



Intensificar los esfuerzos para conseguir un trabajo digno para los trabajadores domésticos en la UE: 10.º aniversario del Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189)

Evento a nivel europeo

28-29 de junio de 2021

Manuscrito terminado en junio de 2021

CLÁUSULA DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD: La información y los puntos de vista expuestos en este documento son responsabilidad exclusiva de los distintos colaboradores y no reflejan necesariamente la posición oficial de los miembros de la Alianza C189, a saber: la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad (EASPD), la Comisión Europea, la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT), la Federación Europea de Empleo Familiar y Asistencia Domiciliaria (EFFE), la Federación Europea de Servicios a la Persona (EFSI), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWF), la Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux, la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM) y UNI Europa. Ninguno de los socios del C189 ni ninguna persona que actúe en su nombre podrá ser considerado responsable del uso que pueda realizarse de la información en él contenida.

A efectos de citación, la publicación debe referenciarse como: *Alianza Europea C189, 2021, Intensificar los esfuerzos para conseguir un trabajo digno para los trabajadores domésticos en la UE: 10º aniversario del Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189).*

Índice

La Alianza Europea C189	4
I – Introducción	6
II- Legislación laboral y marcos de protección social: de los vacíos legales a la plena aplicación del C189 de la OIT	8
III - Abordar el trabajo doméstico no declarado	17
IV - Los desafíos que plantea la aparición de las plataformas digitales	19
V - Trabajadores domésticos migrantes	21
VI - Profundizar en el tema	24
Reflexiones sobre la investigación académica	25
Una nueva política de conciliación de la vida familiar y laboral: la oportunidad de formalizar el trabajo asistencial (doméstico).....	25
Ampliar los derechos a través de la investigación activista con las organizaciones de trabajadores domésticos	29
El papel de la legislación de la UE en la promoción de los derechos de los trabajadores domésticos: atención a la jornada laboral	33
Los efectos del Convenio C189 de la OIT sobre trabajadores domésticos en Argentina, Chile y Paraguay	39
Bibliografía	43

La Alianza Europea C189

La Alianza C189 es un grupo informal de partes interesadas a nivel europeo, implicadas directa e indirectamente en el sector del trabajo doméstico. Los socios de la Alianza C189 comparten la opinión de que el 10.º aniversario del Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189) supone un hecho lo bastante importante como para hacer balance de los progresos realizados y de las cuestiones pendientes.

Con la publicación de este informe, las cartas conjuntas en las que se pide la ratificación a los 19 Estados miembros que aún no lo han hecho y la organización del evento en línea de dos días de duración, la alianza pretende exponer ejemplos concretos que los Estados miembros podrían aprovechar para mejorar la situación de los trabajadores de servicios personales y domésticos. También desean ofrecer una oportunidad para perfeccionar los compromisos de acciones y promesas de las principales partes interesadas y poner en marcha una serie de actuaciones coordinadas a nivel nacional a favor de los derechos de los trabajadores domésticos.

Los socios de la Alianza C189 son:

- **EASPD - Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad**

La Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad es una organización coordinadora europea sin ánimo de lucro, creada en 1996, que representa actualmente a más de 17 000 servicios sociales y sanitarios para personas con discapacidad. La EASPD promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad mediante unos sistemas de servicios eficaces y de alta calidad.

- **Comisión Europea**

La Comisión Europea es la institución ejecutiva de la Unión Europea (UE). Ayuda a configurar la estrategia global de la UE, propone nuevas leyes y políticas comunitarias, supervisa su aplicación y gestiona el presupuesto de la UE. También desempeña un papel importante en el apoyo al desarrollo internacional y el suministro de ayuda. Su Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión es responsable de la política de la UE en materia de empleo, asuntos sociales, competencias, movilidad laboral y los correspondientes programas de financiación de la UE.

- **EFFAT - Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo**

Como federación sindical europea del sector que representa a 120 sindicatos nacionales de 35 países europeos, la EFFAT defiende los intereses de más de 25 millones de trabajadores empleados en los sectores de agricultura, alimentación y bebidas, hostelería y turismo y trabajo doméstico. La EFFAT es miembro de la CES y de la organización regional europea de la UITA.

- **EFFE - Federación Europea de Empleo Familiar y Asistencia Domiciliaria**

La Federación Europea de Empleo Familiar y Asistencia Domiciliaria (EFFE) es uno de los actores del sector de los servicios personales y domésticos (PHS) a nivel de la UE, y representa a sus miembros como organizaciones nacionales de hogares, como empleadores y de trabajadores domésticos y cuidadores de menores.

Creada en 2012, la EFFE lucha específicamente por el reconocimiento y el desarrollo del modelo de empleo directo (también llamado empleo doméstico o familiar) a nivel europeo. Este modelo se caracteriza por una relación laboral contractual entre dos particulares, sin ningún objetivo comercial o lucrativo.

- **EFSI - Federación Europea de Servicios a la Persona**

La EFSI es la voz del sector de los servicios personales y domésticos a nivel europeo, y representa a las asociaciones nacionales, las organizaciones patronales, los proveedores de servicios personales y domésticos y las empresas que participan en el desarrollo de los servicios personales y domésticos (PHS) en Europa. A través de sus miembros, la EFSI está presente en 21 Estados miembros de la UE.

- **Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWF)**

La IDWF es una organización de trabajadores domésticos y del hogar basada en la condición de miembro. Un trabajador doméstico o del hogar es toda persona que realiza trabajos domésticos en el marco de una relación laboral. La IDWF cree que el trabajo doméstico es un trabajo y que todos los trabajadores domésticos y del hogar merecen disfrutar de los mismos derechos que los demás trabajadores. Su objetivo es construir una organización mundial de trabajadores del hogar/domésticos fuerte, democrática y unida para proteger y promover los derechos de los trabajadores domésticos en todo el mundo.

En abril de 2021, la IDWF cuenta con 81 afiliados de 63 países, que representan a más de 590 000 miembros de trabajadores del hogar/domésticos. La mayoría están organizados en sindicatos y, otros, en asociaciones, redes y cooperativas de trabajadores.

- **Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux**

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de la ONU para el mundo del trabajo. Establece normas laborales internacionales, promueve los derechos en el trabajo y fomenta las oportunidades de empleo digno, la mejora de la protección social y el fortalecimiento del diálogo acerca de cuestiones relacionadas con el trabajo.

La Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux representa a la Organización Internacional del Trabajo, por una parte, ante los países del Benelux (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo) y, por otra, ante las instituciones de la Unión Europea, en particular la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, el Consejo de Ministros y el Consejo Europeo. La Oficina está desarrollando, de manera proactiva, la asociación estratégica OIT-UE, tanto a nivel de actor regional como global.

- **Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM)**

La Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM) representa una red de 168 organizaciones miembros de 34 países, que trabajan para garantizar la justicia social y los derechos humanos de los migrantes indocumentados. Al reunir una amplia variedad de experiencias y conocimientos, la PICUM ofrece un vínculo entre las realidades locales y los debates que tienen lugar a nivel político.

- **UNI Europa**

UNI Europa es la Federación Sindical Europea de 7 millones de trabajadores de servicios. Es la portavoz de los sectores que constituyen la columna vertebral de la vida económica y social en Europa. Con sede en el corazón de Bruselas, UNI Europa representa a 272 sindicatos nacionales de 50 países, entre ellos: Comercio, Banca, Seguros y Bancos Centrales, Juegos, Gráficos y Embalajes, Peluquería y Belleza, Servicios de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Medios de Comunicación, Entretenimiento y Artes, Servicios Postales y Logística, Asistencia Privada y Seguros Sociales, Limpieza Industrial y Seguridad Privada, Deporte Profesional y Ocio, Profesionales/Gestores y Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

I – Introducción

En junio de 2021 se cumple el 10.º aniversario de la adopción del Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189). El Convenio, que define el trabajo doméstico como todo aquel trabajo realizado en el marco de una relación laboral y sobre una base profesional, en un hogar o en hogares para prestar servicios principalmente para el consumo de los miembros del hogar, propuso un conjunto histórico de normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales en el sector.

Casi 9,5 millones de trabajadores domésticos (también denominados trabajadores de servicios personales y domésticos (PHS) a nivel de la UE) **trabajan en la UE 27 y el 90 % son mujeres**^{1 2}. Los trabajadores que realizan el trabajo doméstico remunerado no forman un grupo homogéneo, puesto que tienen distintos acuerdos de trabajo, relaciones laborales y tareas a realizar, así como nacionalidades, condiciones de residencia y características personales. De ellos, **6,3 millones están declarados y como mínimo 3,1 millones realizan un trabajo no declarado**³. El sector depende de los trabajadores móviles y migrantes de la UE, muchos de los cuales se enfrentan a violaciones sistemáticas de los derechos laborales y, en algunos casos, a violencia y otros abusos. Este sector es una industria en crecimiento⁴ y, si no se le presta atención, los trabajadores no ganarán un salario digno y algunos seguirán sin poder llegar a fin de mes y sin una cobertura de seguridad social efectiva. Hasta la fecha, ocho Estados miembros de la UE⁵ han ratificado el Convenio. A pesar de la movilización mundial que siguió a su aprobación⁶, la mejora de los derechos de los trabajadores domésticos y cuidadores sigue siendo más que nunca un tema de actualidad en Europa.

Con este informe, los socios de la Alianza C189 pretenden ofrecer una visión general de los principales desafíos a los que se enfrenta el sector del trabajo doméstico y permitir a algunas organizaciones e investigadores destacar sus actuales trabajos⁷. La intención es complementarlo con el Estudio Global de la OIT «*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*» y los debates que se celebrarán durante el evento en línea previsto para los días 28 y 29 de junio de 2021, que ofrece numerosas

¹ Lebrun; JF. (2020).

² En su informe global de 2021 sobre el trabajo doméstico, la OIT calcula que hay 2,7 millones de trabajadores domésticos en Europa del norte, del sur, oriental y occidental. La diferencia con la cifra que se indica aquí se debe a diferencias metodológicas, ya que debido a la limitada disponibilidad de microdatos sobre ocupaciones (códigos CIUO) a nivel de cuatro dígitos, las estimaciones de la OIT no incluyen a los trabajadores domésticos empleados a través de proveedores de servicios. Las estimaciones estadísticas proporcionadas por Jean-François Lebrun y en las que se basa este informe incluyen tanto a los trabajadores domésticos empleados por los hogares como por los proveedores de servicios. Para más información, consulte la OIT (2021) y Lebrun, JF. (2020).

³ El trabajo no declarado se define como cualquier actividad remunerada que es legal en cuanto a su naturaleza, pero que no se declara a las autoridades públicas. Cabe señalar que, a nivel internacional, el trabajo no declarado suele denominarse «trabajo informal».

⁴ El envejecimiento de la población y la preferencia documentada por envejecer en casa en lugar de hacerlo en residencias es uno de los principales factores que impulsan la creciente demanda de servicios personales y domésticos. Para más información, consulte Eurofound (2013).

⁵ Bélgica, Finlandia, Alemania, Irlanda, Italia, Malta, Portugal y Suecia, de los 32 países que lo han ratificado.

⁶ Como la cooperación OIT-UE a través de distintos proyectos sobre el trabajo doméstico, la decisión del Consejo de 28 de enero de 2014 por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio en interés de la Unión Europea o las conclusiones del Consejo de diciembre de 2020 adoptadas bajo la Presidencia alemana que invitan a los Estados miembros de la UE a considerar la importancia del Convenio n.º 189 para el trabajo digno y los derechos de los trabajadores domésticos.

⁷ Solo se invitó a contribuir a este informe a los expertos que participaron en la convocatoria de contribuciones abierta entre enero y marzo de 2021.

referencias para una lectura más profunda. El informe destaca el espíritu de cooperación entre los socios de la alianza y sienta las bases para que en el futuro se produzcan unos cambios tangibles que beneficien a los trabajadores.

