bienestar” (patronati) que ofrecen asesoramiento y asistencia gratuitos en asuntos como derechos de pensión y asistencia social. Están financiados en parte por el Estado, pero los dirigen otras organizaciones, incluidos sindicatos como FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL y UILTuCS.

Para los sindicatos, estos centros son una forma de estar en contacto con aquéllos que necesitan asesoramiento e información. Si alguien desea encargarse de un caso concreto (por ejemplo, un problema con la condición de inmigrante, falta de pago del salario o un accidente laboral), el sindicato puede ayudar, pero es probable que antes se les pida que se afilien.

Además de dirigir los patronati, FILCAMS posee oficinas propias en todas las ciudades, muy conocidas por ser punto de encuentro de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, debido a que actualmente la mayoría de los trabajadores domésticos en Italia son inmigrantes, el sindicato también lleva a cabo muchas campañas informativas, con folletos en muchas lenguas, y organiza reuniones los domingos cerca de las iglesias y, a veces, en parques públicos. En la actualidad, tiene afiliados unos 10.000 trabajadores domésticos.

ITALIA

FILCAMS

en la actualidad, tiene afiliados unos 10.000 trabajadores domésticos





Trabajadores inmigrantes que se organizan

El aumento de la necesidad de trabajadores domésticos en Europa, unido a la creciente falta de reglamentación del sector, están atrayendo a un flujo de inmigración sin precedentes, sobre todo mujeres, para realizar este trabajo. Al principio, procedían de Asia y África pero, actualmente, en mayor medida de Europa del este. Muchos poseen una formación superior; simplemente ocurre que no encuentran trabajo en su país.

Algunos llegan a través de un régimen de visado o permiso de trabajo, aunque estos sistemas pueden tener una pésima organización y ser discriminatorios. Pero muchos otros son “indocumentados”, sin los permisos de trabajo debidos. Rara vez esto es una cuestión de elección propia. En ocasiones, viene provocado por una agencia de empleo sin escrúpulos en su país de origen, que les cobra unos honorarios elevados por un supuesto trabajo que, al final, no les permite tener un permiso de trabajo válido. A veces, tienen que huir de un empleador abusivo, y su visado no les da derecho a trabajar en ningún otro sitio. El hecho de estar indocumentados les

sitúa incluso ante un riesgo mayor de explotación y abuso, sobre todo si viven en la casa donde trabajan.

Evidentemente, es muy importante darles información sobre sus derechos y los lugares donde pueden acudir por ayuda, aunque es complicado debido a su aislamiento. Es necesario que sea en distintas lenguas y a través de un medio de comunicación al que puedan tener acceso, incluidas las redes sociales y la radio.

SUECIA

La página web del sindicato *Kommunal* tiene información en estonio, letón, lituano, polaco y tailandés acerca de la legislación y los convenios de negociación colectiva que rigen allí el sector (véanse las páginas 24 y 29):



www.kommunal.se/Kommunal/Branscher-och-yrken/Kok-och-stad/Languages/

Sin embargo, también los trabajadores inmigrantes se organizan a menudo ellos mismos. Buscan a otros que procedan de su mismo país para romper el aislamiento y encontrar amigos. Es probable que una organización religiosa, o un grupo comprometido con los derechos de los inmigrantes u otros derechos humanos, les ayuden a reunirse. Es a estas reuniones donde los sindicatos pueden llegar y, de hecho, llegar.

“Cuando se violan nuestros derechos y nuestra vida, ipermanecemos unidos y luchamos!”

Justicia para los Trabajadores Domésticos (J4DW),
Reino Unido



Jean Gocotano, Au Pair Network/
FOA, Dinamarca

“El sindicato es una gran herramienta para proteger el bienestar y los derechos de los trabajadores domésticos, así como para educarles sobre ellos.”

SUIZA

Los cuidadores inmigrantes reciben el apoyo sindical

En la ciudad de Basilea, muchos cuidadores internos que atienden a personas mayores son contratados por agencias. Muchos proceden de Polonia. Una de ellos, Bozena Domanska, tuvo la valentía de llevar su causa a los tribunales y consiguió que se le pagaran los salarios atrasados que se le debían. Su historia atrajo a un cineasta, que consiguió la atención pública y, al extenderse la noticia a través de Facebook y la iglesia polaca de Basilea, otros trabajadores comenzaron a reunirse. Formaron un grupo llamado *Respekt*, que se reúne un domingo al mes.

Actualmente, *Respekt* recibe el apoyo de la división local del sindicato del sector público VPOD. Este sindicato emplea a Bozena como organizadora un día a la semana (otros días, continúa como trabajadora doméstica). Los miembros de *Respekt* se convierten en miembros de VPOD, pero con condiciones especiales. Si, por ejemplo, tienen problemas con su agencia de empleo o las autoridades de inmigración, reciben apoyo inmediato del sindicato, en lugar de tener que

esperar durante tres meses tras la solicitud de afiliación, como hacen otros. Además, tienen cuotas especiales muy bajas.

Asimismo, *Respekt* es una entidad autónoma. En las reuniones mensuales, que se celebran en el edificio del sindicato, salen de su aislamiento comiendo juntos y relacionándose. Comparten lo que conocen sobre sus derechos como trabajadores y elaboran estrategias para capacitarse y fortalecerse. En el momento de la redacción de este folleto, planifican una campaña en pro del día libre semanal que sus contratos de trabajo establecen que deberían tener.

Además, pagan de su propio bolsillo a un abogado para llevar sus causas a los tribunales. Una de ellas abordaba el montante de los salarios y el impago de horas trabajadas. En el contrato entre la agencia y el propietario de la casa se especifica que el propietario no debe tratar los temas salariales con el trabajador. Pero una trabajadora contó a la persona a la que cuidaba que quería ir a juicio para reclamar un salario adecuado. Cuando se enteró de que solamente un tercio de los honorarios que pagaba a la agencia iban destinados al salario de la trabajadora, la apoyó en su proceso contra la agencia.



respekt-vpod.ch



Mach mit bei Respekt!

Das Netzwerk für Betreuerinnen in Privathaushalten und Angestellte bei privaten Spitexfirmen

- für fairen Lohn, Freizeit, Respekt...
- Beratung
- Vernetzung mit Kolleginnen
- Deutschkurse

Kontakt: Bozena Domanska, 076 266 99 99, bozena.domanska@bilen.in.ch
 Marianne Meyer, 061 685 98 98, marianne.meyer@vpod-basel.ch

Nächstes Treffen: Sonntag, 15. Dezember 2013, ab 14 Uhr
 Rebgrasse 1, Basel, 1. OG links

vpod region basel

vpod region basel, Rebgrasse 1, 4058 Basel, 061 685 98 98, www.vpod-basel.ch

Ja, ich mache mit

Ich trete Respekt bei

Wie hoch ist der Betrag?

Fr. 10.10 bei einmaliger Zahlung

Fr. 17.85 bei einmaliger Zahlung

Name

Vorname

Strasse, Nr.

Plz

Mobile

Email

Geburtsdatum

Nationalität

Arbeitsort

Arbeitgeber

weniger als Fr. 22'400.-

mehr als Fr. 22'400.-

Ich verdiene

weniger als Fr. 22'400.-

monatlich

Zahlung

1/2jährlich

1/4jährlich

Eintritt per:

Monat _____ Jahr _____

Ort, Datum

Unterschrift



PAÍSES BAJOS

Grupos de inmigrantes por nacionalidades bajo la protección del mismo sindicato

En este país, durante mucho tiempo, no se ha tratado a los “servicios domésticos” como parte de la economía regular. La mayoría de los trabajadores domésticos tienen empleos a tiempo parcial. No están incluidos en el régimen de la Seguridad Social y, además, otras leyes les reconocen menos derechos legítimos. Todo esto ha hecho que el sector no esté reglamentado y, por tanto, que sea un área donde muchos trabajadores inmigrantes indocumentados encuentran trabajo.

A lo largo de los años, los trabajadores de determinadas nacionalidades, como la filipina, se reunieron en sus propios grupos, a menudo con el apoyo de organismos religiosos y de defensa de los derechos de los inmigrantes. Poco a poco, se fueron desarrollando las relaciones con los sindicatos, pero no fue fácil. Por aquel entonces, a finales de la década de 2000, el sindicato FNV se ocupó de este asunto con más determinación. Contactó con los grupos de inmigrantes y ayudó a otros grupos pequeños a reforzarse. La idea subyacente es que la nacionalidad y la cultura compartidas contribuyen a crear solidaridad.

Ahora, estos diversos grupos de trabajadores inmigrantes por nacionalidades están organizados dentro de la división de trabajadores de limpieza de FNV. Incluyen el grupo filipino Trabajadores Domésticos Inmigrantes Unidos y el Sindicato de Trabajadores Inmigrantes Indonesios

(IMWU-NL, véase más adelante), así como otros de África occidental y Latinoamérica. Se reúnen habitualmente en un Comité Organizativo conjunto, patrocinado por el sindicato, donde intercambian experiencias y crean sus campañas comunes. Por ejemplo, uno de los asuntos es la forma en que los trabajadores indocumentados pueden acceder al sistema sanitario holandés.

A la vez que se organizan en sus propios grupos, los trabajadores domésticos pueden afiliarse al sindicato individualmente, formando parte de la sección de limpiadores. Pueden hacerlo con independencia de su condición jurídica de residencia en los Países Bajos.



