



Organización
Internacional
del Trabajo



TRABAJO DOMÉSTICO

NOTA DE INFORMACIÓN

8

Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización

1. Introducción

Pese al mejoramiento de las protecciones laborales en todo el mundo, en muchos países los trabajadores domésticos siguen luchando por reivindicar tales derechos. Aun cuando se promulgara la correspondiente legislación, la desigual posición de negociación de los trabajadores domésticos en la relación de empleo y la situación de pobreza en la que se encuentran los han obligado a aceptar prácticas de trabajo poco equitativas, por ejemplo, salarios indebidamente bajos, retardo en los pagos, remuneración insuficiente, pago insuficiente o impago de salarios, horarios sumamente largos y en ocasiones formas de abuso y explotación aún más extremas. Estas formas inaceptables de trabajo se ven perpetuadas por ciertas condiciones inherentes al sector considerado: trabajo doméstico en aislamiento o encierro y una desigual posición de negociación en los hogares, factores que les impiden reivindicar los derechos que otorga la legislación o negociar para obtener mejores condiciones; y, peor aún, negarse a trabajar en condiciones de explotación. Los trabajadores domésticos son también objeto de diferentes discriminaciones, que reducen aún más su capacidad de negociación y su confianza a la hora de obtener sus derechos. El 83 por ciento de estos trabajadores son mujeres y suelen proceder de comunidades socialmente marginadas, cuyos niveles de educación y alfabetización son con frecuencia bajos.

Muchas veces, las formas inaceptables de trabajo se han abordado mediante sindicalización y negociación colectiva. Gracias a estas instituciones los trabajadores pueden optar por negociar sus condiciones de trabajo

y ponerse en huelga con el objetivo de que se atienda a sus exigencias. Este modelo exige una relación de empleo directa con un solo empleador, una elevada proporción de trabajadores respecto a los empleadores y la capacidad de los trabajadores para abstenerse de trabajar y obligar así a los empleadores a satisfacer sus demandas, lo que es, por otra parte, la fuente de su poder de negociación.

Con todo, ninguna de estas condiciones caracteriza al sector del trabajo doméstico. En otros sectores no organizados la ley ha desempeñado un papel fundamental para reducir la desigual capacidad de negociación de trabajadores y empleadores, así como para proteger a aquellos que no pueden protegerse por mismos contra las formas inaceptables de trabajo, debido a la ausencia de opciones y a la necesidad de sobrevivir y atender a las necesidades de sus familias.

Incluso en los casos en que se ha promulgado la legislación pertinente, las organizaciones han sido un medio esencial para garantizar la aplicación y el cumplimiento de la ley. Sin embargo, la descentralización y el aislamiento de los trabajadores en los hogares se traducen, de hecho, en barreras que obstaculizan la creación de sindicatos; y los bajos cocientes entre el número de trabajadores y el de empleadores hacen prácticamente imposible negociar en los lugares de trabajo. Además, abstenerse de trabajar no es una forma eficaz de negociación para los trabajadores domésticos, ya que si uno de estos trabajadores «se pone en huelga» el empleador podría contratar a otro suficientemente ansioso de huir de la pobreza, y dispuesto soportar prácticas de trabajo injustas.



Así pues, para que los trabajadores domésticos hagan oír su voz y queden representados ha sido menester idear nuevos paradigmas de organización de los trabajadores, con el fin de formar sindicatos y formular normas colectivas, lo que hace necesario prescindir de las antiguas ideas si se desea determinar qué capacidad tienen estos trabajadores, aparte de la de declararse en huelga, para aplicar la normativa prevista en la ley o los acuerdos colectivos. En muchos casos estos trabajadores han conseguido atender a sus intereses en la negociación colectiva con los empleadores; en muchos otros negocian mejores condiciones con el Estado, para abogar por un mínimo de protecciones reglamentarias, el cumplimiento de la ley y un trato igual dentro y fuera del lugar de trabajo.

Aunque se reconoce que las campañas de promoción encaminadas a obtener una protección más eficaz en el trabajo han sido un medio generalizado de acción, esta nota de información se centra en la ilustración de las medidas específicas adoptadas por las organizaciones de trabajadores domésticos a fin de abordar las formas inaceptables de trabajo en el sector, con un enfoque innovador de la sindicalización, la negociación colectiva y otros medios de negociación.

2. Voz y representación a través de las organizaciones

En todo el mundo hay organizaciones de trabajadores domésticos. El hecho de que exista una Federación Internacional de Trabajadores Domésticos, afiliada a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, Turismo, Hoteles, Restaurantes, Hostelería, Tabaco y Afines (UITA), que cuenta con 58 afiliados en 46 países, es prueba de la capacidad de organización de esos trabajadores. El establecimiento de dichas organizaciones se ha apoyado en un régimen jurídico habilitador y en estrategias de organización en cuyo marco se reconoce la situación y las necesidades especiales de los trabajadores domésticos, sobre todo las que guardan relación con su aislamiento en el lugar de trabajo. Estas estrategias apuntan a nuevos paradigmas de la organización de los trabajadores en una era de creciente descentralización y fragmentación de la mano de obra (Fine, 2006; Goldberg, 2014).

2.1 ¿Por qué y cómo los trabajadores domésticos forman sindicatos y se afilian a estos?

Los trabajadores domésticos tienen muy diversas necesidades, que preexisten al lugar de trabajo y van más allá del mismo. La investigación indica que su aislamiento y la posición en el lugar de trabajo de las mujeres, que

con frecuencia proceden de comunidades marginadas y a menudo pobres, ejercen una influencia directa en los objetivos de organización de estos trabajadores. Como tales, los trabajadores domésticos suelen organizarse primeramente para resolver su aislamiento en el lugar de trabajo y, sobre la base de relaciones preexistentes, formar redes sociales en busca de compañía y apoyo mutuo.¹ Con este propósito, los trabajadores domésticos se organizan también en asociaciones basadas en la nacionalidad, la etnia o el idioma de sus miembros (Das Gupta, 2006; Fine, 2006; Goldberg, 2014; Hondagneu-Sotelo, 2001; Boris y Nadasen, 2008), y se reúnen en lugares públicos y eventos comunitarios o religiosos, con el fin de prestarse apoyo mutuo. Ulteriormente, comienzan a discutir las preocupaciones suscitadas por sus lugares de trabajo e intercambian informaciones acerca de sus derechos, consejos prácticos sobre el empleo y la forma de abordar conflictos. Si se organizan de manera deliberada, estas discusiones informales pueden llevar a que todos los interesados determinen preocupaciones comunes tales como largos horarios y salarios bajos, y promuevan reformas del derecho de trabajo y el mejoramiento de sus condiciones laborales. Este proceso constituye la base necesaria para hacerse oír como grupo y formular exigencias.