II- Legislación laboral y marcos de protección social: de los vacíos legales a la plena aplicación del C189 de la OIT

El trabajo de los servicios personales y domésticos (PHS) y, por extensión, el trabajo doméstico, ha sido a menudo excluido de los marcos tradicionales de las relaciones laborales. **El elevado número de mujeres presente en este sector, unido a la noción histórica de que este trabajo no está remunerado, lo ha dejado fuera de los marcos normativos.** La ratificación del Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189) es el primer paso para el reconocimiento formal del sector. Abre las puertas para que los trabajadores domésticos dispongan del mismo estatus que los demás trabajadores de otros sectores. Entre los 6,3 millones de trabajadores domésticos declarados en Europa, casi 2 millones de ellos no gozan de los mismos derechos laborales ni de la misma protección social que los demás trabajadores en sus respectivos países⁸ ⁹. Varias medidas políticas y otras iniciativas en los últimos 10-15 años han tratado de reforzar los derechos de los trabajadores domésticos, de las cuales el Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189) es probablemente la más importante. Establece, entre otras cosas, que los trabajadores domésticos deben gozar de unos derechos equivalentes a los de los demás trabajadores.

En muchos países de la UE se han realizado esfuerzos considerables para transformar los empleos no declarados del sector en empleos regulares, cubiertos por una legislación laboral y una protección social efectivas. Ello se ha llevado a cabo sobre todo a través de subvenciones públicas a los proveedores de servicios profesionales, incentivos sociofiscales a los hogares, exenciones fiscales y de seguridad social, o plataformas declarativas en línea para facilitar la declaración de los trabajadores por parte de los usuarios finales. Sin embargo, siguen existiendo importantes lagunas en cuanto a derechos y protecciones, inversiones y regulación.

Los trabajadores domésticos están expuestos a malas condiciones de trabajo y a la inseguridad relacionada con las lagunas del sistema de protección económica y social. Entre ellas se encuentran las lagunas en los derechos laborales, la protección social, la representación y el cumplimiento de los derechos¹⁰. La falta de estructuras de negociación colectiva en el sector contribuye a las lagunas de cobertura y a la falta de aplicación efectiva. Los elevados niveles de informalidad en el trabajo doméstico tienen a veces su origen en exenciones y lagunas normativas generales, y a menudo son el resultado de lagunas en la aplicación. **Muchos países han introducido una regulación legal específica para el trabajo doméstico.** Aunque la normativa específica puede ser adecuada para adaptarse al sector, varias de ellas¹¹ existen principalmente para reducir el coste de la contratación de un trabajador doméstico, y son discriminatorias, normalmente están asociadas a malas condiciones de trabajo (por ejemplo, exceso de horas de trabajo o de guardia) y menos derechos (derivados de la reducción de las cotizaciones sociales)¹².

⁸ Lebrun, JF. (2020).

⁹ La cifra de 2 millones es una estimación del número de trabajadores domésticos que no tienen una cobertura legal en la misma medida que los demás trabajadores. A esta cifra hay que añadir los trabajadores domésticos que no se benefician de una aplicación efectiva de sus derechos a pesar de un marco jurídico satisfactorio. Hasta la fecha, no existe ninguna estimación de este último punto.

¹⁰ Para más información acerca del marco analítico de las lagunas de protección, consulte Grimshaw et al. (2016) y su aplicación al sector del trabajo doméstico por Ramos Martin, N. y Muñoz Ruiz, A. (2020).

¹¹ Por ejemplo, el Sistema Especial para Empleados de Hogar español, que no da acceso a las prestaciones por desempleo, o las disposiciones del «*Bürgerliches Gesetzbuch*» alemán (Código Civil) sobre la jornada de trabajo, que excluye a los trabajadores domésticos internos.

¹² Consulte Ramos Martin, N. y Muñoz Ruiz, A. (2020).

Los trabajadores domésticos se han visto gravemente afectados por la pandemia de la COVID-19. Las estimaciones de la OIT muestran que, en el norte, el sur y el oeste de Europa, en las primeras fases de la pandemia, el 37 % de los trabajadores domésticos se vieron notablemente afectados. La cifra aumentó al 50 % a mediados de abril de 2021. (Consulte OIT 2020)

Desde el estallido de la pandemia, se ha destacado y reconocido el papel esencial de los trabajadores domésticos en la prestación de servicios asistenciales directos e indirectos a las personas más vulnerables. **La crisis de la COVID-19 también puso de manifiesto que sigue siendo necesaria una intervención normativa urgente para conceder a todos los trabajadores domésticos el acceso a la protección social esencial que todo trabajador merece** en caso de incapacidad laboral por razones ajenas a su voluntad, o al quedarse sin empleo o alcanzar la edad de jubilación. Las mujeres están

especialmente expuestas a la pobreza en la vejez¹³. Para el elevado número de mujeres de este sector, con escaso acceso a la seguridad social, es necesario actuar de inmediato para evitar la pobreza de las mujeres mayores. También es fundamental destacar la situación particular de los trabajadores migrantes que mantienen a sus familias en otros países, contribuyendo a los sistemas de protección

La plataforma Ad-PHS

Desde diciembre de 2018 hasta diciembre de 2020, los socios del proyecto *Advancing Personal and Household Services* (Ad-PHS) contribuyeron a la creación de un punto de contacto único para apoyar, orientar y asesorar a las Autoridades Públicas en el desarrollo de sus políticas de servicios personales y domésticos.

El proyecto reforzó el conocimiento general de los servicios personales y domésticos en toda la UE y mejoró la comprensión del contexto y la normativa en 21 Estados miembros de la UE. Durante una serie de talleres y seminarios, el proyecto permitió a las principales partes interesadas nacionales compartir conocimientos acerca del sector y sensibilizar acerca de situaciones concretas.

Destinadas a las Autoridades Públicas y a las partes interesadas en los servicios personales y domésticos nacionales, se han elaborado una serie de directrices a medida sobre plataformas y redes digitales, cooperativas de trabajadores, programas de bonos sociales, estructuras de negociación colectiva y diálogo social, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, y profesionalización. Estas directrices, que ofrecen tanto una visión general teórica como consejos prácticos para el desarrollo y la mejora de las políticas de los servicios personales y domésticos, se utilizaron para facilitar la reflexión a nivel nacional sobre las áreas de mejora y los problemas y obstáculos existentes.

A partir de los resultados del proyecto Ad-PHS, varias partes interesadas de la UE lanzaron la Alianza C189. Partiendo de la base de que son necesarios más esfuerzos a nivel europeo y nacional, las partes interesadas pretenden contribuir al fortalecimiento de la plataforma Ad-PHS.

Más información: www.ad-phs.eu

©Ad-PHS



¹³ Consulte Eurostat (2020).

social tanto en los países donde viven y trabajan como en los de origen. También son necesarias acciones para concederles una protección social y unos salarios adecuados.

Además, **muchos países han puesto en marcha normativas específicas para el trabajo ocasional, según las cuales, cuando el servicio se presta de forma irregular o por debajo de un determinado umbral** (por ejemplo, 4 horas a la semana), **los empleadores quedan exentos de ciertas obligaciones**, incluida la de declarar al trabajador. Aunque el objetivo de estas exenciones es comprensible desde el punto de vista del usuario, lo es mucho menos desde el punto de vista del trabajador doméstico, que puede trabajar bajo estas condiciones con varios empleadores.

Las dificultades asociadas a la regulación del sector están directamente relacionadas con sus características intrínsecas:

- **El trabajo doméstico varía significativamente en cuanto al contenido de este**, puesto que los trabajadores domésticos ofrecen tanto atención directa (cuidado de ancianos, personas con discapacidad o niños) como indirecta (limpieza, tareas domésticas) en los hogares. En este sentido, la OIT considera que los trabajadores domésticos pertenecen al sector asistencial¹⁴.
- La **multiplicidad de modalidades de trabajo** (interno, externo, uno o varios empleadores) **y las diversas relaciones laborales** (oficinas de colocación, organizaciones proveedoras, contrato con los usuarios finales o trabajadores domésticos que trabajan como autónomos) **pueden contribuir a la inestabilidad del empleo**. Los trabajadores suelen trabajar solos y carecen de contacto con sus compañeros, lo que les impide ganar poder, intercambiar información y conocimientos técnicos, o ponerse de acuerdo en desafíos comunes. Del mismo modo, cuando el empleador es también el usuario final, que recibe asistencia en el hogar durante unas pocas horas a la semana, esa persona podría tener dificultades para cumplir con las numerosas obligaciones vinculadas a la condición de empleador, especialmente porque también podría pertenecer a un grupo vulnerable. En algunos casos, ambas partes se enfrentan a obstáculos increíblemente difíciles y necesitan un apoyo colectivo.
- **El lugar de trabajo es el hogar de los beneficiarios de los servicios asistenciales, lo que significa que los trabajadores domésticos son invisibles**. Representa un obstáculo para el seguimiento de su situación por parte de los gobiernos y los interlocutores sociales. Los empleadores están fragmentados entre sí; no están obligados a unirse a un grupo de empleadores, ni siquiera a consultar con un grupo de empleadores acerca de las normas y prácticas del sector. El trabajo doméstico es también un sector en el que suele haber un desequilibrio de poder entre el trabajador y los usuarios finales, lo que expone a los trabajadores a un mayor riesgo, discriminación, violencia y acoso en el trabajo (incluida la violencia de género), explotación y vulnerabilidad, especialmente en el caso de los trabajadores internos y migrantes. La existencia de organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de trabajadores domésticos podría facilitar el proceso de equiparación del salario mínimo y crear unas condiciones laborales similares en todo el sector.
- **El sector sufre la asunción cultural de que el trabajo doméstico no es cualificado y no es una profesión, sino simplemente una cosa que hacen las mujeres y, a menudo, sin**

¹⁴ Según el Convenio n.º 189 de la OIT, los trabajadores domésticos son aquellos trabajadores con una relación laboral y sobre una base profesional que trabajan en o para un hogar o hogares privados. Más que definir el trabajo doméstico en función de las tareas, el rasgo distintivo del trabajo doméstico es el lugar de trabajo. La inclusión de los trabajadores domésticos en el sector asistencial reconoce, por tanto, que la prestación asistencial incluye no solo la atención personal, sino también el trabajo de asistencia indirecta no relacional, como la limpieza y la cocina, que proporcionan las condiciones previas necesarias para la prestación de cuidados personales. Consulte OIT (2018).

remuneración. Las competencias en materia asistencial no suelen estar reconocidas por los organismos profesionales, lo que deja a los trabajadores sin el reconocimiento de la gran variedad de competencias que poseen. Los trabajadores migrantes también se enfrentan a mayores dificultades para que sus cualificaciones en sus países de origen sean aceptadas y reconocidas. Muchas competencias también son tácitas o no están orientadas a las tareas. Por ejemplo, la atención emocional y relacional, un aspecto esencial de la atención diaria, está completamente infravalorada por los sistemas actuales. Estas, entre otras cuestiones, suelen llevar a algunos empleadores a no considerarse a sí mismos como tales y, por lo tanto, a no asumir el papel de empleador formal.

Así, el sector se caracteriza por **la fragmentación de los marcos jurídicos aplicables a los trabajadores y por la complejidad normativa.** Los trabajadores de una misma jurisdicción se enfrentan a menudo a multitud de desafíos y condiciones de trabajo que carecen por completo de regulación. Los bloqueos legislativos actuales hacen imposible que empleadores y sindicatos negocien en todo el sector y afiancen las desigualdades actuales. Las mejoras del marco jurídico no se aplican necesariamente en la práctica y la plena aplicación de los derechos de los trabajadores domésticos suele requerir una fuerte implicación de los interlocutores sociales y la sociedad civil, así como soluciones innovadoras. A este respecto, la negociación colectiva sectorial y el diálogo social significativo entre sindicatos y empleadores mejorarán los derechos de los trabajadores y ayudarán a los empleadores a conseguir unos lugares de trabajo justos y seguros.