Campaña Schoon Genoeg! ('¡Suficientemente limpio!')

www.schoongenoege.nl

PAÍSES BAJOS

Sindicato de Trabajadores Inmigrantes

El IMWU-NL se fundó en enero de 2011 y, actualmente, cuenta con alrededor de 400 afiliados. Está dirigido a todos los trabajadores inmigrantes indonesios, incluidos los trabajadores domésticos. Sus actividades incluyen la formación en la normativa y derechos laborales holandeses, cómo comunicarse mejor con los empleadores, procedimientos de repatriación, etc. Además, se centran en poner al descubierto las agencias de empleo fraudulentas en Indonesia que hacen que los trabajadores vengan a Europa para encontrarse en una situación irregular. El uso que realizan de las redes sociales para expresar su situación y forjar solidaridad es muy creativo, incluido el trabajo con un director de cortos del estilo del “teatro de sombras” tradicional indonesio).

“El apoyo del sindicato es sumamente importante. Después de tantos años de lucha, por fin todos los grupos de trabajadores domésticos pueden estar unidos bajo una misma protección. Al ser el mayor sindicato de los Países Bajos, FNV puede apoyarnos en nuestra campaña por el reconocimiento y respeto de nuestros derechos. Puede dirigirse al Gobierno y los empleadores, así como obtener la solidaridad internacional. Nuestro movimiento es más sólido y podemos conseguir más.”

Yasmine Soraya, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Inmigrantes Indonesios, Países Bajos (IMWU-NL)



www.imwu-nl.com

“¡LEGALIZAD NUESTRO TRABAJO! 100.000 FAMILIAS CONFÍAN EN NOSOTROS.” TRABAJADORES INMIGRANTES INDOCUMENTADOS SE MANIFIESTAN EN EL EXTERIOR DEL PARLAMENTO HOLANDÉS EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2014



REINO UNIDO

“El grupo de trabajadores más activo”

La organización autónoma de trabajadores inmigrantes comenzó en Londres en los años 80, con el apoyo de los clérigos y monjas católicas, y fueron los trabajadores domésticos los que contactaron con un sindicato para recibir ayuda (por aquel entonces, el TGWU [Sindicato de Trabajadores Generales y del Transporte], actualmente *Unite*). En la actualidad, Justicia para los Trabajadores Domésticos (J4DW) cuenta con más de 1.000 afiliados de países como Filipinas, Indonesia, India, Sri Lanka, Marruecos y Nigeria. Tiene su sede en Londres pero se está ampliando a la ciudad de Leeds.

En la reglamentación de los visados británicos, se discrimina muy en particular a los trabajadores domésticos inmigrantes. Al contrario de lo que ocurre con otros trabajadores inmigrantes, ellos se encuentran vinculados a un solo empleador. Por lo tanto, si huyen de los abusos y atropellos, se convierten inmediatamente en indocumentados, en personas incapaces de trabajar de manera legal en ningún sitio. Un informe de la organización *Human Rights Watch* de 2014 documentó los hechos acaecidos: explotación, trabajo forzoso, maltratos físicos y psicológicos, reclusión, retención de pasaportes, etc.

J4DW y sus partidarios, incluidos *Unite the Union* y la organización de defensa y apoyo *Kalayaan*, hacen una dura campaña contra estas injusticias. El 10 de diciembre de 2014, Día Internacional de los Derechos Humanos, convocaron otra manifestación en el exterior de las cámaras del Parlamento. Marissa Begonia, coordinadora de J4DW, afirmó que **“Para este gobierno, facilitar y tolerar la esclavitud en el Reino Unido es un crimen imperdonable.”**



Unite apoya a J4DW de muchas maneras. Les ofrece salas de reuniones los domingos para encuentros sociales, eventos culturales, trabajos de artesanía para producir los materiales de las campañas y cursos sobre asuntos como tecnologías de la información y ordenadores, lengua inglesa y gestión de una organización. Hay formación para los miembros de J4DW que quieran convertirse en representantes de seguridad y salud en el trabajo e interponer las causas ante los tribunales. Asimismo, la sede del sindicato en el centro de Londres está abierta permanentemente para que todos los trabajadores domésticos puedan encontrar refugio hasta que llegue la ayuda.

Además de unirse a J4DW, se anima a los trabajadores a afiliarse a *Unite*. Sin embargo, Nuraeni, de Indonesia, afirma que, **“Es difícil explicarles las ventajas de pertenecer a un sindicato. Muchos tienen miedo. Muchos aparecen y desaparecen: se afilian, se marchan y vuelven a afiliarse”**.

Un gran número acude únicamente cuando necesita ayuda. Además, muchos no entienden la necesidad de pagar una cuota sindical de manera regular. Lo mejor que J4DW puede hacer es cobrarles un dinero en efectivo y transferirlo a *Unite*, del cual J4DW se queda el 10%. No obstante, estas prácticas no son muy compatibles con las normas de *Unite*, donde la pertenencia finaliza si no se paga la cuota durante tres meses.

Aun así, muchos agradecen el apoyo que *Unite* ofrece. Nuraeni cuenta que **“Solo tengo libres los domingos, pero vengo a aprender y conocer sobre cómo ayudar a otros trabajadores domésticos.”** Marissa añade lo agradecidos que están a *Unite* por la flexibilidad que ha demostrado para ayudar a estos trabajadores indefensos. Por su parte, *Unite* reconoce que la vitalidad de J4DW aporta mucho al sindicato.

[www](http://www.j4dw.com) Justicia para los Trabajadores Domésticos (J4DW)

www.j4dw.com

[www](http://www.kalayaan.org.uk) Kalayaan, organización de políticas, defensa y apoyo a los trabajadores domésticos

www.kalayaan.org.uk

[www](http://www.hrw.org/news/2014/03/31/uk-migrant-domestic-workers-face-serious-abuse) ‘Escondidos: maltrato contra los trabajadores domésticos inmigrantes en el Reino Unido’ (Hidden Away: Abuses Against Migrant Domestic Workers in the UK), Human Rights Watch, marzo de 2014

www.hrw.org/news/2014/03/31/uk-migrant-domestic-workers-face-serious-abuse



A menudo, las niñeras (au pairs) son en realidad trabajadoras domésticas

El sistema conocido con la denominación francesa de au pair consiste en que una persona joven consigue un visado para un país expresamente para aprender un idioma y paga por esa experiencia mediante su trabajo para una familia. El visado suele estar ligado al trabajo para una familia en concreto. Para las familias, por ejemplo, es una forma de que cuiden de sus hijos. Sin embargo, en muchos países cada vez hay más empleadores que hacen uso y abusan de este servicio para encontrar una trabajadora doméstica barata e interna. No obstante, cabe señalar que, donde esto ocurre, se incluye a estas “estudiantes” en la definición de la OIT de “trabajador doméstico” (véase la página 2), independientemente de su visado.

DINAMARCA

Tender la mano a las trabajadoras ‘au pair’

El sindicato FOA (*Fag og Arbejde*, “Oficio y Trabajo”) es uno de los más grandes de Dinamarca. Ha estado organizando a los trabajadores domésticos desde su fundación en 1899 y, a lo largo de los años, ha conseguido muchas reglamentaciones laborales para ellos. En el caso de las au pair, por ejemplo, legalmente no se les permite trabajar más de 30 horas semanales y tienen derecho a un día libre por semana. Si el contrato ha finalizado, está permitido que la au pair cuide de una nueva familia de acogida (aunque, si no encuentran ninguna, deben abandonar el país y, aquéllas que provengan de países fuera de la UE, deben marcharse en un plazo de 14 días).

Recientemente, Dinamarca ha experimentado un aumento del número de trabajadoras domésticas que llegan con un visado de au pair. Muchas proceden de Filipinas. Los empleadores de esos hogares se aprovechan del hecho de que estas trabajadoras, con toda la formación que puedan tener, no conocen los derechos que tienen allí y de que temen perder sus trabajos. El sindicato FOA afirma que el sistema de au pair se parece más a un programa

de inmigrantes para ser trabajadoras domésticas. Está debilitando la normativa que se había conseguido y el sistema de bonificación fiscal que se instauró en los 90 para crear puestos de trabajo e impedir los trabajos no declarados (véase la página 23).

Por lo tanto, FOA se ha centrado en llegar a las au pairs. Jean Gocotano, siendo filipina, es la coordinadora de estas actividades. Antes de su llegada a Dinamarca, fue trabajadora doméstica en Hong Kong, donde ayudó a organizarse a los trabajadores domésticos. Después se marchó a Dinamarca con un visado de au pair y, actualmente, trabaja para la red Au Pair Network, dirigida por FOA en colaboración con dos organizaciones católicas: Cáritas y KIT. Según Jean:

“Trabajamos junto con iglesias para proporcionar ayuda y llegar a las au pairs. Ofrecemos asesoramiento y asistencia. Además, soy voluntaria en una emisora de radio local: se llama “La voz de las au pairs”, por lo que puedo hablar sobre sus asuntos y dar información. Le dedico a esto 20 horas a la semana, pero tengo también un teléfono donde la gente puede llamarme en cualquier momento.”

Como Jean, hay personas de contacto en doce ciudades por todo el país e información en inglés en folletos, páginas web y Facebook. La afiliación a FOA cuesta menos de 3,5 euros al mes e incluye un seguro de vida. Como resultado, FOA ha conseguido que más de 200 personas se afilien al sindicato, aunque el número varía mucho porque los trabajadores inmigrantes vienen y van. Jean afirma que, solo en 2013, el sindicato atendió más de 2.600 casos y consultas sobre exceso de horas de trabajo, despidos improcedentes, condición de inmigrantes, etc. La mayoría se resuelven extrajudicialmente, pero los abogados del sindicato sí que llevan algunas causas a juicio y consiguen una indemnización. Mientras tanto, FOA está presionando al Ministerio de Trabajo danés para que revise el sistema de au pair y así poner fin a las injusticias y el debilitamiento de sus condiciones.