Los sindicatos han adoptado varias estrategias para apoyarse en las redes sociales con el fin de organizar a los trabajadores domésticos. Dado que no es posible organizar por centenas a estos trabajadores, como sucede en el caso de los obreros de una fábrica, muchos sindicatos se ponen en contacto con los trabajadores domésticos, distribuyendo volantes en los lugares en que se congregan, por ejemplo, lugares de recreo, jugueterías, tiendas de abarrotes, mercados y paradas de medios de transporte público donde esperan para desplazarse a sus trabajos (OIT, 2012). Recurriendo a esos medios, la *Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia* (FENATRAHOB) llegó a contar con 9.600 trabajadores miembros, y el *Sindicato de Trabajadores de Servicio Doméstico y Afines de Sudáfrica* (SADSAWU) con 25.000 (OIT, 2014). El SADSAWU negoció un acuerdo con los supermercados y conductores de autobús para que los trabajadores domésticos pudieran distribuir volantes e invitar a asistir a reuniones. Para captar trabajadores domésticos, el Sindicato de Trabajadores Domésticos afiliado al *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV) envió representantes a los lugares donde sabía que se reunían trabajadores domésticos: instituciones religiosas, Burger King, fiestas comunitarias y centros de migrantes (Hobden, 2012).

En países que cuentan con grandes concentraciones de trabajadores domésticos algunos sindicatos han logrado organizar a estos trabajadores mediante visitas puerta

¹ Un buen resumen de esta cuestión, véase Goldberg, 2014.

a puerta. El Sindicato de Trabajadores Domésticos de Hostelería, Instituciones Educativas, Hospitales y Afines de Kenya (KUDHEIHA) reunió unos 20.000 trabajadores miembros, concentrándose en barrios en que vivían empleadores y trabajaban trabajadores domésticos (OIT, 2012). Por su parte, el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Jamaica (JHWU) procedió a depositar volantes en buzones (OIT, 2012). Los medios de comunicación han demostrado ser también un instrumento esencial para llegar a los trabajadores domésticos, ya que suelen escuchar la radio o la televisión mientras trabajan. En Bolivia algunas estaciones de radio han llegado a dedicar a los trabajadores domésticos un espacio de audiencia para intercambiar información sobre derechos. Asimismo, la FENATRAHOB ha puesto a disposición líneas telefónicas directas para oír las preguntas y quejas de trabajadores domésticos: en un año la FENATRAHOB recibió unas 900 llamadas, lo que trajo por resultado que cerca de 60 trabajadores domésticos decidieran afiliarse a ese sindicato (OIT, 2014).

Los volantes distribuidos por los sindicatos incluyen información sobre lugares céntricos y horas fijas para que los trabajadores puedan recibir asesoramiento y asistir a reuniones. Por tratarse de una mano de obra muy descentralizada y móvil, esa estabilidad y fiabilidad resultan esenciales. En Nueva York el sindicato Trabajadores Domésticos Unidos fijó una reunión mensual en el mismo lugar y hora durante el tercer sábado de cada mes. Se encargó a cada líder de trabajadores que entrara en contacto con un cierto número de trabajadores domésticos – tanto miembros como nuevos afiliados – para garantizar su asistencia. Durante la semana anterior a cada reunión los trabajadores domésticos debían llamar por teléfono a sus contactos con el objetivo de alentarlos a asistir a la correspondiente reunión (Hobden, 2010; OIT, 2012).

Aparte de sus reuniones generales, muchas organizaciones de trabajadores domésticos organizan eventos sociales para promover la red social que mantiene activos a sus miembros. Durante ciertos eventos estos miembros ofrecen a los trabajadores domésticos servicios de particular interés, por ejemplo, revisiones médicas, masajes y asesoramiento jurídico, y a la vez proporcionan información sobre campañas o nuevos derechos. En este sentido, Trabajadores Domésticos de Holanda organiza no sólo demostraciones y reuniones generales sino también comidas campestres sociales. Gracias a estos eventos, los trabajadores domésticos pueden establecer redes más sólidas para sentar las bases de la confianza que exige el ejercicio de la formulación colectiva de normas (Hobden, 2012).

No es frecuente que los trabajadores domésticos posean los medios o la capacidad suficientes para emprender

acciones jurídicas de compensación en caso de abuso o explotación. Esto explica que los sindicatos atraigan miembros mediante asesoramiento y representación jurídica, así como utilizando su poder colectivo para ejercer presión sobre los empleadores con objeto de garantizar que cumplan las normas (OIT, 2012). La Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU) ofrece información, asistencia jurídica, asesoramiento, prestaciones sociales y recomendaciones a los miembros y no miembros (Ramos-Carbone, 2012). En Perú los miembros del *Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región de Lima* (SINTTRAHOL) pueden contar con la asistencia de los abogados que pone a su disposición la *Confederación General de Trabajadores del Perú* (CGTP), si desean emprender acciones judiciales. Por otra parte, los dirigentes del SINTTRAHOL podrían representar ante los tribunales a un miembro del Sindicato, si éste no pudiera obtener el tiempo necesario para acudir a la audiencia (OIT, 2012).² Asimismo, en muchos países los sindicatos de trabajadores domésticos han organizado piquetes ante los hogares y lugares de trabajo de empleadores renuentes a resolver un conflicto o a acatar una decisión judicial.

2.2 ¿Cuáles son las estructuras de organización que apoyan la voz y la representación de los trabajadores domésticos?