Cuidemos el trabajo doméstico – Bélgica

¡Volvamos al trabajo sin riesgos! Este ha sido el principal desafío al que se han enfrentado las empresas de cheques de servicios desde el inicio de la pandemia del coronavirus. Con el apoyo de numerosos expertos en prevención y virólogos internos y externos, el Grupo Daenens desarrolló un marco de formación y prevención para garantizar un entorno de trabajo seguro y sostenible en la época de la COVID-19.

Dirigida tanto a los clientes como a los trabajadores domésticos, la campaña estaba comprometida con un cambio de comportamiento sostenible. Desde el primer día, pensaron que lo más importante era enseñar a su gente el comportamiento correcto relativo al distanciamiento social, el lavado de manos, la higiene al estornudar y el uso adecuado de los materiales de protección. Como parte de la campaña, crearon:

- tarjetas informativas visuales en 8 idiomas para informar a los trabajadores domésticos de forma muy clara,
- directrices visuales acerca de la prestación del servicio doméstico y los principios básicos del comportamiento frente al coronavirus, incluida la atención a las relaciones cercanas,
- formación personal de los trabajadores domésticos acerca de las directrices, seguida de reuniones mensuales para debatir su aplicación diaria,
- película «un día de trabajo a prueba del coronavirus» y su guion gráfico,
- mobiliario de oficina: láminas y adhesivos visuales para mantener la seguridad en la oficina,
- chat centralizado con un equipo de 12 personas para responder a las preguntas de los trabajadores domésticos en holandés, francés, inglés y polaco. Aunque no pretende sustituir los contactos con los coordinadores, ofrece a los trabajadores domésticos una oportunidad adicional para hacer preguntas, expresar dudas o preocupaciones u obtener rápidamente algunas indicaciones y explicaciones,
- preguntas frecuentes actualizadas acerca del propio virus y cuestiones financieras, administrativas y de seguridad.

Más información: www.safelybacktowork.eu

The infographic is divided into several sections with icons and text in multiple languages:

- Top Left:** 'Veilig werken tijdens COVID-19' / 'Travailler en sécurité pendant COVID-19' / 'Working safely during COVID-19' with a 'PLUS HOME SERVICES' logo.
- Thuis – À la maison – At home:** Includes instructions on wearing a mask, hand hygiene, and social distancing.
- Op weg naar de klant – En route vers le client – On your way to the client:** Focuses on public transport safety, such as wearing a mask and avoiding high traffic.
- Bij de klant thuis – Chez le client – At the client's house:** Details pre-work preparation like hand washing and mask use, and post-work actions like changing clothes and showering.
- Hot work beëindigen – Terminer le travail – Finishing work:** Covers safe disposal of waste, hand hygiene, and leaving the house.
- Vervoer naar huis – Retour à la maison – Going home:** Similar to the 'On your way to the client' section, emphasizing transport safety.
- Thuis – Chez soi – At home:** Final section on relaxation and post-work hygiene.

©Group Daenens

The Great Care Coop - Irlanda

La galardonada Great Care Coop es la primera cooperativa irlandesa propiedad de cuidadores. Se trata de un modelo radicalmente nuevo de asistencia domiciliaria creado en 2020 por un grupo de 9 mujeres migrantes, que suman una experiencia laboral de más de 70 años en el ámbito de la asistencia.

Es un ejemplo de lo que debería ser una buena asistencia y un trabajo digno, creando unos puestos de trabajo dignos y sostenibles, y apoyando un envejecimiento positivo en el que las personas cuidadas puedan seguir viviendo en sus hogares y comunidades. La Coop se preocupa por los cuidadores, dándoles voz en las decisiones relacionadas con la empresa, como por ejemplo tener un horario laboral que les permita una buena conciliación de la vida laboral y familiar, ser escuchados y tener una opinión acerca de su trabajo diario. Y, lo que es más importante, ofrece unos mejores salarios y pensiones a los cuidadores.

Este modelo de trabajo se inspiró en el exitoso [Buurtzorg](#) de los Países Bajos, donde las enfermeras crearon unos equipos autogestionados en las comunidades locales para ofrecer una mejor atención a sus pacientes en sus hogares. Los miembros cofundadores de la Coop se sintieron identificados por las experiencias de muchos años de malas condiciones de trabajo, salarios bajos y malos tratos.

La Coop tiene su origen en dos décadas de campaña por los derechos y el reconocimiento de los trabajadores domésticos migrantes en Irlanda, en el Domestic Workers Action Group (DWAG). Durante siete años, el DWAG realizó una exitosa campaña para llevar el C189 de la OIT a Irlanda, y dicho país fue el 3.º de la UE en ratificar el Convenio. El grupo procede de un entorno de derechos humanos e igualdad, de ahí que busque dar la vuelta a los métodos de trabajo burocráticos y tradicionales en favor de una estructura no jerárquica que valore tanto a los trabajadores como a las personas que reciben los cuidados. La Coop está impulsando un cambio sistémico en la asistencia domiciliaria para devolver la equidad a un sector fuertemente privatizado. Considera que las personas que prestan y reciben asistencia deben ser las que controlen las organizaciones asistenciales.

Más información: <https://www.thegreatcarecoop.ie/>

El proyecto está cofinanciado por el Gobierno de Irlanda y el Fondo Social Europeo, como parte del ESF PEIL 2014-2020



© Great Care Coop

Garantizar el bienestar y la seguridad laboral de los trabajadores domésticos - Bélgica

Iniciado en 2017 a raíz de un acuerdo laboral colectivo sectorial de los interlocutores sociales de los cheques de servicios, el principal objetivo del «Fondo de empleabilidad» es aplicar acciones que contribuyan a un trabajo flexible y viable. Se realizan tres tipos principales de acciones:

- encuestas psicológicas, médicas y físicas sobre las limitaciones de la ocupación y las respuestas pragmáticas que se le pueden dar. Un estudio realizado en 2018 analizó el sector y evaluó el nivel de satisfacción de los trabajadores domésticos. Mostró que, en general, piden más respeto, equipamiento adecuado, formación y un entorno de trabajo seguro.
- sensibilización y formación de los agentes de las empresas de cheques de servicios. Basándose en los resultados del estudio de 2018, el Fondo comenzó a realizar una serie de formaciones para los trabajadores domésticos. Posteriormente, estableció formaciones en línea para el personal de apoyo y jornadas de gestión para los responsables de RRHH.
- se lanzaron campañas públicas en 2019, 2020 y 2021 con el objetivo de concienciar acerca de la importancia del papel de los clientes en un tema diferente cada año. Estas campañas están principalmente dirigidas a los clientes, pero los proveedores también pueden participar. Para aumentar su impacto, se difundieron vídeos humorísticos de personalidades belgas realizando tareas sin el equipo adecuado, que alcanzaron más de 200 000 visitas en las redes sociales. La difusión de las campañas en las redes sociales permitió llegar a un nuevo público que, en consecuencia, se implicó y respondió mejor. Los medios de comunicación belgas también apoyaron la iniciativa y emitieron mensajes radiofónicos. Actualmente, las campañas son muy conocidas.

Más información: <https://www.tousrespectueux.be/>



© FDS/WBF

Programa de formación PRODOME: puntos fuertes y posibles mejoras futuras – Bélgica, Francia, Italia y España

El objetivo del proyecto Erasmus + SSA PRODOME es contribuir al reconocimiento y a la profesionalización de los trabajadores domésticos en Europa. Para ello, uno de los principales objetivos fue la elaboración de un programa de formación europeo, con las siguientes características:

- 3 créditos de nivel EQF y 10 créditos ECVET,
- 9 módulos y 300 horas, de las cuales 180 horas en modalidad semipresencial y 120 horas en modalidad laboral,
- probado por 58 asistentes domésticos en 2 países, con un porcentaje de finalización de los módulos del 96 %, un porcentaje de satisfacción de los alumnos del 98 % y del 100 % de los formadores en cuanto a contenidos y duración,
- 7 alumnos (12 %) han encontrado un trabajo justo después de la formación.

Estas fueron algunas de las principales conclusiones a las que se llegó tras la impartición de la formación:

- Contratación: una prueba inicial para evaluar el idioma y las competencias básicas requeridas para la formación, así como una formación previa para los alumnos que lo necesiten, facilitaría en el futuro unos mejores resultados de aprendizaje.
- Formación:
 - la modularidad y la flexibilidad fueron claves para evitar los abandonos,
 - los contenidos de la formación en línea pueden ser más visuales y sencillos para facilitar el proceso de aprendizaje de los alumnos extranjeros,
 - se puede añadir una orientación profesional al final de la formación para reforzar la empleabilidad.
- Formación basada en el trabajo:
 - la formación previa de los alumnos extranjeros puede resultar especialmente favorable,
 - el salario debe proponerse de acuerdo con el marco jurídico de cada país,
 - un tutor podría resultar útil, especialmente para la supervisión *in situ*.

Más información: www.prodome.eu



Compromiso de los interlocutores sociales con la seguridad de los trabajadores domésticos - Italia

En Italia, los trabajadores domésticos declaran unos 5000 accidentes laborales al año, siendo los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades respiratorias las enfermedades laborales más reconocidas. El artículo 27 del Convenio Colectivo de Trabajo Nacional (CCNL) sobre el Trabajo Doméstico estipula que todo trabajador tiene derecho a un entorno laboral seguro y saludable en el hogar.

Para ofrecer una información correcta y completa tanto a los trabajadores como a los empleadores del sector doméstico y fomentar la aplicación concreta del Artículo 27, Ebincolf (el Organismo Bilateral Nacional de Empleadores y Trabajadores Domésticos) elaboró cinco manuales sobre seguridad en el trabajo en el sector doméstico. Se centran en cinco temas: limpieza e higiene del hogar, electricidad doméstica, escaleras y taburetes, uso del gas y manipulación y elevación de cargas.

Además, las actividades de formación promovidas por Ebincolf incluyen programas especiales de formación-información acerca de la seguridad en el trabajo para ofrecer a los asistentes domésticos, los cuidadores y las niñeras los conocimientos y las aptitudes necesarios para realizar su trabajo con total seguridad. Desde 2015, el Organismo bilateral ha financiado actividades en el ámbito de la formación y la cualificación (certificado UNI 11766:2019), ofreciendo 30 000 horas de clase y formación a más de 10 000 trabajadores en todo el país de forma totalmente gratuita. Gracias a los buenos resultados obtenidos, los interlocutores sociales han aumentado la financiación dedicada a la formación de los trabajadores domésticos para los próximos años.

Puede encontrar más información acerca de la seguridad y la prevención en el trabajo doméstico en el siguiente informe: <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale-lavoro-domestico-2020>



©Ebincolf

III - Abordar el trabajo doméstico no declarado

Con unos 3,1 millones de trabajadores afectados, el trabajo no declarado es un fenómeno muy extendido en el sector. En 2016, la Comisión Europea estimó que el sector de servicios personales y domésticos era el tercer sector más identificado por el trabajo no declarado, después del sector de la construcción, la hostelería y el catering¹⁵. La última encuesta Eurobarómetro sobre el tema indicó que **alrededor del 34 % de todo el trabajo no declarado realizado en la UE en 2019 fue en el sector de servicios personales y domésticos**. El empleo no declarado también es común en el sector, pero es casi imposible de estimar, y los altos niveles de trabajo no declarado erosionan la base imponible de los estados miembros. La Plataforma europea en materia de lucha contra el trabajo no declarado ha hecho de esta cuestión una prioridad para 2022, abordando específicamente la reducción de los ingresos fiscales¹⁶.