FOA: www.foa.dk/aupair

Red Au Pair Network: www.aupairnetwork.dk

Esclavitud en Europa

Debemos hacer una especial mención a aquellos trabajadores domésticos que están contratados por diplomáticos. Suelen entrar en un país con un permiso de trabajo diferente al de otros trabajadores domésticos inmigrantes, en concreto para trabajar para ese hogar o delegación diplomática.

De acuerdo a la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, es deber de las delegaciones diplomáticas respetar las leyes y los reglamentos de su Estado de acogida, incluida la legislación laboral. Pero, con demasiada frecuencia, actúan con impunidad (y el gobierno del país de recepción se lo permite).

Esto significa que estos trabajadores se encuentran a menudo en condiciones de esclavitud. El empleador puede retenerles el pasaporte. Es posible que no se permita salir al trabajador, aunque tenga un día libre (algo que muchos no tienen). El acceso a ayudas es extremadamente difícil. Su única opción es huir cuando la puerta no está cerrada con llave, pero eso les lleva a las calles sin nada con lo que poder vivir, encontrándose verdaderamente “indocumentados”.

Poco a poco, este escándalo está atrayendo la atención pública y los sindicatos y grupos de apoyo a inmigrantes se encargan de ello. Algunos procesos judiciales han tenido éxito. No obstante, se necesita hacer mucho más. Las campañas para unas políticas y leyes de inmigración más justas deben ser parte del programa de los sindicatos para poner fin a esa explotación de los trabajadores domésticos inmigrantes en Europa.

IRLANDA

A finales de 2014, tres trabajadoras domésticas de Filipinas, con el apoyo del Centro por los Derechos de los Inmigrantes de Irlanda (MRCI), interpusieron una demanda judicial contra su empleador, el Embajador de los Emiratos Árabes Unidos en Irlanda. Recibieron una indemnización de 240.000 euros. Sin embargo, el empleador ha recurrido la sentencia y, en el momento de la redacción de este folleto, los trabajadores aún no han recibido nada.

Jennifer Villaranda, una de las trabajadoras, contó a la prensa lo siguiente:

“Trabajábamos para el Embajador 15 horas al día, los siete días de la semana, y solo nos pagaba 170 euros al mes: menos de 2 euros la hora. Estábamos disponibles constantemente, nos quitaron nuestros pasaportes y nunca tuvimos un día libre.”



www.independent.ie/irish-news/courts/domestic-workers-awarded-240000-after-earning-just-2-an-hour-for-ambassador-30774631.html



BÉLGICA

El sindicato ACV se encargó del asunto judicial de una mujer que había estado trabajando para un alto funcionario de la Comisión Europea. Cuando su empleador se enteró, la despidió de modo inmediato. Entonces, el sindicato le visitó y le explicó que conocían cuál era su puesto y lo vergonzoso que era que alguien como él se comportara de esa manera. A través de su abogado, llegó a un acuerdo con la trabajadora para marcharse con su finiquito.



‘Arriba y abajo’ (Upstairs Downstairs), vídeo sobre cómo los trabajadores domésticos se organizaron en el sindicato ACV y, poco a poco, consiguieron sus derechos. Producciones Van Mile para ACV-CSC, Bélgica, 2011:

<https://www.youtube.com/watch?v=H81VYdwWlfs>

REINO UNIDO



‘Denuncia: los esclavos secretos de Gran Bretaña’ (Exposure: Britain’s Secret Slaves), documental, ITV, 19 de enero de 2015:

www.itv.com/news/2015-01-19/exposure-the-truth-about-britains-secret-slaves/

3 Conquistar mejores derechos legales



En la mayoría de países europeos, la legislación laboral general incluye el trabajo doméstico, o debería incluirlo. Algunos países tienen también una legislación específica para este sector o para subgrupos dentro del sector, como los cuidadores (sanitarios).

Sin embargo, en realidad, la ley solo protege mínimamente a muchos trabajadores domésticos en Europa, sobre todo si, por ejemplo, están empleados de forma informal o no reglamentada, o no tienen un contrato de trabajo adecuado.

En ocasiones, están excluidos de áreas legislativas concretas. La normativa sobre salud y seguridad en el trabajo es un ejemplo de ello donde, incluso hasta ahora, algunos gobiernos no aceptan que pueda haber inspecciones de trabajo en los domicilios particulares para hacer cumplir esa reglamentación.

También es posible entrar en conflicto con otras normas, como las relativas a la inmigración, que pueden dificultar la aplicación de la legislación laboral.

Además, por supuesto, incluso en una relación laboral reglamentada, para esos trabajadores aislados y vulnerables puede resultar muy difícil demandar a un mal empleador ante la Magistratura de Trabajo o los tribunales, o incluso contactar en primer lugar con un sindicato o un abogado.

Sin embargo, hay países en Europa que sí tienen una normativa mejor, e incluso buena, sobre trabajadores domésticos, y políticas y regímenes para ponerla en práctica. Todo esto puede ser un ejemplo para que los sindicatos de otros países consigan mejoras.

En **Austria, Islandia, Italia, España, Suecia** y **Suiza** existe una legislación específica para el trabajo doméstico. Veamos ahora algunos ejemplos:

AUSTRIA

La Ley sobre ayuda en el hogar y trabajo doméstico (*Hausgehilfen und Hausangestelltengesetz, HGHAngG*) de 1962 incluye salarios, tiempo de trabajo, descanso diario y semanal, vacaciones, periodo de preaviso y Seguridad Social para los trabajadores domésticos.

Además, la legislación laboral general incluye secciones que se aplican a los trabajadores domésticos, como la baja por maternidad, seguro médico y protección contra la violencia y los maltratos.

ITALIA

La Ley núm. 339 sobre el trabajo doméstico data de 1958. Entre otras cosas, incluye el tiempo de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones. Los sindicatos afirman que supuso una contribución importante para reconocer el trabajo doméstico retribuido como “trabajo”.

No obstante, esta Ley no trataba a los trabajadores domésticos de igual manera que a otros trabajadores en asuntos como baja por maternidad o protección ante un despido improcedente. En su lugar, estas cuestiones se abordan en un convenio colectivo nacional (véase la página 29). Aún así, también se les reconocen menos derechos a los trabajadores domésticos que a otros trabajadores, en áreas como protección ante un despido tras dar a luz y seguridad y salud en el trabajo. Actualmente, los sindicatos están presionando al gobierno para mejorar estas áreas.

1962 AUSTRIA

Aprobación de una ley fijando salarios, tiempo de trabajo, el acceso a la Seguridad Social etc.

ESPAÑA

Progresos (y retrocesos)

Hasta hace solo unos años, el trabajo doméstico en España se definía como una “relación laboral especial” que realmente excluía a los trabajadores domésticos de las ayudas y los derechos otorgados a otros trabajadores, incluida la cobertura por la Seguridad Social.

El proceso de cambio comenzó en 1995 cuando en el “Pacto de Toledo”, un acuerdo entre los principales partidos políticos, empresarios y sindicatos, se recomendaron algunos derechos para los trabajadores domésticos como parte de las reformas en el régimen de la Seguridad Social. Sin embargo, se limitaba a aquéllos que trabajaran más de 80 horas al mes para un mismo empleador, lo que significaba que la mayoría quedaba excluida.

En 2006, los sindicatos y empresarios llegaron a un acuerdo sobre la Seguridad Social. Éste incluía el requerimiento de que los trabajadores domésticos se integraran en el régimen general y recibieran protección social ante accidentes y enfermedades laborales, incluidos los trabajadores domésticos a tiempo parcial. En 2011, la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo también recomendó un régimen especial en la Seguridad Social para que los trabajadores domésticos quedaran integrados en el sistema general.

El año 2011 demostró marcar un hito en España. La reforma de la Seguridad Social se debatió de nuevo en el Parlamento y la sociedad civil, incluidos los sindicatos UGT y CC.OO., redes de derechos para los inmigrantes, grupos feministas y otras organizaciones como Cáritas y Cruz Roja, realizaron una agresiva campaña. Llevaron a cabo protestas, peticiones y conferencias y promovieron artículos de prensa que sensibilizaran con la situación de explotación de los trabajadores domésticos de ese país. Todo esto tuvo lugar al mismo tiempo que se hacía realidad el movimiento mundial por una normativa internacional sobre los derechos de los trabajadores domésticos (véase la página 9). Afortunadamente, los sindicatos lograron convencer al Gobierno, liderado en aquel entonces por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), el cual, históricamente, está muy ligado a UGT.

Como resultado, se aprobó el Real Decreto (RD) 1620/2011, que introducía una nueva legislación sobre los derechos laborales para los trabajadores domésticos. Se incluye a aquéllos que trabajan en casas particulares para encargarse de las tareas domésticas, incluso la jardinería, la conducción de coches familiares y ciertos trabajos de cuidado de las personas (se aplica una normativa diferente a los cuidadores profesionales y, en particular, las au pairs quedan excluidas del Decreto de 2011). Este RD rige los contratos de trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo y las condiciones laborales, reconociendo a los trabajadores domésticos fundamentalmente los mismos derechos laborales que a otros trabajadores. No obstante, no está incluida la protección frente a un despido improcedente, de modo que los empleadores no están obligados a justificar los motivos cuando despiden a un trabajador doméstico.

Ese mismo año, se aprobó la Ley 27/2011 para incluir de manera gradual a los trabajadores domésticos en el régimen general de la Seguridad Social. Esto exige que los empleadores den de alta a los trabajadores domésticos (incluidos los que trabajan a tiempo parcial) en el régimen de la Seguridad Social, desde la primera hora de trabajo. Se proporciona a los trabajadores domésticos el mismo acceso que a otros trabajadores a bajas laborales retribuidas, por maternidad, por accidente y por enfermedad. En cambio, no están incluidas las prestaciones por desempleo.