Si en algunos países los trabajadores domésticos han formado sindicatos, en otros se han organizado en cooperativas o asociaciones. La elección de una determinada forma de organización ha dependido de un gran número de factores, entre los cuales cabe citar los marcos jurídicos establecidos, el hecho de que los trabajadores domésticos disfrutaran ya del derecho a organizarse, el papel que desempeñaban las confederaciones sindicales a la hora de organizar y afiliarse a trabajadores domésticos, y las necesidades y objetivos de los trabajadores domésticos en las organizaciones mencionadas. En un gran número de países los trabajadores domésticos se muestran reticentes a sindicalizarse, debido en parte a que no confían en que sus voces queden realmente representadas (Hobden y Schwenken, 2015). No obstante, en países como Uruguay, Brasil, Bolivia y Sudáfrica ha habido de tiempo atrás sindicatos de trabajadores domésticos que hoy cuentan con decenas de millares de miembros, debido a los esfuerzos de organización que han desplegado durante decenios. Estos sindicatos responden a una amplia gama de necesidades de los trabajadores domésticos, que van del apoyo social y jurídico al asesoramiento y las relaciones industriales. En otros países, como Estados Unidos, los trabajadores domésticos se han organizado en asociaciones. Algunas de éstas siguen siendo reducidas y en esencia proporcionan a los trabajadores domésticos

² Para un examen detallado de los enfoques relativos a la organización de los trabajadores domésticos, véase OIT, 2012.

oportunidades de vinculación y apoyo recíprocos, así como acceso a servicios jurídicos y capacitación en materia de conocimientos prácticos, negociación y formación lingüística. Si bien los investigadores han discutido si un modelo es más sólido o más eficaz que el otro (Fine, 2006; Hobden y Schwenken, 2015), los sindicatos y las asociaciones recurren cada vez más a estrategias similares para organizar a los trabajadores domésticos.

La escasa movilidad geográfica de los trabajadores domésticos explica que tiendan a organizarse primeramente en pequeñas asociaciones basadas en sus barrios o en criterios étnicos. A fin de responder a la dispersión de los trabajadores domésticos, los sindicatos se han apoyado en este tipo de grupos para ayudarlos a constituirse en sindicato. Algunos sindicatos formalizan comités de barrio en los lugares de actividad de los trabajadores domésticos, mientras que otros han procedido de manera similar con los comités de los barrios donde viven dichos trabajadores. Estos comités formalizados se encargan de captar nuevos miembros, comunican la información adquirida al personal de su sindicato, identifican casos de abuso y recaudan cuotas sindicales. En Sudáfrica el SADSAWU establece este tipo de comités cuando un gran número de miembros vive o trabaja en el mismo barrio, con la idea de que puedan reunirse y discutir sus problemas de trabajo más fácil y regularmente (OIT, 2014). Tunas Mulia, el sindicato de trabajadores domésticos que tiene su sede en Yogyakarta, Indonesia, ha adoptado una estrategia similar, en virtud de la cual cada comité de barrio (denominado «operata») reúne a unos 20 trabajadores domésticos, lo que les permite reunirse a proximidad de los lugares donde viven y trabajan (OIT, 2014).

En ciudades que cuentan con trabajadores domésticos de muchas nacionalidades, estos trabajadores suelen organizarse atendiendo en primer lugar al criterio de nacionalidad. Éste es el caso de Hong Kong, donde los trabajadores domésticos se organizaron por nacionalidad y ulteriormente se asociaron para fundar la Federación de Trabajadores Domésticos Asiáticos (FADWU), que a su vez se afilió al HKCTU. En los Países Bajos los trabajadores domésticos se encuentran organizados en «auto-organizaciones», o sea, asociaciones de trabajadores domésticos migrantes de la misma nacionalidad que fueron establecidas para proporcionarse apoyo recíproco y abogar por sus derechos como migrantes y como trabajadores. Aunque ninguna de esas organizaciones es un sindicato registrado, a la hora de asociarse cooperan

con el Sindicato de Trabajadores de la Limpieza de la FNV y prácticamente todos sus trabajadores domésticos miembros se han afiliado a ese Sindicato.³ Cada auto-organización cuenta con sus propios directores elegidos, estatutos y programa orgánico, y son independientes de las demás y del sindicato mencionado. Cuando los trabajadores domésticos miembros del Sindicato de Trabajadores de la Limpieza se reúnen, se denominan a sí mismos Trabajadores Domésticos de Holanda.

2.3 Garantizar el liderazgo de los trabajadores domésticos en el seno de los sindicatos

Es cada vez más frecuente que las confederaciones sindicales cuenten entre sus afiliados con sindicatos de trabajadores domésticos y estas confederaciones han emprendido campañas eficaces para garantizar la protección de sus trabajadores y la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, como puso de relieve la campaña 12 por 12 de la Confederación Sindical Internacional (CSI).⁴ Se ha demostrado que resulta esencial velar por el liderazgo dentro de estas estructuras para cerciorarse de que los trabajadores se hagan oír y queden representados, y garantizar así su empoderamiento. La capacidad para participar realmente y estar en condiciones de formular decisiones ha alentado a sindicalizarse a los trabajadores domésticos. Sindicatos tales como el HKCTU (Ramos-Carbone, 2012), la FNV Bondgenoten y la *Confederação nacional dos trabalhadores no comércio e serviços* (CONTRACS) de Brasil han tomado medidas proactivas para promover la representación de los trabajadores domésticos en sus comités ejecutivos. Estas acciones garantizan el examen de las opiniones y preocupaciones de los trabajadores domésticos. En Hong Kong y los Países Bajos esta labor ha permitido también que se haga oír la voz de los trabajadores domésticos migrantes.

El Sindicato de los Trabajadores de la Limpieza de la FNV, que se ha estructurado en comités de organización circunscritos geográficamente, ha abierto un espacio para que los trabajadores domésticos puedan hacerse oír colectivamente, gracias a la creación de su propio comité de organización (CO), con el objetivo de que estos trabajadores puedan expresarse de manera más unificada, pese a que su participación en el Sindicato de los Trabajadores de la Limpieza es limitada. El CO de los trabajadores domésticos está integrado por 30 miembros que son elegidos por las auto-organizaciones. Los CO están presididos por el parlamento del Sindicato de los

³ Entre las auto-organizaciones que colaboran con el Sindicato de Trabajadores de la Limpieza para organizar a los trabajadores domésticos figuran IMWU-Indonesia, OTRADELA- América Latina, y CARE, MIGRANTE y UMDW NL- Filipinas. Estas auto-organizaciones aplican también políticas diferentes por lo que se refiere a la afiliación sindical, ya que algunas de ellas exigen a sus trabajadores domésticos miembros la afiliación al Sindicato, mientras que otras cuentan con una política más liberal.

⁴ Para informarse sobre noticias y cifras actualizadas, véase el sitio web de la campaña en <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12> (acceso 19 de octubre de 2015).