Son muchos los factores que impulsan la informalidad en el sector, como el alcance y la aplicación de la normativa laboral y de seguridad social, los obstáculos para acceder a una cobertura de seguridad social legal y efectiva, las lagunas y restricciones en el acceso a los permisos de trabajo, así como la variedad de organizaciones y agentes que intervienen en la mediación y facilitación de la oferta de trabajadores domésticos y la demanda de servicios personales y domésticos. Las relaciones del modelo de empleo directo pueden fomentar el uso del empleo no declarado y, por lo tanto, requieren una atención especial. En este sentido, las medidas destinadas a reducir el coste y facilitar la declaración de los trabajadores son fundamentales.

Además, **las normas y los valores relativos a la familia y el hogar, así como la división del trabajo en función del sexo en el hogar, influyen en las percepciones, las actitudes y los comportamientos respecto al trabajo doméstico, que goza de escaso prestigio social**. En muchos países de la UE, sigue estando culturalmente aceptado el recurso al trabajo no declarado para servicios específicos como los servicios personales y domésticos y, por lo tanto, no se conceden ayudas al sector.

Sin embargo, algunos países han optado por abordar el trabajo no declarado. Para ello, es necesario un marco normativo adecuado. Además, deben tratarse los obstáculos para el cumplimiento y las ventajas del trabajo no declarado. También es necesario un control y una aplicación más eficaces de los derechos laborales en el sector, incluso mediante mecanismos de denuncia más accesibles y un aumento de las inspecciones de trabajo. Se necesitan campañas a nivel nacional para promover el cumplimiento de las leyes aplicables, por ejemplo, informando a las personas sobre sus derechos y responsabilidades como trabajadores domésticos y usuarios finales, respectivamente. El coste relativo y la complejidad de la contratación de un empleado doméstico o la asequibilidad de hacerlo en relación con los ingresos y las necesidades de un usuario afectan a la toma de decisiones no solo en cuanto a si contratar o no trabajo doméstico y cuántas horas, sino si hacerlo de manera formal o informal. Por lo tanto, los Estados miembros pueden adoptar un enfoque disuasorio (basado en medidas para mejorar la detección y las sanciones) o preventivo (basado en incentivos que hagan que el trabajo declarado sea más factible, beneficioso y fácil que el trabajo no declarado).

En lo que respecta a los servicios personales y domésticos, **la mayoría de los países que han optado por abordar la cuestión han adoptado un enfoque preventivo** con el objetivo de que los servicios domésticos formales sean asequibles para el mayor número de usuarios. Si bien algunas de estas políticas han tenido mucho éxito, otras no han logrado el equilibrio adecuado entre la calidad del trabajo y la asequibilidad de los servicios. Por lo tanto, a la hora de diseñar este tipo de medidas, los

¹⁵ Comisión Europea, 2016.

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4876&langId=en&>

gobiernos deben encontrar soluciones sostenibles y a largo plazo en beneficio de los trabajadores (garantizándoles el acceso a puestos de trabajo formales que respeten los derechos laborales y la protección del empleo estándar) y de los usuarios (permitiéndoles satisfacer adecuadamente sus necesidades en el mercado formal a un precio asequible). También deben abordarse las situaciones en las que las personas están registradas como autónomos, pero en realidad tienen un empleo. Este tipo de empleo explota a los trabajadores y transfiere todas las responsabilidades de los empleadores a los trabajadores.

IV - Los desafíos que plantea la aparición de las plataformas digitales

Por un lado, las plataformas digitales pueden permitir a los usuarios encontrar información fiable sobre la calidad de los servicios, ayudarles a identificar la oferta que mejor se adapte a sus necesidades y poder acceder a ella más fácilmente. Sin embargo, las plataformas también pueden reducir la capacidad de los usuarios para investigar adecuadamente a los trabajadores, por lo que también puede suponer un riesgo para ellos.

Para los trabajadores, las plataformas también pueden ofrecer un acceso con pocos obstáculos al empleo, lo que puede contrarrestar la discriminación en el mercado laboral. También pueden representar una fuente de ingresos adicionales para algunos trabajadores o permitir unos salarios más altos al eliminar o reducir los costes de intermediación entre el «operador» y el «cliente». Las plataformas también crean un espacio para debatir cuestiones comunes y contribuyen a mejorar la organización entre los trabajadores domésticos, que la mayoría de las veces están aislados. Sin embargo, no se puede sustituir el diálogo social estructurado y la negociación colectiva entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. También existen riesgos particulares para los trabajadores, por ejemplo, en lo que respecta a su situación laboral y sus relaciones, su capacidad para investigar y negociar las condiciones en los hogares, y el cumplimiento de sus derechos.

En particular, **las plataformas tienen el potencial de reducir el trabajo no declarado en el sector del trabajo doméstico** (especialmente para los trabajadores contratados directamente por los usuarios finales) **gracias a la introducción de herramientas de declaración digital que permitan a los empleadores declarar a sus trabajadores**. Para ser eficaces, estos sistemas deben crear automáticamente derechos sociales para los trabajadores y ser fáciles de usar; la mayoría de las veces requieren la intervención del Estado. Promover la declaración de los trabajadores a través de plataformas contribuye a aumentar la visibilidad y la comprensión del sector, así como la evaluación estadística de las políticas públicas que lo apoyan. Sin embargo, requiere un cierto nivel de habilidades digitales tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como la posibilidad de acceder al hardware necesario; de lo contrario, resulta imposible aprovechar las ventajas de las plataformas y redes en línea.

Las plataformas digitales han aumentado en el sector del trabajo doméstico. **La clasificación laboral de estos trabajadores es cada vez más objeto de litigio**, puesto que tiene importantes consecuencias en su protección. Cuando los trabajadores domésticos que trabajan a través de plataformas digitales se incorporan como autónomos, aunque su trabajo esté supervisado y bajo una relación de dependencia, suelen carecer de protección laboral y social.

El trabajo en plataformas pone en tela de juicio la clasificación de la situación laboral de los trabajadores, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. La clasificación adecuada es una cuestión fundamental, puesto que define los derechos de los trabajadores, por ejemplo, en lo que respecta a la protección social, la jornada laboral, los ingresos, la representación o las normativas de salud y seguridad, y también puede influir en la situación de residencia de los trabajadores. **La clasificación errónea parece ser más probable si el modelo de negocio de la plataforma se basa en un alto nivel de intervención por parte de esta y el trabajo implica tareas de pequeña escala, consideradas como «poco cualificadas»**. Ello ha dado lugar a una creciente serie de casos judiciales que investigan la situación laboral de los trabajadores de plataformas en toda Europa, incluso en el sector del trabajo doméstico. Cuando existen dudas acerca de la situación laboral de un trabajador doméstico, debe realizarse una evaluación de los criterios aplicables a la situación de «empleado» y si existe o no una relación laboral de hecho, en particular si existe subordinación en la relación.

Otros problemas para los trabajadores son el desconocimiento de sus derechos y, debido a los desequilibrios de poder, la incapacidad de hacerlos valer. Por último, el trabajo en plataformas digitales aún no ha sido capaz de ofrecer soluciones satisfactorias para los problemas intrínsecos del sector del trabajo doméstico, tales como las oportunidades de desarrollo de las competencias profesionales, el desarrollo de la trayectoria profesional y la representación de los trabajadores domésticos (excepto en el caso de las cooperativas de plataformas). También debe prestarse atención al derecho de desconexión de los trabajadores y al uso de los datos recopilados a través de las plataformas.

V - Trabajadores domésticos migrantes

En Europa, una parte importante del trabajo doméstico es realizado por migrantes. En 2013, la OIT estimó que el 54,6 % de los trabajadores domésticos en el norte, sur y oeste de Europa eran trabajadores migrantes, la mayoría de los cuales eran mujeres.¹⁷ **La demanda de trabajadores domésticos en toda Europa está creciendo, mientras que sigue habiendo escasez de mano de obra en el sector**, aunque esto no siempre se reconozca públicamente. A menudo, esta demanda se satisface con trabajadores migrantes indocumentados.

Las autoridades recopilan pocos datos para destacar la contribución positiva de los migrantes intracomunitarios y extracomunitarios, y este aspecto sigue siendo poco investigado. Los problemas para acceder a un empleo decente y declarado en el trabajo doméstico descritos anteriormente para todos los trabajadores domésticos se multiplican en el caso de los migrantes. **El desequilibrio de poder entre los trabajadores domésticos y sus empleadores es aún más evidente en el caso de los trabajadores migrantes**. Estos últimos pueden tener una situación de residencia precaria o irregular, enfrentarse a los riesgos de la aplicación de la ley de inmigración si defienden sus derechos y/o tener menos capital social en el país (redes de apoyo, conocimiento de sus derechos y procedimientos, fluidez en el idioma nacional). También se enfrentan a problemas específicos en cuanto al reconocimiento de competencias y cualificaciones.

Es fundamental evitar una situación en la que Europa satisfaga sus necesidades de asistencia explotando a los trabajadores migrantes. En el marco de una Europa más social, alineada con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, todos los trabajadores de la UE, independientemente de su nacionalidad o situación migratoria, deben tener acceso a unas condiciones laborales dignas. En la práctica, los migrantes empleados en el trabajo doméstico se enfrentan a obstáculos adicionales para el disfrute de sus derechos.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos migrantes (y, por lo tanto, el sector en su conjunto) es **la falta de vías regulares de migración laboral y regularización**. En la mayoría de los países de la UE, las posibilidades de migración laboral son muy restrictivas para los trabajadores domésticos migrantes extracomunitarios (excepto para los empleados de los diplomáticos). Los países que permiten a los trabajadores migrantes obtener un permiso para el trabajo doméstico lo hacen en condiciones muy restrictivas, y existen muy pocas posibilidades de regularizar la situación cuando se encuentran en el país a través del empleo.

Cuando los trabajadores domésticos migrantes tienen acceso a permisos de trabajo, suelen estar vinculados a una relación laboral concreta. Esto hace que sea extremadamente complicado cambiar de empleador o trabajar para varios empleadores a tiempo parcial. La obligación de que los trabajadores permanezcan con el mismo empleador/hogar normalmente conlleva explotación.

También existe **un claro mal uso de los sistemas «au pair» para satisfacer la demanda de trabajadores domésticos migrantes, que puede conducir a su explotación** (tipo de tareas, largas jornadas, pago insuficiente, etc.), y la falta de protección de los derechos laborales de las personas que actualmente trabajan con visados «au pair». Se necesitan vías de migración laboral y regularización que promuevan el trabajo digno y la inclusión social. También hay que prestar atención a los trabajadores migrantes registrados como autónomos, puesto que es más probable que

¹⁷ OIT (2015). Estos datos se refieren a un total estimado de 4,1 millones de trabajadores domésticos en el norte, el sur y el oeste de Europa, de los cuales 2,21 millones eran trabajadores domésticos migrantes y 1,87 millones eran mujeres, lo que representa aproximadamente el 65,8% de las trabajadoras domésticas de la región.

desconozcan las implicaciones de la situación de autónomo y tengan dificultades para desenvolverse en el sistema, al igual que los empleados de residencias diplomáticas.

Además, los trabajadores domésticos migrantes en situación de dependencia o irregularidad **se arriesgan a menudo a que se les aplique la ley de inmigración si intentan ejercer sus derechos laborales**. Por ello, deben adoptarse medidas que garanticen que los trabajadores migrantes, incluso cuando estén indocumentados, puedan relacionarse con las autoridades (órganos de inspección, tribunales y juzgados, policía) para ejercer sus derechos, sin riesgo de que se les aplique la ley de inmigración.

Debe consultarse más activamente a los trabajadores domésticos migrantes en el proceso de reforma de la política mediante la interacción con las asociaciones de trabajadores domésticos autoorganizados y las ONG de derechos de los migrantes. Al mismo tiempo, hay que identificar estrategias y prácticas que ayuden a los interlocutores sociales a integrar a los trabajadores domésticos migrantes en el mercado laboral formal y en las estructuras sindicales.