Desgraciadamente, el nuevo Gobierno que llegó al poder en diciembre de 2011, liderado por el Partido Popular (PP), pronto introdujo una nueva reglamentación, el Real Decreto 29/2012, que cambiaba parte de la cobertura de la Seguridad Social. Por ejemplo, la responsabilidad de cotizar ha vuelto a ser de los trabajadores domésticos si trabajan menos de 60 horas al mes. Los sindicatos consideran esta situación como un retroceso grave en la igualdad de derechos y las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en España.

Eres Trabajadora del Hogar? Te Interesa...

En España, existe una clara discriminación con el resto de las trabajadoras y trabajadores, ya que no tienes los mismos derechos, como el desempleo, cotización por salarios reales, te pueden despedir por desistimiento, etc.

Desde CC00 estamos llevando a cabo a lo largo y ancho del Estado, una campaña de recogidas de firmas que instan al Gobierno ratificar el Convenio 189 de la OIT para conseguir condiciones igualitarias y unos salarios dignos. Por ello, te invitamos a una ASAMBLEA DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EL , es gratuita,

Domingo 22 de Marzo - 10:00 en CC00 PV Plaza Nápoles y Sicilia, 5 - 46003 Valencia

Tu participación es el primer paso...

Expediremos Certificado de Asistencia, más información
Llama al 963882123 - 618257950
trabajadoradelhogar@pv.ccoo.es
Facebook: <https://www.facebook.com/trabajadoraDelHogar>

Te esperamos!

Convertir el trabajo doméstico en algo 'oficial'

En los últimos años, además de mejorar la legislación para proteger a los trabajadores domésticos, los gobiernos de algunos países de Europa continental y Escandinavia han colaborado con los empresarios y los sindicatos a fin de regularizar el sector del trabajo doméstico. Así, han establecido regímenes, respaldados por importantes ayudas y subvenciones estatales, para liberarlo de la "irregularidad" en la que se ha encontrado a lo largo de los siglos. Estos gobiernos han comprendido que esto es beneficioso para los trabajadores, los titulares de los hogares donde trabajan y la sociedad en general.

Estos regímenes varían mucho de un país a otro. No obstante, demuestran que los gobiernos pueden ser proactivos e introducir novedades beneficiosas.

Programas de servicios y vales

Uno de los métodos se lleva a cabo a través de un programa de servicios y vales. Estos programas, todos muy diferentes entre sí, existen en Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Italia y los cantones de Ginebra y Vaud, en Suiza. El de Bélgica es el más amplio. Al mismo tiempo, cabe destacar el de Ginebra porque incluye específicamente a los trabajadores inmigrantes indocumentados (véase la página 26).

BÉLGICA

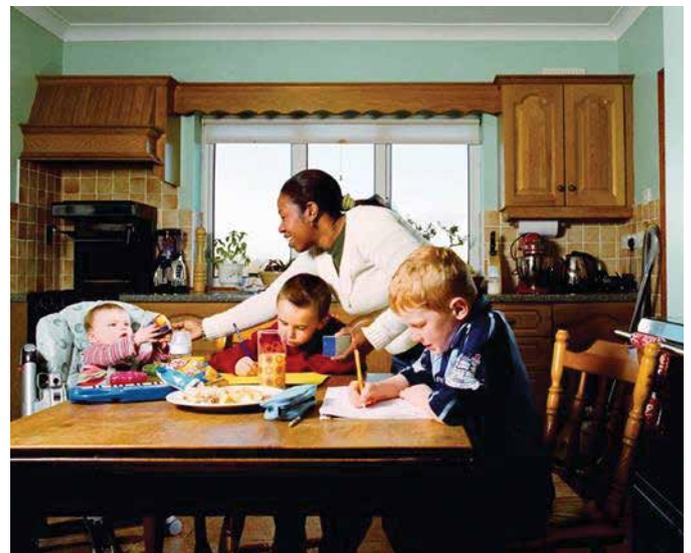
Un plan estatal de gran éxito

Al principio, desde los pasados años 50, la organización Jóvenes Trabajadores Cristianos (YCW) ayudó a los trabajadores domésticos en Bélgica a organizarse. Juntos se dirigieron a los sindicatos y, en 1955, el sindicato cristiano ACV aceptó a los trabajadores domésticos bajo su protección. Unos 25 años después, consiguieron el primer reglamento legal de aplicación a los trabajadores domésticos. No obstante, tenía muchas limitaciones. En 1982, consiguieron el acceso a la prestación por desempleo para los trabajadores domésticos a tiempo completo. Sin embargo, los trabajadores domésticos a tiempo parcial continuaban excluidos y en una zona intermedia escasamente reglamentada.

En 2004, los sindicatos lograron un avance enorme: el programa de cheques y vales de servicio (titre service). El gobierno de la época acordó que dicho programa ayudaría a combatir el prolífico trabajo "sumergido" (no declarado) en el sector, crear nuevos puestos de trabajo y posibilitar que más hogares donde los dos adultos trabajaran fuera de casa pudieran permitirse un trabajador doméstico y, de ese modo, conciliar mejor la vida laboral y personal. Sobre todo, permitiría a muchas mujeres acceder al mundo del trabajo.

En virtud de este régimen, empresas de servicios privadas contratan a los trabajadores domésticos en el marco del programa. Cada hogar emplea a su trabajador a través de una de estas empresas. Con ello se regulariza el trabajo, dejando claro quiénes son los empleadores, con sus derechos y deberes correspondientes, e inscribiendo a los trabajadores domésticos como trabajadores, con los derechos y deberes que les sean aplicables. La normativa laboral es conforme a un convenio colectivo y existe un contrato de trabajo normalizado **"Se ha puesto fin a la relación individual señor-sirviente"**, afirma Pia Stalpaert, Presidenta de ACV.

Cada titular del hogar proporciona al trabajador doméstico los vales que adquiere a Sodexo, la empresa que administra el sistema de vales. Los rellena y firma de acuerdo a las horas trabajadas, después el trabajador presenta los vales a la empresa que le contrata y recibe el salario que le corresponda.





Con el fin de que los hogares con ingresos medios pudieran permitírselo, el sistema está subvencionado en gran medida por el Estado belga. Por ejemplo, la suma que un hogar paga por un vale es inferior al dinero que la empresa paga al trabajador a cambio. El Estado paga la diferencia, además de la cotización a los regímenes de protección social. Asimismo, el propietario de la casa tiene derecho a una reducción fiscal por el importe destinado a los vales de servicio en un año. Aunque esto supone un gran coste para el Estado, el programa ha tenido un gran éxito en muchos ámbitos.

En un principio, se pensó que podría crear unos 25.000 puestos de trabajo en el sector doméstico. En el año 2012, se inscribieron en el programa a más de 151.000 trabajadores.

Ser inscritos y reconocidos como parte de la población activa oficial de Bélgica también ha contribuido a integrar mejor a los trabajadores domésticos en el movimiento sindical. Así, pueden acceder a la prestación por desempleo y la baja por enfermedad retribuida, que los sindicatos administran en nombre del Estado. ACV-CSC cuenta con unos 30.000 trabajadores domésticos afiliados, FGTB-ABVV HORVAL con más de 3.700 y AC con varios miles más. En la organización de ACV, hay actualmente una sección específica para los trabajadores domésticos y esto les anima a participar en las negociaciones colectivas y otras actividades relacionadas con su propia normativa laboral.

Asimismo, los empleadores que forman parte del programa se han organizado mejor, lo que les ha conducido a negociar colectivamente con los sindicatos. Existe un comité conjunto que ha alcanzado acuerdos sobre asuntos como el salario mínimo y los niveles salariales, el tiempo de trabajo (un máximo de 38 horas semanales), tiempo de guardia, tiempos de descanso diarios y semanales, así como el acceso a pensiones adicionales, Seguridad Social y formación.

Sin embargo, aún hay muchos trabajadores domésticos que son contratados directamente por los propietarios de las casas y que no entran en el programa. Se contrata de esta manera a muchos trabajadores inmigrantes que, con frecuencia, no conocen sus derechos. Por eso, los sindicatos continúan haciendo campaña por unas condiciones de trabajo mejores también para ellos. A pesar de que no existe un organismo específico de empleadores para los propietarios de las casas particulares, hay un comité conjunto que supervisa este ámbito, que ha formalizado algunos convenios colectivos. Una de las grandes victorias es que, desde el 1 de octubre de 2014, todos los trabajadores domésticos en Bélgica tienen derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

Existe un comité conjunto independiente para aquellos que estén contratados por empresas de servicios de cuidado personal. De este modo, los sindicatos y las organizaciones de empresarios negocian las condiciones específicas adecuadas para ese sector.

“En la actualidad, el sistema de vales de servicio cubre a la mayoría de los trabajadores domésticos en Bélgica. Nos ha ayudado de verdad a fomentar el trabajo sindical para los trabajadores domésticos.”

Inge Gielis, responsable del Departamento de Investigación del sindicato ACV-CSC (Bélgica), y Presidenta Adjunta del Comité de los Jóvenes de la EFFAT



‘Arriba y abajo’ (Upstairs Downstairs), video de ACV-CSC sobre la historia de la organización de los trabajadores domésticos en Bélgica y cómo consiguieron el sistema de cheques y vales de servicio

www.youtube.com/watch?v=H8IVYdwWlfs

FRANCIA

En este país también existe un programa oficial para el empleo de los trabajadores domésticos. Denominado el “cheque de empleo de servicio universal” (*chèque emploi service universel, CESU*), se estableció en el año 2006 y está dirigido a los trabajadores domésticos contratados directamente por los hogares particulares y a través de una empresa de servicios.

Se paga a los trabajadores con un cheque de servicios que el propietario de la casa consigue de un banco registrado en el sistema o la Agencia Nacional para los Servicios Personales (*Agence Nationale des Services à la Personne, ANSP*).