Trabajadores de la Limpieza, que cuenta con 75 miembros y está facultado para aprobar el plan anual del Sindicato. Cada CO dispone del número específico de escaños que se le hayan asignado. Esta estructura hace posible que cada uno de los CO exponga sus propios problemas urbanos, regionales o, en el caso del trabajo doméstico, subsectoriales. Los trabajadores domésticos disponen de 6 escaños en el parlamento. Normalmente, uno de estos 6 trabajadores domésticos se presenta a elección en el Gobierno del Sindicato de los Trabajadores de la Limpieza, integrado por 12 miembros. Aunque habitualmente el candidato de los trabajadores domésticos obtiene un escaño, en 2012 no se eligió a ninguno de estos trabajadores. Para responder al problema, el parlamento formuló una propuesta encaminada a garantizar más adecuadamente su representación en el Gobierno del Sindicato de los Trabajadores de la Limpieza (Hobden, 2012).

Los sindicatos forman también a los trabajadores domésticos como dirigentes sindicales. La Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos (NDWA) de Estados Unidos garantiza el poder de convocatoria de los trabajadores domésticos mediante un programa de capacitación en planificación e implementación de campañas, análisis político, desarrollo institucional, planificación estratégica, comunicaciones y recaudación de fondos. Este avanzado nivel de formación permite que los trabajadores domésticos realicen pasantías en sus respectivas organizaciones para adquirir conocimientos prácticos de organización y gestión (Hobden, 2012). El SADSUWU, el FADWU, la Unión de Trabajadores de la Limpieza de la FNV y muchas otras organizaciones sindicales ofrecen una capacitación en liderazgo similar.

La capacitación en liderazgo promueve la confianza de los trabajadores domésticos a la hora de representar a sus organizaciones y transmitir sus opiniones al público y a las instancias decisorias, incluso en lo que se refiere a la negociación colectiva. Para garantizar la capacidad de negociación de los trabajadores domésticos, las confederaciones sindicales se han comprometido también a capacitar a los dirigentes de los trabajadores domésticos antes de participar en reuniones de negociación. En Uruguay la confederación de sindicatos Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) formó a una representante del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y fortaleció de este modo su participación en el proceso de negociación colectiva.

3. Voz y representación en la negociación colectiva y otras modalidades de negociación

3.1 ¿Cómo pueden los trabajadores domésticos disfrutar de su derecho a la negociación colectiva?

Cabe sostener que la expresión más plena de la voz y la representación viene dada por la capacidad de participar en el diálogo social y la negociación colectiva. Con arreglo al Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT, la negociación colectiva es cualquier negociación que tenga lugar entre una o más organizaciones de trabajadores, por una parte, y uno o más empleadores u organizaciones de empleadores, por otra. En consecuencia, para disfrutar el derecho a la negociación colectiva, importa que los trabajadores domésticos sean reconocidos primeramente como trabajadores en el derecho del trabajo, si la idea es que gocen de pleno derecho para organizarse, negociar colectivamente y quedar constituidos en sindicatos registrados.

Las partes en la negociación colectiva deberían estar en condiciones de elegir los niveles más apropiados de negociación colectiva. La Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la OIT dice que en caso necesario se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y especialmente a nivel «del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional» ((4, 1)).

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de :

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

3.2 Negociación colectiva, ¿cómo negocian colectivamente los trabajadores domésticos?

En varios países las organizaciones de trabajadores domésticos han participado en negociaciones colectivas y logrado acuerdos. Todos los ejemplos de negociación colectiva en materia de trabajo doméstico aquí consignados son de escala nacional, debido esencialmente a la imposibilidad de negociar en el lugar de trabajo.

Para que la negociación colectiva sea un hecho, las leyes y políticas deben contemplar la posibilidad de proceder a negociaciones colectivas sectoriales en las que queden representados los trabajadores domésticos y las organizaciones de sus empleadores; si no hubiese organizaciones de empleadores, o si participara en la relación de empleo una autoridad u organismo público, deberá identificarse y establecerse a un empleador registrador.

La condición inicial para que una organización de trabajadores domésticos participe en una negociación colectiva es que la organización se registre y sea reconocida como sindicato de trabajadores domésticos. En la práctica, estos sindicatos se encuentran normalmente afiliados a una confederación de sindicatos. En las negociaciones colectivas logradas los propios trabajadores domésticos prepararon su plataforma de exigencias. En ciertos casos, como sucedió en Uruguay, un trabajador doméstico representante de su sindicato participó también en la negociación con el apoyo de un representante de la confederación de sindicatos interesada (OIT, 2015g).

Sólo en unos cuantos países, como Francia e Italia, existen federaciones de empleadores de trabajadores domésticos que permiten llevar a cabo negociaciones colectivas. En Italia tres sindicatos⁵ negociaron un primer acuerdo colectivo con la Federación Nacional del Clero Italiano y dos asociaciones⁶ patronales/de empleadores en 1974. Durante las siguientes cuatro décadas los empleadores se organizaron para establecer sus propias organizaciones de representación: la *Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico* (DOMINA) y la *Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico* (FIDALDO). La FIDALDO firmó el correspondiente acuerdo en 1996 y la DOMINA lo hizo en 2001. El acuerdo vigente en la actualidad fue firmado en 2013 e incluye tasas de salarios, períodos de descanso, vacaciones pagadas, subsidio de enfermedad e indemnización por despido. El acuerdo carece de aplicación universal, ya que obliga

únicamente a los empleadores miembros de la DOMINA o la FIDALDO, o a aquellos que firmaron contratos que remitieran explícita o implícitamente a los acuerdos de negociación. Cuando los trabajadores no cubiertos formalmente por estos contratos acuden a los tribunales, las disposiciones sobre salarios y seguridad social son las normas en que se basan los jueces para dictar sentencia; sin embargo, estos procedimientos judiciales no se aplican a otras condiciones de los contratos (por ejemplo, sobre horas de trabajo y permisos pagados). Esto rige también en el caso de los trabajadores domésticos migrantes. A pesar de las limitaciones mencionadas, en el sector del trabajo doméstico la situación ha mejorado significativamente en los últimos quince años y ha aumentado considerablemente el número de trabajadores que ha firmado contratos tipo (OIT, 2015e).

Los trabajadores domésticos suelen mantener relaciones triangulares de empleo, relaciones que plantean problemas a la hora de identificar al empleador (y a la organización de empleadores pertinente), a los fines de la negociación colectiva. Los trabajadores domésticos de ciertas categorías son colocados en hogares por intermediarios tanto públicos como privados. Asimismo, los gobiernos pueden subvencionar la colocación de trabajadores domésticos en los hogares, como elemento de la asistencia social que prestan a los cabeza de familia empleadores. Estas relaciones de empleo triangular plantean dificultades en cuanto a los correspondientes derechos y responsabilidades.