Folleto para trabajadores domésticos que trabajan para diplomáticos - Alemania

Ban Ying es una organización que apoya a las mujeres migrantes afectadas por la explotación y la trata. Al centro de asesoramiento y coordinación de Ban Ying acuden regularmente trabajadoras domésticas contratadas por diplomáticos, que sufren violaciones de sus derechos.

Junto con el Ministerio Federal de Asuntos Exteriores de Alemania, Ban Ying organiza anualmente actos informativos para las trabajadoras domésticas que trabajan para diplomáticos. En estas ocasiones se distribuyen folletos redactados y financiados por Ban Ying y el Ministerio Federal de Asuntos Exteriores, que informan a las trabajadoras domésticas acerca de sus derechos y deberes. El Ministerio Federal de Asuntos Exteriores de Alemania también envía los folletos a las embajadas alemanas de todo el mundo con la petición de que los distribuyan entre las trabajadoras domésticas que solicitan trabajar para diplomáticos en Alemania.

Los folletos están redactados en cinco idiomas e incluyen información acerca del procedimiento de entrada en Alemania, los contratos de trabajo, el seguro médico, las leyes laborales y sociales habituales en Alemania, así como las direcciones de organizaciones útiles en todo el país. Dado que algunos puntos descritos en los folletos, como la remuneración mínima, varían con el tiempo, los folletos van acompañados de una hoja informativa adicional con información actualizada.

Más información: [https://www.ban-ying.de/fileadmin/banying/publikationen/BANYING Broschuere_DS_all e.pdf](https://www.ban-ying.de/fileadmin/banying/publikationen/BANYING_Broschuere_DS_all_e.pdf)



© Ban Ying

FAIRWORK Belgium – *Bélgica*

FAIRWORK Belgium es una ONG belga con más de 17 años de experiencia en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los «au pairs». En 2010 crearon el proyecto de empoderamiento *FAIRWORK Belgium for Domestic Workers*, dirigido a trabajadores domésticos (con y sin papeles) y «au pairs». El proyecto consiste en:

- Servicio de asistencia: Durante los días laborables ofrecen asistencia individual. Ofrecen información acerca de los derechos laborales y ayudan a los trabajadores domésticos a presentar una queja oficial contra sus empleadores. Cada año tratan más de 130 casos diferentes.
- Reuniones dominicales: Todos los domingos organizan reuniones con un grupo de trabajadores domésticos y «au pairs». Durante estos encuentros, los participantes del grupo siguen clases de idiomas, asisten a sesiones informativas sobre derechos laborales y participan en actividades socioculturales. Cada año participan en sus actividades más de 170 personas.

Desde 2010, FAIRWORK ha llegado a más de 1000 trabajadores domésticos y «au pairs» de más de 20 nacionalidades. Ofrecen un lugar seguro donde las trabajadoras domésticas pueden conocer a nuevos amigos y adquirir confianza en su valor como mujeres, migrantes y trabajadoras.

Son la única ONG de Bélgica que presta asistencia a cualquier trabajador doméstico migrante u «au pair» en Bélgica, y se han convertido en una importante referencia a la hora de facilitar información accesible. Incluso los empleadores de Bélgica y los trabajadores domésticos y «au pairs» de otros países se ponen en contacto con ellos para pedir información.

Con motivo de la ratificación por parte de Bélgica del Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189), publicaron el libro de cocina «Onze (Ge)Rechten» («Nuestros derechos, nuestros platos»), escrito íntegramente por los participantes del proyecto. Incluye 26 recetas, 8 vivencias y los artículos más importantes del C189. A partir de estas vivencias, se escribió la obra de teatro «Ik Geef Niet Op!» («¡No me rindo!»).

Más información: <https://www.fairworkbelgium.be>



VI - Profundizar en el tema

Con este informe, los socios de la Alianza Europea C189 han puesto de relieve un número limitado de particularidades asociadas al trabajo doméstico y varios de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores del sector. Se invita a los lectores a continuar sus reflexiones leyendo el Estudio Global de la OIT «*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*» y los 4 artículos académicos que siguen, así como la bibliografía adjunta.

Varios proyectos de investigación acerca del trabajo doméstico reciben actualmente, o han recibido recientemente, el apoyo de la UE, como por ejemplo [Ad-PHS](#), [domEQUAL](#), [FeMiPol](#), [MAJORdom](#), [PRODOME](#) o [PHS-Quality](#). Estas fuentes también permitirán al lector comprender mejor el tema.

Diez años después de su adopción, el Convenio sobre trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (n.º 189) sigue siendo una herramienta fundamental para el pleno reconocimiento del valor del trabajo doméstico y la necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos una protección laboral y social adecuada. Gracias a este informe y al evento en línea de los días 28 y 29 de junio de 2021, los socios de la Alianza Europea C189 esperan contribuir a sensibilizar a los responsables políticos y a un público más amplio acerca de esta cuestión.

Reflexiones sobre la investigación académica

Una nueva política de conciliación de la vida familiar y laboral: la oportunidad de formalizar el trabajo asistencial (doméstico)

Por **Carmen Grau Pineda**, ULPGC (carmen.grau@ulpgc.es) y **María Gema Quintero Lima**, UC3M (aimeegql@der-pr.uc3m.es)

1. La deconstrucción de la feminización del modelo de conciliación de la vida laboral y familiar

Desde hace varias décadas, se han desarrollado algunas acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Han sido, eminentemente, las reformas legislativas en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social las que han protagonizado la consecución de este hito.

Con ellas se ha intentado incorporar nuevos mecanismos legales como los permisos de paternidad/parentales (lactancia, con motivo del nacimiento/adopción de un hijo para prestarle asistencia...), el permiso de cuidador (en una primera fase para prestar asistencia o apoyo personal a un hijo menor de 12 años y, en una fase posterior, para prestar asistencia a un familiar que necesite cuidados o ayuda de importancia por un motivo médico grave), y las modalidades de jornada parcial (por los mismos motivos). Todas estas medidas han hecho posible una forma singular de conciliación de la vida laboral y familiar, de hecho y casi exclusivamente, mediante un conjunto de derechos de ausencia del lugar de trabajo, ejercidos mayoritariamente por trabajadoras.

Ante esto, la realidad es que es imprescindible que hombres y mujeres se impliquen por igual en el cuidado de la familia mediante el reconocimiento de derechos de propiedad no sexistas acerca de las obligaciones de asistencia familiar. Dicha neutralidad significa que esos derechos no solo pueden reconocerse por igual (igualdad formal), sino ejercerse (igualdad material) de manera equitativa e igualitaria. Sin embargo, la promoción de ese reparto equitativo no es solo una cuestión legal, sino que, sobre todo, requiere un profundo cambio social.

De hecho, a pesar de los esfuerzos normativos más o menos acertados, los esquemas clásicos de conciliación de la vida laboral y familiar requieren un cambio sociológico más profundo dirigido a la construcción de la corresponsabilidad o, en sentido negativo, a la deconstrucción de la feminización de la conciliación de la vida laboral y familiar. Y para ello es imprescindible que, en los hogares, las tareas de asistencia sean asumidas, equitativa e indistintamente, por los dos miembros del hogar, desmontando el tradicional reparto de roles de asistencia en la dimensión intrafamiliar. Sin embargo, esto no es tan evidente entre las cohortes de mujeres más jóvenes, ya que en la medida en que las mujeres alcanzan unos mayores niveles de educación, sus implicaciones subjetivas en las tareas de asistencia disminuyen. La endoculturación de la asistencia empieza a verse frenada por los primeros efectos de la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y en la entrada al mercado laboral.

A pesar de este cambio de tendencia, en el siglo XXI, en España y en estados con una idiosincrasia similar, existe una cierta persistencia en considerar que tanto las tareas domésticas como el cuidado intrafamiliar son asuntos de mujeres que deben resolverse dentro del núcleo familiar. Pero si las trabajadoras de la familia ya no van a ocuparse necesariamente del cuidado de los niños/ancianos en el hogar, ese tipo de cuidados debe subcontratarse: A) Ya sea a través de los servicios asistenciales

públicos (educativos, de atención a la discapacidad y a la dependencia), condicionado a su existencia y a la percepción general de que son servicios asequibles y de calidad. B) O bien recurriendo a servicios asistenciales privados. Y con un carácter absolutamente preferente, a través de la contratación directa de trabajadores domésticos.

2. Formalizar la asistencia a través del nuevo modelo asistencial desde la perspectiva de la corresponsabilidad / conciliación de la vida laboral y familiar

En este contexto, tan brevemente descrito, es necesario imbricar la conciliación de la vida laboral y familiar y la asistencia desde la acción directa de las instituciones públicas. Así pues, las nuevas políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad podrían suponer una nueva forma de resolver las múltiples lagunas existentes. Estas políticas no se limitarán solo a reformar las instituciones laborales, sino que actuarán en el aspecto económico de la asistencia transfiriendo recursos monetarios, directa o indirectamente, a aquellos trabajadores, eminentemente mujeres, pero también hombres, que no pueden externalizar la asistencia domiciliaria. A partir de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, se puede identificar un grupo objetivo evidente: personas (mujeres/hombres) que no pueden realizar por sí mismos la atención personal y directa de sus dependientes, ni pueden pagar en el mercado privado (o incluso en el público no subvencionado) el precio de los distintos servicios asistenciales.

Ha sido decisivo el debate internacional sobre la mercantilización del trabajo doméstico y asistencial y la inclusión de una política de corresponsabilidad que incluye al Estado, la sociedad y la familia, para reducir las cargas a las que están sometidas las mujeres en su día a día y, de esta forma, permitir que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales que los hombres. Así, la Agenda 2030 y el ODS 5 sobre igualdad de género o el Convenio n.º 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos han tenido un efecto innegable en el cambio de paradigma que asume que la práctica del cuidado es sexista y opta por alternativas para promover un cambio real en los paradigmas sociales relativos a la asistencia.

La más reciente, anunciada por el Gobierno de España a principios de marzo de 2021, va más allá del ámbito familiar. El Consejo de Ministros del 9 de marzo aprobó el Plan Corresponsables, un Plan de 190 millones de euros para la conciliación de las familias en España mediante la corresponsabilidad del Estado en el cuidado de menores de 14 años¹⁸. Se trata de una política semilla que facilitará la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados, además de dignificar y certificar la experiencia profesional del cuidado no formal.

El Plan Corresponsables será promovido por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla a través de los órganos competentes en materia de igualdad, y se enmarcarán en las siguientes tipologías de proyectos que serán ratificadas en la próxima Conferencia Sectorial de Igualdad:

1. Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años

a) Habilitación de servicios asistenciales profesionales de calidad, y con garantía de derechos laborales de los profesionales que presten sus servicios en este marco asistencial

2. Creación de empleo de calidad

¹⁸ https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Documents/NdeP/NdeP_Corresponsables_090321.pdf

a) Fomento del empleo en los centros de cuidado de las personas jóvenes con perfiles profesionales correspondientes a varios perfiles (como técnico en actividades socioculturales, monitores de ocio y tiempo libre, educación de primera infancia, auxiliares de guardería y jardín de infancia).

b) Establecimiento de convenios con el SEPE o los organismos de empleo de carácter autonómicos, con el objeto de fomentar la inclusión en las bolsas de cuidado de las personas con experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales, especialmente mujeres mayores de 45 años.

3. Acreditación de la experiencia de cuidado no profesional

Establecimiento de mecanismos públicos de reconocimiento de la experiencia de cuidado no profesional que habiliten el acceso a las bolsas de cuidado profesional, con especial atención a la situación de mujeres mayores de 45 años.

Las comunidades y ciudades autónomas¹⁹ deberán destinar los fondos asignados a cada una de ellas a las tres categorías mencionadas, no siendo posible desarrollar solo alguna o algunas de las líneas²⁰.