El sistema incluye reducciones fiscales para los empleadores particulares y bonificaciones fiscales para las empresas de cheques de servicios. Los empleadores están obligados a proporcionar una nómina por escrito a los trabajadores donde aparezcan horas trabajadas, salario y gratificaciones y complementos.

AUSTRIA

Desde 2006, ha sido aplicado un programa de vales de servicio (*Dienstleistungsscheck*) para los trabajadores domésticos empleados por particulares y hogares de forma temporal y por debajo de un determinado umbral de ingresos.

El empleador adquiere los vales en kioscos, oficinas de correos, internet o la organización que gestiona el sistema: VAEB. Rellena los números de Seguridad Social y los días u horas trabajados, lo envía a VAEB o a una compañía de seguros médicos y VAEB transfiere el dinero a la cuenta bancaria del trabajador. Este dispone de una cobertura por accidentes, aunque no de la prestación por desempleo.

Programas de bonificación y deducción fiscal

Otra manera con la que los gobiernos han intentado estimular el empleo reglamentado en el sector del trabajo doméstico es a través de los impuestos.

Por ejemplo, los hogares pueden solicitar deducciones fiscales sobre parte de los costes incurridos en los servicios domésticos. De nuevo, con ello se consigue registrar de manera oficial a los que emplean a trabajadores domésticos. Esos programas existen en **Dinamarca, Suecia y Finlandia**.

En otros países, como **Bélgica, Francia y Alemania**, existen tanto bonificaciones fiscales como sistemas de vales.

Además, hay unos programas de bonificación fiscal para los trabajadores domésticos. En **Austria**, una trabajadora doméstica puede deducirse los gastos del cuidado de sus hijos, siempre y cuando haya completado una formación mínima.

Análisis de la legislación y prácticas de inmigración

Actualmente, nos encontramos en una situación donde el aumento de la escasez de mano de obra en el trabajo doméstico y cuidado de las personas se está sufriendo con inmigrantes. En algunos países, las leyes y reglamentos actuales sobre inmigración, permisos de trabajo, visados de au pairs, etc., están conduciendo a su explotación masiva.

El debate sobre la inmigración puede resultar complicado para algunos sindicatos. No obstante, además de centrarse en la normativa laboral, los sindicatos deben ocuparse especialmente de la política, legislación y prácticas de inmigración para proteger a estos trabajadores y poner fin al menoscabo de la normativa para todos

2006

FRANCIA

se estableció el ‘cheque de empleo de servicio universal’ (*chèque emploi service universel, CESU*)

2006

AUSTRIA

se estableció un programa de vales de servicio (*Dienstleistungsscheck*) para los trabajadores domésticos empleados por particulares y hogares de forma temporal y por debajo de un determinado umbral de ingresos

2014

BÉLGICA

todos los trabajadores domésticos tienen derecho a las prestaciones de la Seguridad Social

¡Incluso las buenas leyes deben aplicarse!

Salvo que puedan ponerse en práctica con respecto a más de unos pocos trabajadores, las leyes sirven evidentemente de poco. Pero garantizar el cumplimiento de la ley aplicable a los trabajadores domésticos es un gran reto porque su lugar de trabajo es un domicilio particular.

En algunos países, como el **Reino Unido** e **Italia**, hay todavía una gran resistencia a permitir que los inspectores de trabajo visiten hogares particulares. En Italia, por ejemplo, los inspectores solo pueden comprobar documentos como el registro y la cotización al régimen de protección social, y únicamente si el trabajador da su autorización al sindicato para que el asunto se trate allí.

No obstante, en otros países, incluidos **Austria, Finlandia, Francia, Irlanda, Países Bajos, España** y **Suecia**, los inspectores de trabajo sí pueden llevar a cabo investigaciones, al menos hasta cierto punto.



ESPAÑA

Inspecciones de trabajo en domicilios particulares

En 2012, la Inspección de Trabajo realizó una campaña para combatir el empleo irregular en el sector del trabajo doméstico. En ocho meses, se llevaron a cabo 566 inspecciones y 166 casos fueron llevados a juicio y se impusieron multas a los empleadores.

Si los inspectores de trabajo descubren que se ha empleado a un trabajador durante más de seis meses sin un contrato adecuado, tienen autoridad para elaborar un documento que confirme la existencia de una relación laboral. Con esto se puede ayudar a los trabajadores inmigrantes a regularizar su condición de inmigrante y obtener un permiso de trabajo.

2012

ESPAÑA

Campaña de la Inspección de Trabajo para combatir el empleo irregular en el sector del trabajo doméstico

SUECIA

La primera ley en este país fue la Ley de sirvientas de 1944. En 1970, se sustituyó por la Ley de trabajo doméstico, que regula en gran medida el tiempo de trabajo para aquellos empleados por domicilios particulares e incluye, sobre todo, a los que cuidan de personas mayores y con necesidades especiales. En especial, se aplica también a las *au pairs* (véase la página 17).

En la actualidad, sin embargo, es la legislación laboral general la que contempla el trabajo doméstico en Suecia. Ésta incluye la Ley del entorno de 2009, que estipula que los empleadores de aquellos que realizan tareas de limpieza, mantenimiento y lavado de ropa en domicilios particulares deben garantizar un entorno saludable y seguro para los trabajadores. Se aplica tanto si el empleador es una empresa como un domicilio particular. La Autoridad de Entornos de Trabajo supervisa su cumplimiento, entre lo que se encuentran las horas de trabajo, las horas extraordinarias y el descanso diario o semanal, según la normativa para un entorno de trabajo saludable.

1944

SUECIA

La primera ley fue la Ley de Sirvientas de 1944



IRLANDA

No solo el propietario de la casa tiene derecho a la privacidad

Las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores domésticos se incluyen en un Código legal de Prácticas, que negociaron los interlocutores sociales en 2007.

De acuerdo con este Código, los trabajadores domésticos tienen derecho, entre otras cosas, a un contrato de trabajo por escrito, salario mínimo, nómina, una semana de trabajo de 48 horas como máximo y al menos cuatro semanas al año de permisos retribuidos, más días festivos también retribuidos. Tanto empleadores como trabajadores deben pagar la cotización a la Seguridad Social. El Código también establece que el empleador debe “respetar la dignidad y la privacidad del empleado”.

El Grupo de Acción de los Trabajadores Domésticos (DWAG) y el Centro por los Derechos de los Inmigrantes de Irlanda (MRCI) participaron junto con los sindicatos en las consultas que precedieron al Código. Afirman que el proceso trajo consigo un cambio importante en la percepción pública de los empleados domésticos como trabajadores, con derechos laborales.

En 2011, la Inspección de Trabajo comenzó las investigaciones en el sector del trabajo doméstico. La Autoridad de los Derechos Laborales Nacionales (NERA) elabora primero una carta y llama por teléfono al propietario de la casa para solicitar una visita. Los que se niegan

(según consta, alrededor de un tercio) tienen que asistir a una entrevista y facilitar los documentos correspondientes. El inspector se reúne aparte con el trabajador doméstico.

FINLANDIA

Según Annika Rönni-Sällinen, ex Negociadora Principal del sindicato de servicios PAM (*Palveluajojen Ammattiliitto*), la mayoría de los trabajadores domésticos se contrata a través de empresas de limpieza o cuidados personales y muy pocos directamente por domicilios particulares. PAM organiza a los trabajadores del sector de la limpieza, mientras que los cuidadores todavía son empleados públicos y están organizados por sindicatos del sector público.

Todos los empleadores tienen la responsabilidad de facilitar a las autoridades de salud y seguridad la documentación relacionada con asuntos como, por ejemplo, el calendario de trabajo, los periodos de descanso y las horas extraordinarias. Un trabajador o su representante pueden solicitar un informe de estos registros. La Inspección de Trabajo dispone de un mandato general para este sector, como otros sectores.

Justicia a través de los tribunales

Asimismo, es muy importante llevar las causas a la Magistratura de Trabajo, no solo para conseguir justicia para los trabajadores afectados individualmente, sino también para una mayor repercusión en la sociedad en general.

SUIZA

los trabajadores domésticos tienen derecho, al menos, al salario mínimo nacional, y el sindicato UNIA se ha estado encargando de llevar a los tribunales casos de bajos salarios. Las grandes indemnizaciones conseguidas han demostrado ser un incentivo para que más trabajadores domésticos se afilien al sindicato y para que los empleadores cumplan la legislación.



‘Los derechos laborales de los trabajadores domésticos en Irlanda’ (Employment Rights of Domestic Workers in Ireland), folleto de la NERA:

www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Domestic_Workers_Rights_A4_size_.pdf

2007

IRLANDA

Aprobación de un Código legal de Prácticas

Todo el mundo incluido

Un gran reto para estos regímenes oficiales es la actual ola de inmigrantes sin precedentes que llegan para trabajar en Europa como trabajadores domésticos. Muchos de ellos conocen poco o nada de la legislación y las prácticas en su país de acogida, incluidos los sistemas fiscales y de vales. O más bien, es muy probable que los indocumentados no estén incluidos en ningún caso. Todo esto les deja en una posición muy vulnerable ante los abusos y hace posible que se debilite la situación para otros trabajadores.

El acceso a los tribunales para hacer valer sus derechos legítimos es un reto para todos los trabajadores con salarios bajos y para los grupos de trabajadores con escasos recursos. Muchos trabajadores temen perder su empleo si entablan acciones legales. Los trabajadores inmigrantes tienen que enfrentarse a riesgos adicionales; algunos apenas conocen el idioma del país de acogida. Para otros, su visado estipula que deben abandonar el país poco después de dejar a un empleador abusivo. Aquellos que se encuentran indocumentados tienen especialmente difícil acceder a los tribunales porque no poseen una identidad jurídica en el país.