En países como Francia y Bélgica, las relaciones triangulares han dado lugar a una serie de acuerdos colectivos con diferentes organizaciones de empleadores, que actuaban en representación de los cabeza de familia empleadores o de intermediarios y organismos (públicos o privados) (Basten, 2015). El primero de estos acuerdos fue firmado en 1999 por las siguientes confederaciones sindicales: *Fédération des particuliers employeurs de France* (FEPEM), *Confédération française démocratique du travail* (CFDT), *Confédération Générale du Travail* (CGT), *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC) y *Force Ouvrière* (FO), y beneficiaba únicamente a trabajadores remunerados por particulares y empleados por los diferentes hogares (68 por ciento de la mano de obra), (OIT, 2015a). Se firmaron dos acuerdos más: uno en 2012, que firmaron seis sindicatos y dos organizaciones de empleadores, y beneficiaba a trabajadores domésticos colocados en viviendas de particulares por intermediarios sin fines lucrativos⁷; y el segundo, firmado en 2014 por

⁵ Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi – Confederazione Generale Italiana del Lavoro (*Filcams-CGIL*), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (*Fisascat-CISL*), y Unione Italiana Lavoratori (*Uildaca-UIL*)

⁶ Nuova Collaborazione y la Federación Nacional del Clero Italiano

⁷ Negociado por los siguientes seis sindicatos: *CFDT*, *CFTC*, *CGT*, *Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres* (*CFE-CGC*), *FO*, y la rama de trabajo doméstico de la Union nationale des syndicats autonomes (*UNSA-SNAPAD*); y las organizaciones de empleadores que representaban a las siguientes entidades no lucrativas: la *Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire-Confédération Nationale des Familles* (*FNAAP-CSF*) y la *Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles* (*UNA*).

tres sindicatos⁸ y dos organizaciones de empleadores en representación de empresas privadas⁹, que beneficiaba a trabajadores domésticos empleados por empresas privadas¹⁰.

Considerados conjuntamente, estos acuerdos abarcan la mayor parte del sector del trabajo doméstico. El alcance de cada uno de ellos es universal y cubre a los trabajadores domésticos migrantes. El ámbito y el cumplimiento de los acuerdos colectivos son particularmente eficaces en Francia, debido en parte a un «sistema de vales» (*Chèque Emploi Service Universel*, CESU). Los empleadores que recurren a este sistema adquieren vales por servicios domésticos expedidos por un banco o un organismo público (Mather, 2015), que proceden después a gestionar el pago de salarios y las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores domésticos. Los empleadores benefician de importantes reducciones y créditos fiscales, lo que ayuda a pagar salarios justos incluso a empleadores vulnerables tales como personas con discapacidades, personas de edad y hogares de bajos ingresos con necesidades de atención (Mather, 2015; OIT, 2013). Para adquirir estos vales, los cabeza de familia han de registrar un contrato en forma escrita acorde con las disposiciones del acuerdo pertinente. Se trata pues de un sistema que ha hecho posible dar aplicación masiva a contratos negociados colectivamente. El sistema facilitó igualmente el proceso de sindicalización, por permitir la asignación de fondos para sufragar costos sindicales, incluidos los derivados de la organización del diálogo social y la formación profesional (OIT, 2013). Este sistema no ha menoscabado en modo alguno el empleo, como demuestra el hecho de que la proporción de empleadores que lo utilizaban pasara del 56 por ciento a un 78 por ciento entre 2002 y 2010.

En Illinois y California se aumentó la financiación pública de los servicios de atención en el hogar, facultando a los empleadores a pagar un salario mínimo negociado colectivamente. En California los trabajadores de atención en el hogar organizados por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) son subsidiados por el Estado y colocados por intermediarios. Si bien los cheques de pago son expedidos por intermediarios, la supervisión diaria incumbe a los cabeza de familia que benefician de la atención pública de salud. Por consiguiente, los salarios que reciben los trabajadores de atención en el hogar dependen del nivel de los subsidios públicos. El SEIU hizo campaña para conseguir que se promulgara legislación a nivel de los estados con el objetivo de permitir a sus distritos

establecer autoridades públicas que hicieran las veces de «empleadores registradores». Estas autoridades se encargan de negociar con el Sindicato, y en este contexto proporcionan capacitación en el empleo y llevan registros para emparejar trabajadores y empleadores.

Habida cuenta de que los cabeza de familia desempeñan un papel fundamental para determinar las condiciones diarias de trabajo, se han creado juntas de distrito en que participan el Sindicato, las autoridades públicas y los representantes de los cabeza de familia (personas de edad y personas con discapacidades). Todos los actores que colaboran en la determinación de las condiciones de atención pueden hacerse oír y abordar problemas. Éste es un ejemplo de respuesta innovadora en materia de políticas a la compleja relación de trabajo triangular que prevalece en el sector (OIT, 2015f). Los esfuerzos de organización y negociación mencionados dieron lugar a aumentos de salarios de un 147 por ciento (Sachs, 2007), así como también a prestaciones sociales y procedimientos de reclamación de gran alcance (SEIU Local 530, 2013).

En aquellos casos en que no existían organizaciones de empleadores reconocidas, el Sindicato o el Gobierno se pusieron en contacto con otras entidades para que actuasen en las negociaciones en calidad de empleador. Las organizaciones de amas de casa preexistentes se han reconocido cada vez más como empleadores a la hora de negociar, como ha sucedido en Alemania, Uruguay y Argentina.

En Alemania el sindicato NGG fue el que pidió a la DHB que actuase en calidad de asociación representante del empleador (Basten, 2015). En Uruguay, después de que la Cámara de Comercio rehusara una invitación para actuar como contraparte empleadora, se pidió a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay (LACCU) que participara en un Consejo de Salarios de Trabajadores Domésticos, Grupo 21, junto con el Ministerio de Trabajo y Seguro Social y el SUTD. Si bien la LACCU fue establecida de manera autónoma, el reconocimiento de esta entidad por parte del Estado en calidad de representante de los empleadores hizo posible la negociación. Por conducto del Consejo precitado, se negociaron a partir de 2008 tres acuerdos sobre salarios, condiciones de trabajo y prestaciones (Goldsmith, 2013), cada uno de los cuales era de aplicación general en el sector, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. Estos acuerdos contribuyeron a aumentar en un 48,7 por ciento las afiliaciones a la seguridad social entre 2006 y 2012,

⁸ CFDT, CFTC y la CFE-CGC.