La primera referencia de esta nueva hornada de políticas públicas autonómicas de conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad es el primer Plan de Corresponsabilidad de la Comunidad de Madrid, presentado el pasado 5 de marzo²¹ y que incluye un conjunto de medidas dirigidas a implicar a los padres, a los trabajadores, a las empresas, a las administraciones públicas y a toda la sociedad en el cuidado de las familias; en el convencimiento de que la igualdad, las oportunidades reales y la conciliación de la vida laboral y familiar deben ir necesariamente de la mano de la corresponsabilidad, ya que sin ésta se perjudica a las mujeres y no se les permite avanzar en sus proyectos vitales²².

Entre las medidas disponibles en este Plan, destaca la puesta en marcha de ayudas públicas específicas para aquellos trabajadores con reducción de jornada laboral para el cuidado de sus hijos. Estas subvenciones se estructurarán a través de las empresas y permitirán complementar los sueldos de los progenitores que han tenido que reducir su jornada laboral para atender a hijos menores de 12 años o familiares con una discapacidad reconocida superior al 33 %.

Las ayudas, que se estima beneficiarán a más de 1000 familias al año, se dirigen a empresas con menos de 100 trabajadores que obtengan un salario bruto anual igual o inferior a 13 300 euros y cuya jornada laboral se haya reducido entre una octava parte y un 50 %.

Además, este Plan de Corresponsabilidad se apoyará también en los ayuntamientos para promocionar un nuevo modelo de cuidados. De este modo, se fomentará la contratación de cuidadores, a través de las entidades locales, que prestarán sus servicios a todas aquellas familias que lo necesiten. Estos cuidadores son personas desempleadas que disponen de cualificación profesional para desempeñar estas funciones y a las que se subvencionarán los costes salariales y de cotización a la Seguridad Social (entre dos veces y dos veces y media el salario mínimo interprofesional), así como la formación

¹⁹ El Plan Corresponsables se engloba dentro de las competencias en materia de asistencia y servicios sociales transferidas al País Vasco y a Navarra.

²⁰ En este sentido, la distribución de los fondos se plantea mediante una serie de variables y ponderaciones relacionadas con la puesta en marcha de actuaciones que favorezcan específicamente el establecimiento de las bolsas de cuidado profesional de calidad, como necesidad prioritaria detectada en la sociedad española.

²¹ Debido a cuestiones políticas (la convocatoria de elecciones anticipadas y la necesidad de organizar un nuevo gobierno), este programa ha quedado en suspenso.

²² <https://www.comunidad.madrid/notas-prensa/2021/03/04/comunidad-madrid-pone-marcha-primer-plan-corresponsabilidad>

complementaria. Estas ayudas se articularán por medio del Programa de formación, en alternancia con la actividad laboral para prevenir el riesgo de desempleo de larga duración.

Entre las medidas que se aplicarán destacan otros incentivos, como los destinados a la contratación de personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar. Estas ayudas se dirigirán a familias cuyos progenitores trabajen a tiempo completo y se recibirán en los casos de contratación de cuidadores, exigiendo una duración mínima obligatoria de 3 meses. Los beneficiarios deberán contar con rentas familiares inferiores a 30 000 euros y, al menos, un hijo menor de 12 años o familiar dependiente que conviva en el mismo domicilio.

Una vez que, vinculado a estas innovadoras políticas públicas, se ponga en marcha el engranaje de la profesionalización del sector, es plausible que el mercado de los cuidados se profesionalice totalmente. De hecho, en el ámbito de la educación y la atención sanitaria a la primera infancia, y en los centros de atención sociosanitaria a la discapacidad y la dependencia, ya está institucionalizada una actividad de formación para la cualificación profesional. Pero en la prestación de servicios de atención domiciliaria todavía no. En la medida en que las políticas de corresponsabilidad en esta nueva dimensión de subvención de los cuidados en ciertas circunstancias se basan en la profesionalización de los servicios y en la formalización de las relaciones jurídicas de externalización de los cuidados, cabe esperar varios efectos positivos. Por un lado, mejorará la calidad de los cuidados y, por otro, pondrá de relieve que los cuidados forman parte del sistema productivo general. De hecho, el Mercado de Trabajo de Asistencia de calidad permite que los trabajadores que externalizan sus necesidades de cuidados sigan trabajando, de modo que los trabajadores domésticos contribuyen a la actividad laboral sostenible de otros trabajadores. Además, se revalorizará el valor económico y social de los servicios asistenciales externalizados, lo que repercutirá en unas condiciones de trabajo más dignas que incluso pueden llevar al fin de la feminización del sector. Solo cuando se revalorice el trabajo de asistencia y se perfile un mercado de los cuidados formal, profesionalizado sin connotaciones de actividad ligada a los roles sociales asignados por la cultura patriarcal a las mujeres, podrá imaginarse que podría tratarse de una actividad profesional más, sin criterios de género.

Ampliar los derechos a través de la investigación activista con las organizaciones de trabajadores domésticos

Por **Katherine Maich** (kem394@psu.edu), Universidad Estatal de Pensilvania y Global Labour University, **Jennifer Fish** (jfish@odu.edu), Universidad de Old Dominion, y **Eileen Boris** (boris@femst.ucsb.edu), Universidad de California en Santa Bárbara.

Limpias mi cerebro y te vas, y escribes un libro. Si investigas, vuelve con nosotros. Porque en una buena investigación, voy a encontrar algo que podemos utilizar para mejorar nuestras vidas.

--Myrtle Witbooi, presidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Pero, además, los investigadores se limitan a pedir información a los trabajadores domésticos para sus estudios, para su tesis, y ahí se acaba todo.

--Marcelina Bautista, fundadora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, CACEH

Creo que ya es hora de que trabajemos juntos, los académicos, los sindicatos y los propios trabajadores domésticos, como hicimos en la campaña de la OIT para el convenio. Si no fuera por el trabajo en equipo, no habríamos logrado tener el Convenio 189.

--Vicky Kanyoka, coordinadora regional de África de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

El enfoque global de la victoria política internacional del Convenio 189 reunió el organismo más amplio de investigación académica sobre el trabajo doméstico visto hasta la fecha. El proceso de elaboración de políticas, la organización internacional, las demandas de derechos y la aplicación práctica captaron a investigadores de diversas disciplinas y lugares. La Red de Investigación sobre los Derechos de los Trabajadores Domésticos (RN-DWR) se puso en marcha directamente a partir de los académicos de las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2010-2011. Tanto el Convenio sobre el Trabajo Digno para los Trabajadores Domésticos como los movimientos posteriores para su ratificación y aplicación han proporcionado una plataforma común que ha vinculado a los académicos de los trabajadores domésticos en temas de política, teoría y práctica. Además, el potencial expansivo de un logro tan amplio, que repercute desde el ámbito local hasta el mundial, dio pie a la investigación de académicos y activistas una década después de la victoria política. El Convenio 189 forjó nuevas redes, posibilidades y direcciones para la investigación sobre el movimiento de los trabajadores domésticos. Tras diez años de recorrido político-práctico, vemos cómo la *investigación activista* ha contribuido al movimiento por el trabajo digno y ha puesto de manifiesto importantes preocupaciones éticas sobre las obligaciones de los investigadores académicos con los movimientos sociales. Con tantas asociaciones emergentes, con fuentes de financiación limitadas y la necesidad de datos y relatos, el décimo aniversario del Convenio 189 nos pide que reflexionemos sobre el papel emergente de los académicos en la lucha de los trabajadores domésticos por los derechos, la dignidad y una vida mejor. Como el conocido llamamiento sindical exige «nada para nosotros sin nosotros», el crecimiento sin precedentes de este movimiento pide a los investigadores que consideren el impacto y el beneficio de los estudios que producen, y las vidas de aquellos cuyas historias y condiciones suponen la base para el avance académico.

La investigación *sobre* los trabajadores domésticos se ha basado a menudo en los líderes, sin que haya habido una contribución recíproca a las luchas y necesidades organizativas en el corazón de este movimiento. Los líderes de los trabajadores domésticos plantearon su preocupación por el hecho de que los estudios académicos suelen quedarse en las instituciones académicas, con análisis que no llegan al movimiento de los trabajadores domésticos sobre el terreno. Sin embargo, el aumento de los

estudios de casos e informes que abarcan múltiples disciplinas ha supuesto una carga excesiva para los líderes de los trabajadores domésticos como fuentes de conocimiento «auténtico». El interés de los académicos de todo el mundo ha añadido demandas sustanciales a los líderes de los trabajadores domésticos para que faciliten entrevistas y datos organizativos, se comprometan en respuesta a las creaciones académicas y estén disponibles para las conversaciones y las invitaciones de los medios de comunicación de todo el mundo. Como dijo Myrtle Witbooi en una reunión de investigadores durante la CIT de 2011:

La gente se te acerca y te das cuenta de que debes decir que no. Me exigen mucho, así que tenemos que saber a quién podemos enviar a las entrevistas. Tenemos que saber a quién debemos dirigirnos. Porque se dirigen a ti directamente, pero estás muy ocupado. Debes saber dónde se te necesita más.

En algunos casos, los líderes de los trabajadores domésticos sugirieron que estas demandas adicionales han causado tensiones y han alejado a los trabajadores domésticos debido al tiempo y a las presiones para encarnar las representaciones que se esperan de ellos. Con esta mayor atención, las preguntas tanto de los periodistas como de los académicos pusieron nuevas tensiones en los líderes de los trabajadores domésticos para evaluar la ganancia relativa y el riesgo de responder a una serie de solicitudes de tiempo y citas de los «trabajadores domésticos reales».

A medida que las redes fueron creciendo a partir del proceso del convenio de la OIT, las organizaciones de trabajadores domésticos perfeccionaron su relación con la investigación al ser más conscientes de su impacto y sus costes. Al mismo tiempo, el crecimiento de un movimiento internacional, con su enfoque aplicado en la construcción de organizaciones, la ratificación nacional y los derechos, facilitó nuevas dimensiones de responsabilidad colectiva entre los investigadores. Un ejemplo de ello fue la Red de Investigación sobre los Derechos de los Trabajadores Domésticos, cuya máxima prioridad es apoyar la investigación que revierta en los movimientos de los trabajadores domésticos. Este grupo de académicos se comprometió a vincular la investigación a las necesidades de las organizaciones de trabajadores domésticos, que, según reconoció, «se están organizando y están ejerciendo presiones para conseguir derechos, respeto y reconocimiento» en todo el mundo. Anunció:

La misión de la RN-DWR es apoyar estos esfuerzos mediante la promoción de los derechos de los trabajadores domésticos en las comunidades académicas y activistas, el fortalecimiento de los esfuerzos de organización de los trabajadores domésticos a través de la estrategia de organización y el análisis de políticas, y la satisfacción de las necesidades de investigación de las organizaciones de trabajadores domésticos a través de la investigación de principios, y la amplia publicación y difusión de los resultados. Nuestro socio principal en esta misión es la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWF).

Así, al seleccionar a los miembros, se examinó a los solicitantes en función de su compromiso expreso con las becas/estudios que beneficiarían directamente a los trabajadores domésticos. Como expresión de su compromiso con la solidaridad en el ámbito académico, la RN-DWR mantuvo estrechos vínculos con el Centro Internacional para el Desarrollo y el Trabajo Digno y la Global Labour University, dos centros académicos líderes en el estudio del trabajo y los derechos transnacionales.

Nuestros propios compromisos individuales y establecidos con los estudios de los activistas del trabajo doméstico convergieron cuando documentamos el emergente sindicato mundial de trabajadores domésticos, primero en Montevideo, Uruguay, en el Congreso Fundacional de 2013, y luego, cinco años después, en 2018, en el Segundo Congreso Mundial celebrado en Ciudad del Cabo (Sudáfrica). A través de nuestra relación con los momentos clave del surgimiento de la IDWF, hemos practicado la

responsabilidad tanto con un movimiento como con la producción de conocimientos de manera que se refuerzan mutuamente, en lugar de compartimentar las organizaciones académicas y laborales. Hemos encontrado las siguientes prácticas y enfoques de investigación en nuestra propia experiencia directa con la IDWF, ilustrativas de formas concretas de asociación entre académicos y activistas con especial relevancia para este momento del movimiento de los trabajadores domésticos internacionales.