Muchos grupos de trabajadores inmigrantes están intentando abordar estos problemas. Por ejemplo, algunos ofrecen formación jurídica a sus miembros.

REINO UNIDO

Justicia para los Trabajadores Domésticos (*véase la página 16*) no dispone de fondos para pagar las costas judiciales o el apoyo legal y Unite the Union solo puede ayudar cuando el trabajador ha estado afiliado durante al menos seis meses. Por lo tanto, J4DW está ofreciendo formación a los trabajadores domésticos para defenderse ellos mismos o a otros trabajadores ante los tribunales, al menos en las causas relativamente sencillas.

Asimismo, los sindicatos de algunos países trabajan mucho en estos momentos para garantizar que los trabajadores domésticos inmigrantes conozcan el ordenamiento jurídico y se integren en él. En algunos casos, incluso logran incluir a trabajadores indocumentados.

SUIZA

Inclusión de los trabajadores inmigrantes indocumentados

En el cantón de Ginebra, el gobierno local es consciente del importante papel que los trabajadores inmigrantes desempeñan allí. Ginebra es la sede de muchos organismos

intergubernamentales mundiales, con numerosos funcionarios y diplomáticos extranjeros. Un gran número de ellos contrata a trabajadores domésticos, principalmente inmigrantes, muchos de los cuales están indocumentados.

Las decisiones políticas tomadas por el gobierno del cantón implican que todos los trabajadores (incluidos los indocumentados) tienen acceso al régimen de Seguridad Social. Los empleadores deben inscribirlos en el régimen normalizado o en el programa de “cheques de servicio” (*chèque service*) disponible allí (*véase la página 21*). Para inscribirse, el trabajador doméstico tiene que proporcionar un documento de identidad. Sin embargo, no tienen que presentar un permiso de residencia o de trabajo. Tampoco existe ninguna relación entre la Seguridad Social y las autoridades de inmigración. Es más, los procesos legales en nombre de trabajadores indocumentados pueden llevarse a juicio sin riesgo de ser expulsados.

No obstante, tanto los trabajadores domésticos inmigrantes con documentación como los indocumentados tienen menos derechos, ya que no pueden acceder a la prestación por desempleo o la baja por enfermedad remunerada.



Actuaciones en el ámbito europeo

En su Congreso del 20 y 21 de noviembre de 2014, los sindicatos pertenecientes a la EFFAT decidieron ejercer más presión también en el marco de la Unión Europea por los derechos de los trabajadores domésticos.

En 2013, el Parlamento Europeo y la Comisión acordaron instar a los Estados miembro de la UE a que ratifiquen el Convenio 189 de la OIT (véase la página 6) y lo apliquen de manera adecuada. Pero el progreso es lento, todavía con solo cinco ratificaciones de países europeos en el momento de la redacción de este texto.

Es por eso que la EFFAT y sus sindicatos pretenden influir más en los eurodiputados y la Comisión Europea, así como en los ministros de Trabajo nacionales, para conseguir que más países ratifiquen el Convenio C-189 y, así, sus legislaciones cumplan como mínimo la normativa este documento y, con suerte, la superen.

Por otro lado, hay también directivas de la UE que necesitan ser revisadas para eliminar la discriminación contra los trabajadores domésticos en ellas. Por ejemplo, la Directiva 89/391/CEE de 1989 relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, excluye específicamente a los trabajadores domésticos: el artículo 3a define a un trabajador como: *“cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar”*.

Todos los sindicatos y otros grupos de apoyo a los trabajadores domésticos en Europa pueden y deben actuar para ayudar a realizar estas mejoras. Eso no solo nos beneficiará en Europa, sino que será también un ejemplo para el resto del mundo y ayudará a acelerar el proceso de ratificación del Convenio C-189 por parte de más países. A su vez, esto contribuirá a fomentar la igualdad de género y la reducción de la pobreza en el mundo.



4 Convenios colectivos con los empleadores

Los convenios colectivos con aquellos que emplean a trabajadores domésticos, ya sean empresas individuales o asociaciones de empleadores, son una actividad importante de los sindicatos. Todos los acuerdos alcanzados se convierten en documentos legales. Aunque los trabajadores domésticos se enfrentan a muchos problemas al intentar que se lleven a efecto, establecen lo que la normativa debe disponer en cuanto a horas de trabajo y horas extraordinarias, salarios, bajas por enfermedad, vacaciones anuales, seguro de accidentes y acceso a los regímenes de la Seguridad Social.

Pero, ¿quiénes son los empleadores de trabajadores domésticos con los que los sindicatos pueden negociar, y negocian, estos convenios colectivos? En esto también el patrón varía mucho en Europa. Depende de los sindicatos de cada país constatar lo que es posible para ellos.

En algunos países, como el **Reino Unido**, los **Países Bajos** y **Malta**, son principalmente los hogares particulares los que contratan directamente, y de manera individual, a los trabajadores domésticos que necesitan. En este caso, aparentemente, no hay asociaciones que representen a estos empleadores particulares. No obstante, en otros países sí las hay.

- Existen convenios colectivos entre los sindicatos y las asociaciones que representan a los empleadores de hogares particulares en **Italia** (véase la página 29), **Francia** (véase la página 29) y **Alemania** (véase la página 30).

Además, en esos países y en el resto de Europa, también hay empresas que contratan a trabajadores y los proporcionan a los hogares. Algunas de esas empresas están especializadas en un sector concreto como el de la limpieza o el cuidado

de las personas. En **Finlandia** y **Bélgica**, por ejemplo, prácticamente toda la contratación de trabajadores domésticos se realiza a través de esas empresas, más que de manera individual.

- En **Finlandia**, **Bélgica** y el **Reino Unido**, existe un convenio colectivo entre los sindicatos y las empresas individuales que ofrecen trabajadores a los hogares. Los sindicatos negocian los convenios con esas empresas individualmente.

En otros lugares, esas empresas bien pueden pertenecer a una asociación empresarial con la que los sindicatos pueden negociar. Por ejemplo:

- En **Bélgica**, **Francia**, **Alemania**, **Suecia** e **Italia**, existen asociaciones de empresas formadas específicamente por empleadores de trabajadores domésticos.
- En **Finlandia**, hay una asociación de empresas del sector de la limpieza que proporciona trabajadores a los hogares particulares.
- En **Dinamarca** y **Suiza**, hay asociaciones de empresas del sector del cuidado de las personas que proporciona trabajadores a los hogares particulares.
- En **Austria**, **Irlanda**, **España** y el **Reino Unido**, las asociaciones de empresarios con las que negocian los sindicatos son grandes asociaciones que abarcan muchos sectores, incluido el del cuidado doméstico y la limpieza.

En alguna de estas negociaciones solo participan dos partes (bipartitas) y en algunas también el gobierno (tripartitas). La mayoría tiene alcance nacional y otras regional o local.



SUECIA

“Un trabajo normal como cualquier otro”

Kommunal (el sindicato sueco de trabajadores municipales) tiene convenios colectivos con dos organizaciones que representan a empresas que proporcionan trabajadores domésticos a los hogares: Almega, para empresas privadas, y KFO, para sociedades cooperativas y entidades sin ánimo de lucro.

Los convenios incluyen salario mínimo, horas extraordinarias, periodos de descanso diarios y semanales, vacaciones y disposiciones sobre derechos de pensión, así como baja por enfermedad y seguro de accidentes. Los trabajadores domésticos en Suecia tienen el mismo acceso a la baja maternal y Seguridad Social que los demás.

“Para nosotros, no hay ninguna diferencia entre el trabajo en este sector y en cualquier otro. Nuestra legislación y el régimen de Seguridad Social se aplican a todo el que tenga un trabajo y tenemos convenios colectivos para este sector al igual que en otros. Por eso, es un trabajo normal como cualquier otro.”

Anita Lundberg, responsable nacional, Kommunal, Suecia

FRANCIA

En este país existen varios convenios colectivos nacionales:

- Uno negociado en 1999 que incluye a los trabajadores empleados directamente por los hogares.
- Un segundo, que entró en vigor en 2012, y se aplica a los trabajadores contratados por agencias sin ánimo de lucro.
- Un tercero, en vigor desde noviembre de 2014, que incluye a los empleados por una empresa privada.

Estos convenios colectivos se aplican a todos los empleadores y trabajadores domésticos, ya pertenezcan a una asociación de empresarios o a un sindicato.

1999

FRANCIA

Se acordó un convenio colectivo para los trabajadores empleados directamente por los hogares

ITALIA

“¡Hicieron falta setenta años de arduo trabajo!”

Eso es lo que afirma Elena-Maria Vanelli, responsable de Asuntos de la Mujer del sindicato FISASCAT-CISL, que también representa a los trabajadores de hoteles, restaurantes, catering y comercios.

Fue en los años 40 cuando se aprobó en Italia la primera normativa que reconocía a los trabajadores domésticos algunos derechos (un Código Civil que proporcionaba acceso a un seguro sanitario). En 1958, llegó la primera definición jurídica de un trabajador doméstico. Después, en 1974, se formalizó el primer convenio colectivo nacional. En 2007, se acordó un nuevo convenio, negociado de nuevo en 2013. Cuatro sindicatos (FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS y FEDERCOLF) y las dos asociaciones de empresarios del sector (FIDALDO y DOMINA) llevaron a cabo las negociaciones.