⁹ La Fédération Française des Services à la Personne (FEDESAP) y la Fédération du service aux particuliers (FESP).

¹⁰ La CGT se opuso a este acuerdo, señalando que deformaba la relación de empleo por considerar a los empleadores como usuarios de servicios. FO decidió también no firmar el acuerdo, ya que a su juicio redundaría en la desintegración de las condiciones de trabajo prevalecientes en el sector, debido en parte al modelo de relación de trabajo.

mientras que los salarios pasaron del 55,5 por ciento de los salarios pagados a otras mujeres en 2006 al 70,1 por ciento en 2012 (OIT, 2015g). Las inspecciones del trabajo y un mecanismo de reclamación contribuyeron al logro de estos resultados (Goldsmith, 2013). El desarrollo de capacidades del SUTD y de la LACCU se demostró esencial en el éxito alcanzado por las negociaciones.

3.3 ¿Hay otras formas de negociación?

A la vista de que la negociación colectiva no siempre es posible en el plano nacional debido a las condiciones prevalecientes en ciertos países, los trabajadores domésticos han adoptado otros medios innovadores para establecer normas colectivas. La negociación en el lugar de trabajo no puede traducirse a la relación de trabajo doméstico, cuando el lugar de trabajo se reduce normalmente a un trabajador y un empleador. Por esta razón, las organizaciones de trabajadores domésticos han explorado dos tipos de enfoques innovadores; a saber, el establecimiento de normas colectivas mediante una acción coordinada que se lleva a cabo a través de un intermediario en el punto de contratación; y el establecimiento de normas colectivas o estructuras de negociación colectiva en el plano municipal, de barrio o de bloque de viviendas. Estos esfuerzos se encuentran todos ellos en una fase temprana de realización, motivo por el cual no se han evaluado aún sus resultados, si bien las iniciativas emprendidas resultan prometedoras.

Acción coordinada para establecer normas

Un ejemplo paradigmático de este modelo viene dado por la labor del Sindicato General de Trabajadores Domésticos de Hong Kong (DWGU), afiliado al HKCTU, que organiza a trabajadores domésticos locales y no migrantes¹¹. El Sindicato recibió financiación pública a fin de llevar a cabo un programa de capacitación para el empleo destinado a trabajadores domésticos locales programa que se denominó Centro de Capacitación de la Confederación de Sindicatos (CTUTC). El CTUTC y el HKCTU son entidades formalmente separadas, lo que garantiza al CTUTC la posibilidad de promover normas profesionales de alto nivel y al HKCTU su independencia en el diálogo social (HKCTU, 2015). El CTUTC ha proporcionado más de cien horas de capacitación práctica a mujeres que acceden al mercado de trabajo, en materia de limpieza, lavandería, cuidado de niños y atención a personas de edad, negociación y derechos laborales. Los estudiantes certificados pudieron acceder al programa de remisión a empleos del Centro, lo que

permitió que las mujeres certificadas accedieran a 19.287 empleos de calidad entre 2002 y 2014. Durante este período los miembros del DGWU se reunieron para definir los niveles adecuados de salarios y pagos en el sector (Fish Ip, entrevista, 2015), niveles que utiliza el CTUTC para negociar contratos (HKCTU, 2015). El Sindicato invierte masivamente para fomentar en mayor medida el dialogo con los trabajadores y determinar así los salarios y los pagos apropiados en el sector, lo que promueve la confianza de los trabajadores domésticos en el valor de su trabajo y, por consiguiente, en la posibilidad de demandar los salarios fijados colectivamente (Fish Ip, entrevista, 2015).

Estos contratos han hecho aumentar apreciablemente los niveles en favor de los trabajadores colocados a través del CTUTC. El salario normal por hora de un trabajador doméstico capacitado es de dos a tres veces superior al salario mínimo obligatorio y los trabajadores de atención postnatal colocados a través del CTUTC ganan el doble de los que son colocados por el organismo público de remisión a empleos (HKCTU, 2015). Asimismo, el CTUTC mantiene la tasa más elevada de colocación entre todos los programas de remisión a empleos de los trabajadores domésticos apoyados por el Estado, aunque los salarios de los trabajadores colocados por el CTUTC sean más altos (Fish Ip, entrevista, 2015). Hay que señalar también que cerca de la mitad de los graduados de cada promoción se afiliaron al Sindicato. Los trabajadores que pasaron a formar parte del Sindicato tendían a obtener mejores resultados en la negociación de sus contratos, ya que beneficiaban de una mejor formación profesional, gracias al diálogo con otros miembros y a los cursos especializados ofrecidos por el Sindicato (OIT, 2015b).

En Zambia las organizaciones de trabajadores domésticos negociaron un código de conducta que utilizan en la actualidad los organismos intermediarios como nivel de referencia para establecer condiciones contractuales. Aunque los trabajadores domésticos se encuentran sindicados, quedan excluidos de negociar colectivamente debido a una disposición limitadora que sólo autoriza la negociación con empleadores de 25 o más empleados (OIT, 2015i). Además, la Federación de Empleadores de Zambia no puede representar legalmente a empleadores de trabajadores domésticos. Así pues, al margen de la Federación, el Congreso de Sindicatos de Zambia, la Federación de Sindicatos Libres de Zambia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior negociaron un código de conducta, al que se

¹¹ En Hong Kong los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, disfrutan de derechos de libertad de asociación, y han formado así sindicatos desde 1990, normalmente, siguiendo el criterio de nacionalidad. El HKCTU organiza a trabajadores domésticos de varias nacionalidades en el marco de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos de Asia, a la que está afiliado el DGWU. Con todo, no existe ninguna disposición reglamentaria que prevea derechos de negociación colectiva para ningún trabajador (Hong, 2010). El caso de los trabajadores domésticos nacionales se contempla en el código de trabajo y estos trabajadores son libres de trabajar por horas, mientras que los trabajadores domésticos migrantes tienen la obligación de residir en los hogares de sus empleadores y son protegidos por un contrato tipo, impuesto por el Gobierno, contrato que incluye un salario mínimo permisible.

incorporaron salarios mínimos, tiempo de trabajo, licencia por enfermedad, licencia de maternidad, indemnización por despido y otros temas, basándose en las protecciones normativas de los trabajadores domésticos de 2011 (OIT, 2011). Los organismos intermediarios distribuyen entre los empleadores el código de conducta, remiten a éste a la hora de establecer las correspondientes condiciones contractuales en el punto de contratación, acuerdan negociar salarios superiores al salario mínimo y garantizan la aplicación de los contratos. Los organismos informaron acerca de salarios entre un 19 por ciento y un 130 por ciento superiores al salario mínimo legal, así como sobre un elevado grado de aplicación de la ley, pese a la ausencia sistemática de control de dicha aplicación (OIT, 2015h).