1. En ambas reuniones organizativas, actuamos como registradores y tomadores de notas, recopilando todos los detalles posibles para ofrecer un contenido directo para los informes de ambos Congresos, al tiempo que captábamos detalles que alimentaran nuestro propio análisis del proceso y las prioridades de esta particular construcción del movimiento obrero.
2. Capturamos el proceso con palabras, imágenes y vídeos. Los datos visuales servían para una serie de necesidades organizativas, como informes, publicidad y referencias. Al mismo tiempo, esta aportación de imágenes y vídeos de momentos decisivos, como los discursos de los líderes, la toma de decisiones colectivas y las canciones del grupo, asegura un sólido archivo de este momento concreto de la historia de la organización de los trabajadores domésticos.
3. Practicamos continuamente el valor de crear confianza y responsabilidad en los pequeños momentos informales, como las comidas, las salidas paralelas y las fiestas, como una valiosa fuente de conocimiento y relación con las personas, las organizaciones y el movimiento en general. A través de nuestra presencia en este tipo de momentos, fuimos conscientes de las preocupaciones y esperanzas de los trabajadores domésticos, al tiempo que desarrollamos conexiones personales con distintos líderes mundiales. Esta inversión en momentos cotidianos a lo largo de estos grandes encuentros informó nuestra práctica individual y colectiva de la metodología de investigación feminista en solidaridad.
4. Ofrecemos informes organizativos para los donantes, en un esfuerzo por promover una mayor financiación para la organización de los trabajadores domésticos. Con la recopilación de datos detallados, nuestra redacción puede adoptar fácilmente la forma de resúmenes que documenten los objetivos de la organización, midan los resultados y generen testimonios sobre distintos temas.
5. Aprovechamos nuestra experiencia directa para alimentar las conversaciones políticas, así como una serie de reportajes en los medios de comunicación sobre temas más amplios como los derechos humanos, el trabajo de las mujeres, la globalización, la justicia racial y la migración.
6. Nos comprometemos a mantener relaciones activas con las organizaciones de trabajadores domésticos de las que procede nuestra investigación original (en Perú, Sudáfrica y Estados Unidos), al tiempo que conectamos nuestros escritos con las plataformas organizativas nacionales y transnacionales. Hemos llevado este compromiso de lo global a lo local, no solo como investigadores y registradores, sino como activistas que han dado testimonio, redactado informes políticos y artículos de opinión, presionado a los organismos políticos y movilizado a las comunidades académicas.

Utilizamos nuestros recursos de investigación académica para apoyar los objetivos propios de las organizaciones de trabajadores domésticos cuando es apropiado y en colaboración, como la realización de encuestas durante la pandemia de la COVID-19 para evaluar el impacto en los medios

de vida de los trabajadores domésticos y la redacción pública para apoyar las campañas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo que se les niega a los trabajadores domésticos a pesar de la pandemia.

El contexto contemporáneo del coronavirus también nos permite explorar las victorias simultáneas de los trabajadores domésticos, mientras que la mano de obra de los cuidados está en primera línea de riesgo. «Nada es posible sin nosotros», recordó Myrtle Witbooi en un seminario web de ONU Mujeres en agosto de 2020. «El empleador siempre está en una posición de poder y a menudo es propenso a abusar de este poder». Su visión de la esencia relacional del trabajo doméstico es un poderoso recordatorio de nuestro lugar en la lucha. Porque, como ha subrayado la COVID-19, puede que estemos todos juntos en esto, pero el poder y los privilegios han hecho que el impacto de la pandemia afecte a los trabajadores domésticos y a otros trabajadores «esenciales» con una devastación mayor que la de la mayoría de los estudiosos. Es nuestra responsabilidad entenderlo y transmitirlo, y tomar la iniciativa de los propios trabajadores domésticos, como parte de un proyecto más amplio de solidaridad y responsabilidad que vincule el conocimiento con el cambio social real.



Foto: Congreso Fundacional de la IDWF, Montevideo, Uruguay 2013

©J. Fish

El papel de la legislación de la UE en la promoción de los derechos de los trabajadores domésticos: atención a la jornada laboral

Por la Dra. **Vera Pavlou**, profesora de Derecho Laboral de la Universidad de Glasgow

Vera.Pavlou@glasgow.ac.uk

1. Introducción

A pesar del creciente interés por mejorar los derechos laborales de los trabajadores domésticos migrantes, apenas se ha debatido el papel de la legislación y las instituciones de la UE en este ámbito. Sin embargo, las fuentes de la legislación laboral de la UE contienen importantes derechos y protecciones contra muchos problemas en el trabajo, como las jornadas laborales prolongadas y no reguladas, la disponibilidad constante, la discriminación por embarazo y maternidad, el acoso o la falta de información sobre las condiciones de trabajo, por citar algunos. Muchos derechos y protecciones de la legislación laboral de la UE se aplican a los trabajadores domésticos, incluidos los migrantes. Además, la supremacía del derecho de la UE sobre el derecho nacional significa que siempre que haya un desajuste, el derecho de la UE prevalece sobre el derecho nacional; esto hace que las fuentes de derecho de la UE sean herramientas especialmente prometedoras para promover los derechos de los trabajadores domésticos.

Debido a las limitaciones de espacio, en este breve documento me centraré únicamente en las cuestiones relativas a la jornada laboral.²³ Centrándome en Chipre, Suecia y España, analizo las áreas de los regímenes nacionales de derecho laboral que no cumplen los requisitos de la legislación sobre la jornada laboral de la UE. De mi análisis se desprende que tales disposiciones o prácticas deben ser impugnadas por su incompatibilidad con el derecho de la UE y, en consecuencia, reformadas. Basándose en el C189 de la OIT, las instituciones de la UE deberían adoptar un papel proactivo en la promoción de los derechos de los trabajadores domésticos.

2. Ley de jornada laboral de la UE

La Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo (WTD) introduce normas mínimas sobre las horas normales de trabajo, los periodos de descanso semanales y diarios, las vacaciones anuales retribuidas y las garantías para el trabajo nocturno.²⁴ Aunque no se regula explícitamente en la directiva, la cuestión de las horas de guardia ha generado una importante jurisprudencia que es relevante para los trabajadores domésticos.

Según la directiva, el máximo de horas semanales de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, es de 48.²⁵ El límite de 48 horas semanales está sujeto a una cláusula de excepción por la que los Estados miembros pueden eximir a determinadas categorías de trabajadores cuya jornada laboral se considera «no medida».²⁶ ¿Qué tipo de trabajadores debe considerarse que tienen una jornada laboral «no medida» y debe considerarse que los trabajadores domésticos entran en esta categoría? En la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el derecho de todo trabajador a la limitación de su jornada laboral máxima, así como los derechos a los períodos de descanso diarios y

²³ Para un análisis más completo acerca de cómo puede utilizarse la legislación europea como recurso para promover los derechos de los trabajadores domésticos, consulte el capítulo 4 de Pavlou V. (2021) *Migrant domestic workers in Europe* (Hart Publishing), en prensa.

²⁴ Directiva 2003/88.

²⁵ Art. 6.

²⁶ Art. 17.

semanales, se califican como derechos sociales fundamentales.²⁷ Según el Tribunal, las disposiciones sobre la limitación de la jornada laboral aplican el Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (EUCFR), que garantiza a todo trabajador «el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad».²⁸ Por lo tanto, los límites de la jornada laboral están estrechamente relacionados con la dignidad de los trabajadores. Dado que los trabajadores se encuentran en una relación de subordinación y en una posición de negociación desigual frente al empleador, los límites de la jornada laboral tienen una función importante para salvaguardar su dignidad frente a la autoridad empresarial. Dicha función sugiere que cualquier exención debe interpretarse de forma restringida para no frustrar el propósito de protección de la directiva. Así, los Estados miembros solo pueden eximir a los tipos de trabajadores que tienen un control y una autonomía totales sobre la organización de su jornada laboral. Evidentemente, este no es el caso de los trabajadores domésticos, que apenas tienen control sobre su jornada laboral y su organización. Los trabajadores domésticos tampoco pueden quedar exentos sobre la base de la excepción del «trabajador familiar», puesto que no entran en la definición de trabajador familiar. Según las definiciones de la OIT, un trabajador familiar «disfruta de un autoempleo en el establecimiento de mercado de un *pariente* que reside en el mismo hogar que él».²⁹ Por tanto, la semana de 48 horas debe considerarse el máximo absoluto para los trabajadores domésticos.

En relación con el descanso, la directiva establece 11 horas consecutivas de descanso diario³⁰, así como 35 horas de descanso ininterrumpido a la semana.³¹ También hay pausas de descanso para quienes trabajan al menos seis horas al día.³² Además, todos los trabajadores tienen derecho a un mínimo de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.³³ En la jurisprudencia del TJUE, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se considera desde hace tiempo un derecho social fundamental. Por último, la directiva establece protecciones para el trabajo nocturno.³⁴

Importantes sentencias del TJUE aclaran cuándo las horas de guardia entran en el concepto de jornada laboral, lo que significa que cuentan para los límites de la jornada laboral y deben ser remuneradas. En el *SIMAP*, el TJUE sostuvo que las horas en las que el empleador exige la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo cuentan como jornada laboral, aunque no se realicen tareas propiamente dichas.³⁵ En *Jaeger* el criterio de estar físicamente presente se afinó aún más. El TJUE sostuvo que las horas durante las cuales el trabajador debe estar físicamente presente en un lugar especificado por el empleador cuentan como tiempo de trabajo, aunque exista la posibilidad de descansar.³⁶ En otras palabras, la cuestión crítica a la hora de distinguir entre tiempo activo e inactivo (tiempo de trabajo y tiempo de descanso) es la autonomía de la trabajadora para disponer de su tiempo libremente sin que se espere que atienda a las peticiones del empleador.

Más recientemente, en el caso *Matzak*, el TJUE reforzó la idea de que la autonomía de los trabajadores y su derecho a desconectar del trabajo deben estar en el centro de la regulación de las horas de

²⁷ *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

²⁸ Conclusiones del Abogado General Pitruzzella en la *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

²⁹ OIT, Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo 1993.

³⁰ Art. 3.

³¹ Art. 5.

³² Art. 4.

³³ Art. 7.

³⁴ Arts. 8 y 9.

³⁵ *SIMAP*, C-309/98.

³⁶ *Jaeger*, C-105/02.

guardia.³⁷ El Tribunal sostuvo que, aunque el trabajador no estaba obligado a estar en un lugar determinado por el empleador, la exigencia de llegar al lugar de trabajo en poco tiempo era tan restrictiva de la autonomía del trabajador y de las posibilidades de realizar otras actividades que era incompatible con la noción de tiempo libre.