El convenio abarca muchos asuntos, incluidos pagas, tiempos de descanso diarios y semanales, tiempos de guardia y de reserva, vacaciones y bajas por enfermedad retribuidas e indemnización por despido. Una Comisión al amparo del Ministerio de Trabajo italiano rige el convenio e incluso decide sobre los aumentos salariales. El trabajador está cubierto únicamente cuando existe un contrato de trabajo. No obstante, es importante indicar que el convenio incluye específicamente a los trabajadores indocumentados y no italianos, así como a los de nacionalidad italiana. Se ha traducido al inglés, español, francés, ruso y rumano con el fin de que sea más accesible para el mayor número posible de trabajadores domésticos aunque, en el momento de la redacción de este folleto, solo está disponible en italiano y en internet:



www.filcams.cgil.it/lavoro-domestico-ccnl-1-07-2013-31-12-2016

Asimismo, existe un fondo de seguro médico, al que tanto el empleador como el trabajador pueden cotizar, que ofrece al trabajador libre acceso a algunos servicios médicos.



‘Los trabajadores domésticos piden respeto’, vídeo, FILCAMS-CGIL, 2014, en italiano con subtítulos en inglés:

www.youtube.com/watch?v=DS4XI0NEGqw

Años 40

ITALIA

Se aprobó la primera normativa que reconocía a los trabajadores domésticos algunos derechos (un Código Civil que proporcionaba acceso a un seguro sanitario)

ALEMANIA

Un buen modelo para los demás

En este país, hay una larga tradición de negociación colectiva entre el sindicato NGG y la organización de empleadores DHB *NetzwerkHaushalt* (Red de hogares), que data de los pasados años 50.

Poseen convenios estatales federales que incluyen condiciones como tiempo de trabajo (véase el resumen más adelante), periodos de descanso y vacaciones. Asimismo, hay convenios regionales sobre los salarios relativos a las cualificaciones.

Estos convenios solo se aplican a los afiliados de DHB y NGG, lo que supone un número relativamente reducido de trabajadores domésticos. Sin embargo, son un modelo a seguir para otros y se les toma en consideración en los procesos judiciales.



Die Unsichtbaren - Hausangestellte in Deutschland ('Los invisibles: trabajadores domésticos en Alemania'), vídeo, NGG, Alemania, 2013:

www.youtube.com/watch?v=8EAsad73Qd0

Convenio colectivo marco entre el sindicato NGG y DHB NetzwerkHaushalt (Red de hogares), 2001

Resumen

§ 4 Tiempo de trabajo

1. Tiempo de trabajo regular

a) Duración del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo regular es 38,5 horas semanales, el equivalente a un promedio de tiempo de trabajo de 167 horas al mes.

b) Distribución del tiempo de trabajo a la semana

El tiempo de trabajo semanal debe distribuirse en 5 días a la semana, preferiblemente de lunes a viernes. El tiempo de trabajo diario es de un máximo de 8 horas.

Si el tiempo de trabajo es necesario en un sábado o un domingo, debe haber un tiempo libre equivalente durante la misma semana.

En total, debe haber dos fines de semana (sábado y domingo) libres al mes.

c) Complemento por horas extraordinarias

El trabajo extra que supere el tiempo de trabajo regular debe compensarse con tiempo libre dentro de las 4 semanas siguientes. Si no es posible, el trabajador tiene derecho a 1/167 del salario mensual bruto, más una prima del 25% por cada hora extraordinaria trabajada.

Si se disfruta el tiempo libre, la prima del 25% aún deberá abonarse.

Todo el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo habitual se considera horas extraordinarias y debe pagarse de acuerdo con el dispuesto en el apartado 1.

Años 50

ALEMANIA

Inicio de la negociación colectiva entre el sindicato y la organización de empleadores

Publicación de los convenios colectivos

A menudo, estos convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores o empleadores domésticos en ese país o región. O así debería ser. La dificultad radica en dar a conocer estos convenios y la normativa que contienen a los trabajadores domésticos individualmente y a sus empleadores, y que se respeten. Concretamente, este es el caso de los trabajadores domésticos inmigrantes (véase la página 29). A menudo, los sindicatos deben traducir los convenios a varias lenguas como, por ejemplo, han hecho en **Italia** (véase la página 29).

Los convenios colectivos también pueden utilizarse de una manera más amplia para presionar a más empleadores para que negocien, persuadir a los gobiernos para que mejoren la situación jurídica, presentarlos como prueba en los procesos judiciales y sensibilizar a la opinión pública.

PAÍSES BAJOS

FNV tiene un modelo de contrato de trabajo en su página web para aquellos casos donde el trabajador doméstico o cuidador trabaje un máximo de tres días a la semana. Se ofrece orientación sobre lo que debe constar en un contrato, de acuerdo a la legislación y las buenas prácticas:

Model employment contracts

This is a sector where many workers are employed by individuals who are not in employers' bodies. Very often there is no employment contract at all or only a brief letter. Indeed many domestic workers and householders may well not know what should be in an employment contract. So, another area of support that unions can provide is to promote their use, through model employment contracts available through the Internet or printed brochures. Unions can also lobby an appropriate government body to do this.

SUIZA

El Departamento de Empleo (SECO) tiene dos modelos de contratos de trabajo online para trabajadores domésticos, uno para los que cobran mensualmente y otro para los que cobran por horas:



www.seco.admin.ch/keine-schwarzarbeit/04306/04478/index.html?lang=fr

Modelo de contrato de trabajo para trabajadores domésticos, FNV (Países Bajos)

Resumen

Paga de vacaciones

- El empleado tiene derecho a una paga de vacaciones del 8 por ciento del salario bruto.
La paga de vacaciones se abona en el mes de ...
o bien: La paga de vacaciones se abona semanalmente como paga aparte del salario*.

Vacaciones

- El empleado tiene derecho a ... horas de vacaciones retribuidas por año de vacaciones, que se extiende desde el 1 de junio hasta el 31 de mayo inclusive. Las vacaciones se disfrutan tras consultarlo con el empleador.
El empleado tiene derecho a un periodo de vacaciones sin interrupción de ... semanas.

Enfermedad

- En caso de enfermedad, el empleado notificará la misma al empleador antes de las 9 de la mañana.
El empleado tiene derecho al pago continuado del salario durante las primeras 6 semanas de enfermedad.

Baja por maternidad

- Las empleadas, respecto al parto, tienen derecho a baja maternal.



http://fbg-ms1.sentia.nl/site/branches/zakelijke_diensten/schoonmaak/downloadblokken/42814

Algunos empleadores hacen 'lo correcto'

Hay empleadores que comprenden las ventajas para ellos mismos y sus familias (y la sociedad en general) de contratar debidamente a los trabajadores domésticos. Asimismo, hay empresas en el sector que quieren prestar un servicio profesional, lograr el reconocimiento del sector y no verse debilitadas por agencias sin escrúpulos. En varios países europeos, los sindicatos han podido interactuar con ellos y alcanzar algunos convenios colectivos de provecho.

En la encuesta de la EFFAT de 2014 sobre el trabajo doméstico, varios empleadores entrevistados afirmaron que un mayor diálogo social con los sindicatos sobre este asunto era bien recibido.

SUIZA

En la región de habla alemana del país, el sindicato UNIA y la asociación de empresarios *zu Hause leben* (Vivir en casa) negociaron un convenio colectivo en 2014. Se aplica a los trabajadores no médicos que las empresas de cuidados personales envían a los hogares para realizar tareas relacionadas con las personas mayores.

Había tenido lugar en el país un gran debate público sobre el empleo de los inmigrantes, sobre todo de los procedentes de los nuevos Estados miembro de la UE, en unas condiciones muy precarias que debilitaban las normativas laborales y de la Seguridad Social. El caso de unos cuidadores con jornadas de 24 horas, a los que no se les pagaba ni siquiera el salario mínimo, tuvo una gran cobertura mediática. Los sindicatos llevaron a cabo una agresiva campaña contra esas prácticas.

Asimismo, hubo algunas agencias de colocación, como las de *zu Hause leben*, que querían poner fin al empeoramiento de las condiciones y poder así ofrecer un servicio profesional. Tras un año y medio de negociaciones, elaboraron el convenio junto con UNIA. Está dirigido a los trabajadores domésticos internos y los contratados por horas. Incluye escalas salariales, tiempo de descanso, seguro de accidentes, baja maternal, Seguridad Social, condiciones de trabajo y de vida decentes para los trabajadores internos, protección frente a abusos y violencia, periodo de notificación y protección ante un despido improcedente. Principalmente, incluye un modelo para regular el tiempo de trabajo de los trabajadores

domésticos internos, teniendo en cuenta las tareas de guardia y el tiempo de reserva.

UNIA y *zu Hause leben* quieren que esto se convierta en un convenio que abarque todo el sector. No obstante, hay otros empleadores que son muy reticentes. Christine Micher, responsable de Igualdad de UNIA, afirma que, *"Hay empleadores que piensan que ofrecer un mejor servicio de cuidados personales a domicilio depende también de tener unas condiciones de trabajo reguladas, y están dispuestos a cumplir con esta normativa. Pero otros han elaborado un pseudoconvenio, formalizado entre ellos mismos sin contar con los sindicatos, para bloquear nuestros derechos de organización"*. En el momento de la redacción de este folleto, espera que puedan lograrlo con la participación de la Comisión tripartita y el Ministerio de Trabajo.

FRANCIA

FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs de France) es una organización que representa a los propietarios de las casas particulares que contratan directamente a un trabajador doméstico. Tiene un convenio colectivo con las federaciones de sindicatos CFTD, CGT, CFTC y FO que data del año 1999 y que fue pieza instrumental en la creación del programa de vales CESU (véase la página 23).

FEPEM promueve un modelo basado en un servicio profesional y una responsabilidad social que incluyen el respeto por la dignidad humana y *"los derechos y responsabilidades de cada una de las partes"*.



www.fepem.fr



NOTA IMPORTANTE

El trabajo doméstico es un sector poco común. En él, es probable que una gran cantidad de nosotros (incluidos los sindicalistas) seamos empleadores de trabajadores domésticos en algún momento de nuestras vidas. Por ejemplo, la población envejece y les necesitamos para que nos ayuden a cuidar a nuestros familiares más mayores. Un mayor número de mujeres trabajando fuera de casa significa más ayuda con el cuidado de los niños. Todos nosotros como empleadores tenemos la responsabilidad de 'hacer lo correcto'.