Negociación en base a los barrios

Aunque los lugares donde se efectúa el trabajo doméstico se encuentran descentralizados, los empleadores suelen concentrarse en barrios, bloques de edificios y comunidades de viviendas más prósperas. Y algunas organizaciones han procurado apoyarse en estas agrupaciones para entablar negociaciones colectivas. En la India el Sindicato de Derechos de los Trabajadores Domésticos (DWRU) de Karnataka tuvo la idea de organizar a los trabajadores en ciertos locales, para negociar con las «asociaciones de bienestar de los residentes» próximas. En ciertas ocasiones, estas asociaciones representan a los residentes de un barrio, mientras que en otras representan a las personas que viven en un edificio de apartamentos. Estas asociaciones suelen registrarse ante el Gobierno de Karnataka, y algunas de ellas participan en procesos públicos locales en cuanto representantes de la sociedad civil. El DWRU ha procurado negociar con una serie de asociaciones de bienestar de los residentes y obtenido ciertos éxitos a la hora de convencer a las asociaciones simpatizantes para que emprendan esfuerzos educativos, por ejemplo, en lo que concierne al trabajo infantil. Ahora bien, incluso las asociaciones abiertas al diálogo eran renuentes a participar en negociaciones sobre sueldos y horas de trabajo, aduciendo que los empleadores eran los cabezas de familia y no así la asociación considerada en su conjunto. El Departamento de Trabajo de Karnataka afirmó que esas asociaciones no estaban facultadas a intervenir en los asuntos de los hogares, pero el DWRU logró ejercer presión popular para conseguir que las asociaciones de bienestar de los residentes de un determinado edificio prometiera que los trabajadores domésticos del edificio beneficiarían cada mes de cuatro días libres pagados (OIT, 2015c).

La victoria del DWRU sugiere que las asociaciones de bienestar de los residentes u otras asociaciones de barrio pueden ser un marco de negociación con los empleadores domésticos. En Yogyakarta, Indonesia, los trabajadores domésticos adoptaron un enfoque similar

para pedir al gobierno municipal que adoptase un contrato tipo. Las condiciones contractuales fueron discutidas y adoptadas colectivamente por los miembros del sindicato de trabajadores domésticos. Y cuando las autoridades municipales se negaron a aplicar las normas esos términos contractuales como contrato tipo, el sindicato aplicó el contrato unilateralmente, utilizándolo en diversos puntos de contratación, por ejemplo en su escuela de trabajadores domésticos, e hizo acompañar a algunos de sus miembros para convencer a los empleadores de que firmaran el contrato tipo. De este modo, el sindicato consiguió que lo firmaran 400 empleadores (OIT, 2015d).

Finalmente, en la ciudad de Nueva York una organización local de trabajadores domésticos, Trabajadoras de Casa Unidas, emprendió una experiencia en materia de negociación informal por barrio, con la esperanza de ampliar apreciablemente las reducidas exigencias de las normas estipuladas por el gobierno municipal para el sector del trabajo doméstico. La organización precitada llevó a cabo la experiencia en el contexto relativamente circunscrito y amistoso de un barrio rico y progresista, caracterizado por una elevada tasa de empleo doméstico. Además, se pasó a experimentar con el despliegue de las redes sociales entre trabajadores y empleadores, redes que suelen realizar sus actividades menos a nivel municipal que de barrio.

Trabajadoras de Casa Unidas reunió a trabajadores domésticos que trabajaban en el barrio mencionado con una pequeña red de trabajadores progresistas, estructurada con la ayuda de una organización judía de justicia social aliada, a saber, Judíos en pro de la Justicia Racial y Económica (JFREJ), con el objetivo de participar en diálogos informales. Estos diálogos sirvieron para redactar un código sobre auxiliares en el hogar, en el cual se establecieron niveles más elevados para el sector en el barrio, por ejemplo, en materia de vacaciones pagadas, preavisos de rescisión, salarios decentes y acuerdos de trabajo en forma escrita (Goldberg, 2014). El código comenzó a aplicarse en el barrio en septiembre de 2013. JFREJ recurrió a las redes sociales de sus miembros, incluidos sus lugares de culto, para convencer a 300 empleadores de Park Slope de que debían atender a estos niveles superiores en abril de 2014 a más tardar. No resulta claro que la tasa de aplicación de tales niveles llegue a ser un hecho en ausencia de un mecanismo explícito de control (OIT, 2015f).

4. Conclusiones

Los trabajadores domésticos figuran entre las categorías con menos voz y representación, y frecuentemente se ven amenazados por formas de trabajo inaceptables. Fortalecer su voz y su representación a través de organizaciones, la negociación colectiva, y otras formas de negociación ha contribuido eficazmente a robustecer la posición negociadora de los trabajadores domésticos y a mejorar su situación laboral. En este sentido, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden desempeñar funciones esenciales:

- Las organizaciones de trabajadores domésticos empoderan a estos trabajadores y organizan estrategias eficaces cuando permiten identificar y abordar las necesidades específicas y la situación de los trabajadores domésticos, a la vista de su necesidad de apoyo social, de servicios médicos y jurídicos, de lugares y horas estables de reuniones, y de estructuras que les permitan participar y organizarse en sus barrios;
- Los sindicatos pueden tomar medidas para garantizar la voz y la representación de los trabajadores domésticos en las confederaciones sindicales, por ejemplo, creando mecanismos de votación que hagan posible la participación de los trabajadores en sus comités ejecutivos, y capacitando a estos trabajadores para organizar, dirigir y representar a sus organizaciones, así como negociar en su nombre;
- Para promover la negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico, los gobiernos pueden facilitar el proceso de registro de los sindicatos de trabajadores domésticos, ayudar a identificar a empleadores con propósitos de negociación,

y establecer una plataforma de negociación colectiva como parte del marco jurídico vigente; los subsidios públicos a los empleadores de trabajadores domésticos garantizan asimismo que los salarios mínimos negociados colectivamente sirvan de apoyo al trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos, y resulten asequibles para los empleadores;

- Las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un cometido crucial, organizando a empleadores e intermediarios, como demuestra, por ejemplo, el hecho de que de la ZFE de Zambia y los esfuerzos incipientes de la ECOP de Filipinas sirvieran para organizar a empleadores, en un principio gracias a consultas comunitarias y actualmente de forma más deliberada a través de sus contactos y juntas locales.
- Para proteger más eficazmente a los trabajadores domésticos contra las formas inaceptables de trabajo, los acuerdos de negociación colectiva deberían aplicarse de manera universal a todos los trabajadores domésticos, sin olvidar a los trabajadores domésticos migrantes. Estos acuerdos deberían aplicarse también a través de los tribunales, con el fin de que sirvan de referencia, y los gobiernos han de establecer mecanismos específicos para supervisar y promover su cumplimiento.
- Es posible también establecer normas colectivas a través de una organización y en asociación con un intermediario de formación y colocación.
- La negociación por barrio puede ser interesante. Aunque organizar a los trabajadores domésticos a este nivel es ya una práctica que cuenta con cierto arraigo, para negociar sería necesario también identificar y reconocer a un empleador del barrio de que se trate.

Referencias

- Basten, Anna. 2015. *Promote industrial relations in the domestic work sector in Europe*. (Bruselas, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions).
- Boris, E.; Nadasen, P. 2008. «DOMESTIC WORKERS ORGANIZE!», en *Working USA*, Vol 11, págs. 413–437.
- Castagone, E.; E. Salis, E.; y Premazzi, V. 2013. *Promoting Integration for Migrant Domestic Workers*. International Migration Papers No. 115 (Ginebra, OIT).
- Das Gupta, M. 2006. *Unruly immigrants: rights, activism, and transnational South Asian politics in the United States*. Durham, Duke University Press.
- Fine, J. 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*.
- Goldberg, H. 2014. *Our Day Has Finally Come: Domestic Worker Organizing in New York City*. Tesis de doctorado, Department of Cultural Anthropology, City University of New York Graduate Center (Nueva York, NY).
- Goldsmith, M. 2013. *Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay*. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO).
- HKCTU. 2015. *HKCTU's Training and Job Placement Service for Domestic Workers in Hong Kong: A Report by Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) and the Hong Kong Domestic Workers' General Union (DWGU)*. (Hong Kong, HKCTU y DWGU, no publicado).
- Hobden, C. 2010. *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers: Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York*. Global Union Research Network (GURN), Documento de trabajo núm. 14. (Ginebra, OIT).
- . 2012. *The National Domestic Workers Alliance: A Case Study* (no publicado).
- . 2012. *Domestic Workers Netherlands and the FNV: A Case Study* (no publicado).
- ; Schwenken, H. 2015. *Domestic worker organizing models and strategies: a comparative study* (no publicado).
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. University of California Press: Berkeley.
- Hong, N.S. 2010. «Labour Law in Hong Kong» (Netherlands, Kluwer Law International).
- OIT, 2011. *Zambia Enacts New Domestic Work Legislation*. Developments in Law and Practice, TRAVAIL, (Ginebra, 2011). [Es posible acceder a la referencia en línea en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_154419.pdf, 29 de julio de 2015].
- . 2012. *Achieving decent work for domestic workers : an organizer's manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power* (Ginebra).
- . 2013. *Formalizing domestic work through the use of service vouchers: the particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva* (Ginebra).
- . 2014. Case studies on Bolivia, Indonesia, South Africa, and Italy. Oficina para las Actividades de los Trabajadores (Ginebra), no publicado.
- . 2015a. *France Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Ginebra), no publicado.
- . 2015b. *Hong Kong Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Ginebra), no publicado.
- . 2015c. *India Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. ILO Decent Work Team for South Asia and Country Office for India (Delhi), no publicado.
- . 2015d. *Indonesia Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Geneva), no publicado.
- . 2015e. *Italy Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Ginebra), no publicado.
- . 2015f. *United States Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Ginebra), no publicado.
- . 2015g. *Uruguay Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Ginebra), no publicado.
- . 2015h. *Zambia Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, Departamento WORKQUALITY (Ginebra), no publicado.
- . 2015i. *Comparative Study of ILO Convention No. 189 and national law and institutional framework in Zambia*. ILO Country Office for Zambia (Zambia), no publicado.
- Mather, C. 2005. *Out of the Shadows: Organising and Protecting Domestic Workers in Europe: The Role of Trade Unions*. (Bruselas, Confederación Europea de Sindicatos). [Es posible acceder al texto en línea en: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Rapport_dosmestic_workers.pdf, 29 de julio de 2015].
- Ramos-Carbone, E. 2012. *The Hong Kong Federation of Asia Domestic Workers Unions – FADWU: A Case Study* (no publicado).
- Sachs, B. 2007. «Labor Law Renewal,» in *Harvard Law & Policy Review*, Vol 1, págs. 375-400.
- Service Employees International Union, Local 530. 2013. *Overview of Homecare Collective Bargaining*. <http://www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining/> [se accedió al texto el 29 de julio de 2015].
- Zambia Federation of Employers. 2015. *Code of Conduct for Employers of Domestic Workers*. (Lusaka, Zambia). [Es posible acceder al texto en línea en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164522.pdf, 29 de julio de 2015].

Claire Hobden (especialista en condiciones de trabajo, trabajo doméstico), es la autora de esta nota de información. La nota tiene como base varias investigaciones llevados a cabo por Harmony Goldberg y Samuel Grumiau para la OIT. Agradecimientos especiales a Philippe Marcadent, Amelita King Dejardin, Susan Hayter, Edlira Xhafa, Valerio De Stefano, Victor Hugo Ricco y Marlene Seiffarth por sus observaciones y asesoramiento.

El objetivo de la serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico es fomentar e informar el debate sobre políticas para avanzar hacia el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ofrecen información sobre los términos y condiciones de empleo para el trabajo doméstico, temas de políticas y diferentes puntos de vista sobre estos temas, además de una variedad de perspectivas para abordar estos temas alrededor del mundo.

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

*Organización
Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza*

*Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
inwork@ilo.org
www.ilo.org/domesticworkers*