5 Lo que los sindicatos pueden y deben hacer

Llegar a los trabajadores domésticos

Buscar organizaciones autónomas o grupos de apoyo de trabajadores domésticos que haya en vuestro país o región. Pensar en la manera en que el sindicato puede colaborar, apoyar y ayudar a desarrollar su organización e introducirlos en el movimiento sindical, de forma individual y como organización.

Prepararse para organizarles a individual y personalmente. Apoyar a los organizadores para tratar de localizar a trabajadores domésticos en espacios públicos, como parques y mercados, y a través de los contactos personales, incluidos los afiliados sindicales.

Descubrir más

Buscar más información sobre la realidad del trabajo doméstico en vuestro país y cómo se organiza en otros lugares. Eso os ayudará a saber lo que es factible y a rebatir los argumentos de aquéllos que se resisten a un cambio para mejor.

Llevar a cabo actividades de lobby frente al gobierno

Presionar al gobierno, donde haga falta, para que reconozca que el trabajo doméstico es una parte importante de la economía, que los trabajadores domésticos desempeñan un papel esencial en el bienestar del país y que el sector debería por tanto formalizarse. Exigirles:

- que ratifiquen el Convenio C-189 de la OIT (si todavía no lo han hecho) y lo apliquen junto con su recomendación R-201 adjunta (véase la página 6),
- que continúen mejorando la legislación nacional y garanticen que se respete,
- que revisen las reglamentaciones sobre permisos de trabajo e inmigración donde discriminan a los trabajadores domésticos inmigrantes y debilitan la normativa laboral para todos; que incluyan los visados de labores au pair, que actualmente se utilizan con este fin de manera generalizada, y a los trabajadores domésticos contratados por delegaciones y hogares diplomáticos,



- que consideren la inversión pública en un sistema que formalice el empleo doméstico, como los sistemas de vales, y
- que apoyen los cambios necesarios en las correspondientes directivas europeas para incluir a los trabajadores domésticos.

Localizar a empleadores que quieran hacer las cosas correctamente

Animar a aquellas empresas que deseen ofrecer un servicio profesional para que colaboren con los sindicatos y poner fin así a la supresión de derechos por parte de empresas sin escrúpulos. Apoyar el principio de que empleo de calidad = normas de calidad del cuidado de las personas = una situación en la que todos ganamos (hogares y trabajadores domésticos).

Concienciar a los afiliados sindicales de que muchos de nosotros también somos empleadores de trabajadores domésticos. Esa es una particularidad de esta lucha: comprender nuestras propias responsabilidades como empleadores de trabajadores domésticos, así como luchar como sindicalistas por sus derechos.

Sensibilizar a la opinión pública

Conseguir que la opinión pública en general reconozca el trabajo doméstico como una parte importante de sus vidas, sobre todo porque la población envejece y cada vez más mujeres trabajan fuera de casa. Por eso, debería apoyar la lucha de los trabajadores domésticos por conseguir respeto y derechos.

Organizar y apoyar manifestaciones y otras acciones públicas por los derechos de los trabajadores domésticos, por ejemplo:

DÍAS INTERNACIONALES DE ACCIÓN	
16 de junio	Día Internacional de los Trabajadores Domésticos
8 de marzo	Día Internacional de la Mujer
1 de mayo	Día Internacional del Trabajo
7 de octubre	Día Internacional por el Trabajo Decente
18 de diciembre	Día Internacional del MigrantE



Animar a los periodistas para que den cobertura en artículos de prensa y documentales de televisión. Recaudar fondos para anuncios de televisión.

SUECIA



'Hemfrid-Tusse' (Piensa en lo que pagas), anuncio de televisión:

<https://vimeo.com/72183276>

Difundir a través de las redes sociales estos temas que producen el sindicato y los grupos de trabajadores domésticos.

PAÍSES BAJOS

Working with a video artist, migrant domestic workers have produced videos, such as, 'I will not ask anything about you. You will not ask anything about me', 2012:



www.youtube.com/watch?v=ftizilGp-WQ



Ayudar a reforzar las redes internacionales

Apoyar las iniciativas de la EFFAT en el ámbito europeo (véase la página [27]).

Promover además estos asuntos a través de la federación mundial de sindicatos UITA (véase la página 5).

Hacerse miembro activo de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITD, véase la página 9).

“Los trabajadores domésticos necesitan que se regularice su empleo y que se respeten sus derechos como trabajadores. Esas mejoras son básicas no solo por el bienestar de los propios trabajadores, sino por el de la sociedad europea en su conjunto.

Los trabajadores domésticos desempeñan el papel esencial de cuidar de nuestros hijos, nuestros enfermos y nuestros mayores. Cuidan no solo de nuestro bienestar, sino también de nuestra casa, y permiten que muchos otros (sobre todo mujeres) accedan al mercado laboral y, de ese modo, mejoren nuestras economías.

Regularizar su situación sería un paso importante en la reducción de la pobreza en Europa. Ofrecería una señal clara a los millones de europeos que quieren una vida mejor para todos.”

Pia Stalpaert, Presidenta de ACV-CSC (Bélgica) y ex Presidenta del Comité de la Mujer de la EFFAT

6 Otros recursos de utilidad

A lo largo del folleto se ofrecen recursos como publicaciones, vídeos y páginas web. He aquí algunos más:

Videos

'12 por 12: itrabajo decente para los trabajadores domésticos! - Lanzamiento de la campaña internacional' (12 by 12: Decent Work for Domestic Workers! - Launch of the international campaign), CES, diciembre de 2011:

www.youtube.com/watch?v=2H9fIK_lyU0&index=14&list=PLnWtP2Shjryld-fKquuenPWPS4LJlgOY

'Sin trabajo no hay sueldo' (No Work, No Pay), Trabajadores domésticos de los Países Bajos 2012:

www.youtube.com/watch?v=IArb2zDRLes

'Trabajadores domésticos inmigrantes en Europa: la historia de Graciela' (Migrant Domestic Workers in Europe: Graciela's story), OIT, 2012:

www.youtube.com/watch?v=W6tJaQugmuo

'Trabajadores domésticos inmigrantes en Europa: la historia de Coring' (Migrant Domestic Workers in Europe: Coring's story), OIT 2012:

www.youtube.com/watch?v=rFczw7I1RtY&list=PLnWtP2Shjryld-fKquuenPWPS4LJlgOY&index=37

'Urgentemente necesarios - el reconocimiento que aún no tienen' (Dringend Gesucht - Anerkennung Nicht Vorgesehen), película de Anne Frisius y Mónica Orjeda, Alemania 2014: www.kiezfilme.de/dringend/

Trabajos de investigación

C. Karls, 'Trabajo decente para los trabajadores domésticos: el estado de los derechos laborales, la protección social y las iniciativas sindicales en Europa' (Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe), con estudios casos prácticos de Italia, España, Alemania e Irlanda, ACTRAV/ILO-ITC, CES y EFFAT, 2012

http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL.pdf

'Foro regional de intercambio de conocimientos: las inspecciones de trabajo y el sector del trabajo doméstico', OIT, Lisboa, 11-12 de octubre de 2012:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_202400.pdf

Organizaciones

Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los trabajadores domésticos: :

www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm

WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando), sobre los trabajadores domésticos:

wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers

Anti Slavery International ('Antiesclavitud Internacional'):

www.antislavery.org



Quiénes somos

EFFAT: Federación Europea de Sindicatos de los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo

La EFFAT reúne a 120 sindicatos nacionales de 38 países europeos, con un total de más de 2,6 millones de afiliados.

La EFFAT representa a estos sindicatos y sus afiliados en la Unión Europea, con respecto a instituciones europeas y en las negociaciones con las asociaciones de empresarios y patronales.

Se trata de la organización regional europea del Sindicato Internacional del sector de la Alimentación y los Trabajadores Afines (IUF).

Asimismo, la EFFAT es una entidad miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que es la organización regional europea de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

IDWF: Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

La FITD es una organización mundial de afiliados formada por trabajadores domésticos y del hogar.

Surgió de la Red Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWN) y se estableció formalmente en un congreso internacional en Montevideo (Uruguay), en octubre de 2013.

En enero de 2014, contaba con 47 afiliados de 43 países. La mayoría de ellos son sindicatos, junto con asociaciones y cooperativas de trabajadores. Están incluidos seis sindicatos europeos: ACV-CSC (Bélgica), FILCAMS-CGIL (Italia), FNV (Países Bajos), NGG (Alemania), SIT y UNIA (Suiza).

Contacta con nosotros

EFFAT

www.effat.org

Secretaria del Sector del Turismo – Kerstin Howald

k.howald@effat.org



IDWF

www.idwfed.org

Coordinadora Regional de Europa – Karin Pape

karin.pape@wiego.org



Miembro del Comité para Europa

Giuliana Mesina, FILCAMS-CGIL, Italia

Giuliana.Mesina@filcams.cgil.it





EFFAT

Acerca de este folleto

Los trabajadores domésticos en Europa: millones de ellos, trabajando mucho por todos nosotros, cuidando de nuestras familias y nuestros hogares.

Pero, ¿cuáles son sus derechos como trabajadores? ¿Qué están haciendo los sindicatos para ayudarles y protegerles de la explotación y el abuso? ¿Qué más se podría hacer para conseguirles el trabajo justo y decente al que tienen derecho?

La situación varía mucho de un país a otro. Este folleto ayuda a desentrañar una historia complicada, pero que es fundamental para lograr una sociedad justa.