Las sentencias en los casos *SIMAP*, *Jaeger* y *Matzak* proporcionan un marco útil para cuestionar la disponibilidad constante y asumida de los trabajadores domésticos. Según el *SIMAP*, el tiempo que el empleador exige a la trabajadora doméstica que esté presente físicamente en el lugar de trabajo cuenta como tiempo de trabajo, aunque no esté realizando ninguna tarea. Según *Jaeger*, aunque la trabajadora pueda descansar, mientras tenga que estar presente en un lugar determinado por el empleador, lugar que puede ser el lugar de trabajo habitual o algún otro que acompañe, por ejemplo, al empleador durante las vacaciones u otras actividades, está trabajando. De acuerdo con *Matzak*, incluso el tiempo que un trabajador pasa fuera del lugar de trabajo y en un lugar de su elección, pero mientras se espera que responda rápidamente a las llamadas de trabajo, cuenta como tiempo de trabajo. El tiempo de descanso es, por lo tanto, solo el tiempo durante el cual la trabajadora goza de autonomía y puede disponer de su tiempo libremente sin tener que preocuparse de que la llamen a trabajar en cualquier momento, es decir, teniendo una posibilidad real de desconectar.³⁸

Disponer de límites de tiempo de trabajo en la ley o en los convenios colectivos es solo el primer paso para disfrutar de estos derechos en la práctica. La aplicación efectiva puede ser particularmente difícil, sobre todo en los lugares de trabajo no sindicalizados y en los que la inspección laboral es limitada. En 2019 el TJUE se pronunció sobre la obligación de los empleadores de controlar el cumplimiento de las disposiciones de la directiva. En el caso de la *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, el TJUE sostuvo que la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo obliga a los empleadores a medir y llevar un registro de las horas reales trabajadas por sus trabajadores con carácter diario y semanal.³⁹ Aunque no existe una disposición expresa de este tipo en la directiva, la obligación de llevar un registro de la jornada laboral se deduce de los fines dignos de los límites del tiempo de trabajo como disposiciones de aplicación del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.⁴⁰ La obligación de llevar un registro de la jornada laboral se extiende plenamente a los empleadores de los trabajadores domésticos.

3. Desajustes con la legislación nacional

En el ámbito de la jornada laboral, podemos encontrar varias disposiciones que excluyen a los trabajadores domésticos en los tres estados en los que se centra el análisis.

En *Chipre*, la directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo se ha transpuesto casi *literalmente* sin ninguna exclusión textual de los trabajadores domésticos en la legislación aplicada.⁴¹ Sin embargo, el Estado ha creado un régimen que se aplica exclusivamente a los trabajadores domésticos no comunitarios. La fuente principal de este régimen –el contrato de trabajo que las autoridades de inmigración preparan y difunden a los trabajadores domésticos migrantes y a sus empleadores– es una fuente atípica de regulación del empleo. Fue elaborada por las autoridades de inmigración, es

³⁷ *Matzak*, C-518/18.

³⁸ Del mismo modo, consulte el Art. 10(3), OIT C.189.

³⁹ *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

⁴⁰ Consulte las conclusiones del Abogado General Pitruzzella en *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18, Párrafo 12.

⁴¹ Ley de ordenación de la jornada laboral de 2002 (63(1)/2002).

decir, el Estado, para regular una relación de derecho privado, sin ninguna aportación de las partes de esa relación, al tiempo que rebajaba el nivel de protección estipulado en la legislación de aplicación general. Aunque la validez jurídica de este instrumento es ciertamente dudosa, no cabe duda de que el Estado pretende que sea vinculante, especialmente para las trabajadoras migrantes, que corren el riesgo de ser deportadas si no respeta sus términos. Y puesto que el contrato no hace referencia a la legislación como fuente complementaria, está claro que el Estado quiere que las partes vean el contrato como la fuente exclusiva que regula su relación. Por lo tanto, a la hora de evaluar si Chipre cumple con las obligaciones que le impone la legislación de la UE en materia de jornada laboral, no basta con consultar la ley de aplicación de la directiva, sino que hay que fijarse en las disposiciones del contrato.

El contrato establece que:

«El Empleado trabajará durante 6 días a la semana, 7 horas al día, ya sea durante el día o la noche según lo requiera el Empleador de vez en cuando».⁴²

Aunque, en principio, 42 horas semanales están dentro del límite de la directiva, el contrato no especifica si las horas extraordinarias y de guardia se contabilizan para el límite. Como se aplica a los migrantes no-comunitarios con visado de trabajador doméstico que, por lo general, se espera que vivan en el hogar del empleador, estas omisiones son cruciales. El trabajo doméstico en régimen de internado es bien conocido por las dificultades para establecer límites entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Se suele esperar una disponibilidad constante de los trabajadores domésticos internos y un instrumento regulador que no aplique ningún esfuerzo por reconocer y limitar el fenómeno está perpetuando su normalización. La legislación de la UE sobre la jornada laboral exige que ningún trabajador trabaje más de 48 horas a la semana, incluidas las horas extraordinarias y las horas de guardia, y el régimen chipriota sobre los trabajadores domésticos migrantes debe modificarse para incluir, al menos, esa norma mínima.

Además, el contrato no prevé pausas de descanso diarias, ni está regulada la cuestión en ningún otro instrumento, como en un convenio colectivo. El trabajo nocturno se considera esencialmente igual que el trabajo diurno, sin ninguna de las garantías que la legislación sobre el tiempo de trabajo de la UE estipula en relación con el trabajo nocturno. Por lo tanto, los trabajadores domésticos migrantes en Chipre no tienen derecho a los límites de su trabajo nocturno ni a la supervisión de su salud.⁴³

En *Suecia*, el instrumento especial que regula el trabajo en el hogar privado estipula un límite semanal de 40 horas, que se ajusta a la directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.⁴⁴ Sin embargo, cuando las tareas implican cuidados, el límite semanal puede ampliarse en 12 horas, es decir, 52 en total, para satisfacer las necesidades del empleador; lo que supera el límite de la directiva. Además de las horas normales de trabajo, se puede pedir a los trabajadores domésticos que realicen horas extraordinarias hasta 48 horas en un periodo de referencia de cuatro semanas y un límite máximo de 300 horas durante un año natural.⁴⁵ Preocupantemente, se puede pedir a los trabajadores domésticos que hagan horas extraordinarias sin límite alguno si las circunstancias especiales e imprevistas así lo

⁴² S. 2.1 A, Contrato de trabajo para trabajadores domésticos (Ministerio del Interior de Chipre).

⁴³ El contrato solo hace referencia a la evaluación de la salud en el contexto del control fronterizo, según el cual, a su llegada, los empleadores corren con los gastos del examen médico para verificar que el trabajador migrante está libre de enfermedades contagiosas. S. 1.C (c).

⁴⁴ S. 2, Ley sobre el trabajo doméstico 1970.

⁴⁵ S. 3.

requieren; se espera que los trabajadores cumplan con dicha petición a menos que presenten un «impedimento válido».⁴⁶

Este tipo de disposiciones, independientemente de la frecuencia con la que se activen realmente, son profundamente problemáticas. Enmarcan la relación trabajador doméstico-empleador como excepcional y hacen recaer sobre el trabajador obligaciones de cuidado que se asemejan más a las que existen entre los miembros de la familia: la obligación de ofrecer apoyo ilimitado al empleador en un momento de crisis. Las disposiciones suecas sobre las horas extraordinarias de los trabajadores domésticos también son incompatibles con la legislación sobre la jornada laboral de la UE. Para cumplir la directiva, las horas extraordinarias no pueden superar las 8 horas semanales –o 32 al mes– para todos los trabajadores domésticos, independientemente de las tareas que realicen.

En *España*, la legislación especial sobre el trabajo doméstico establece una jornada laboral máxima de 40 horas. No obstante, este límite se entiende sin perjuicio de las horas adicionales que las partes puedan acordar para el «tiempo de presencia», es decir, el tiempo durante el cual el trabajador doméstico esté a disposición del empleador, pero sin realizar ninguna tarea.⁴⁷ Todo ello resulta problemático en términos de cumplimiento de la legislación de la UE, ya que el límite de 48 horas semanales de la directiva incluye las horas de guardia según la jurisprudencia del TJUE. En cambio, la legislación española crea la posibilidad de que los empleadores y los trabajadores domésticos acuerden hasta 20 horas de guardia a la semana en un periodo de referencia de un mes; esto superaría con creces el límite de horas semanales de la directiva. Parece que el legislador español considera, en contra de la jurisprudencia del TJUE, que las horas de guardia no computan en el tiempo máximo semanal. Para cumplir con la directiva, las disposiciones relativas a las guardias de los trabajadores domésticos deben modificarse para especificar que las partes solo puedan acordar hasta ocho horas extra de guardia además de las 40 horas semanales habituales.

En cuanto al descanso diario, la legislación española establece un mínimo de 12 horas consecutivas que es ligeramente más generoso que las 11 horas estipuladas en la directiva.⁴⁸ Sin embargo, existe una cláusula de flexibilidad para los trabajadores domésticos internos, cuyo descanso diario puede reducirse a 10 horas, mientras que las dos horas restantes se distribuyan en el transcurso de cuatro semanas. Los expertos españoles censuran la posibilidad de reducir el tiempo de descanso de los trabajadores domésticos internos ya que se contempla como el reflejo de una tendencia a priorizar los intereses del empleador frente a los del trabajador.⁴⁹ La cláusula de flexibilidad es incompatible con la legislación sobre la jornada laboral de la UE. Los legisladores de la UE consideran que el mínimo de 11 horas de descanso diario es necesario para proteger la salud y el bienestar de todos los trabajadores. El hecho de que el descanso diario no sea una de las disposiciones sujetas a periodos de referencia en virtud del Artículo 16 de la Directiva demuestra la importancia de salvaguardar el derecho al descanso diario frente a las necesidades o exigencias de flexibilidad del empleador.

¿Se trata de mucho ruido y pocas nueces? se preguntará uno. ¿Cambiará la vida de los trabajadores domésticos internos si reciben, sobre el papel, una hora más de descanso diario? No se trata del valor de una hora más de descanso diario, sino de la importancia de insistir en la aplicación de leyes que

⁴⁶ S 4 y 5.

⁴⁷ Art. 9 (1) Real Decreto 1620/2011.

⁴⁸ Art. 9 (4) Real Decreto 1620/2011.

⁴⁹ López Gandía J., Toscani Giménez D., *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar* (Albacete: Bomarzo, 2012).

protejan a los trabajadores domésticos, incluidos aquellos cuyo trabajo se entremezcla con los aspectos más íntimos de la vida privada. Si queremos utilizar la ley para desafiar la injusta ley del trabajo en hogares particulares, tal y como la describe Adelle Blackett,⁵⁰ tenemos que empezar por lo mundano e insistir en que los trabajadores domésticos internos reciban el mismo trato. Porque no hay nada que pueda justificar los casos de menor protección de la jornada laboral de los trabajadores domésticos, aparte de la interpretación de género del trabajo de las mujeres dentro del hogar privado como algo inherentemente sin límites. La legislación de la UE sobre la jornada laboral, sin pretenderlo explícitamente, nos da herramientas para desafiar y transformar esta construcción.

⁵⁰ Blackett A., *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law* (Cornell University Press, 2019).

Los efectos del Convenio C189 de la OIT sobre trabajadores domésticos en Argentina, Chile y Paraguay⁵¹

Por **Lorena Poblete**, investigadora del CONICET y profesora de la IDAES-UNSAM (Universidad Nacional de San Martín).

lorena.poblete@conicet.gov.ar

Desde que se adoptó el Convenio de la OIT sobre el Trabajo Digno para los Trabajadores Domésticos (n.º 189) en 2011, dieciséis países latinoamericanos lo han ratificado. Argentina, Chile y Paraguay son especialmente interesantes a la hora de analizar cómo influyó el C189 en las reformas nacionales, ya que realizaron amplias reformas en su legislación tras la adopción del Convenio. En el caso de Argentina y Chile, el debate sobre las nuevas leyes se produjo cuando el Convenio estaba en proceso de ratificación y, en Paraguay, después de la ratificación. En Chile, las modificaciones de la regulación del trabajo doméstico se han venido produciendo de forma gradual desde los años 90, de modo que cuando se ratificó el C189, la legislación del país estaba relativamente en línea con sus disposiciones. En el caso de Paraguay y Argentina, países en los que la regulación del sector doméstico había sido objeto de pocos cambios en las décadas de 1990 y 2000, fueron necesarias más modificaciones.

La comparación de la forma en que la legislación nacional se ajustó a la norma internacional en estos tres países pone de manifiesto los diversos usos del C189 vinculados a los distintos enfoques de la regulación de esta actividad y a las características del mercado laboral de cada país. Esto significa que, en cada país, durante el proceso de elaboración de la ley, el C189 se leyó, interpretó y tradujo de manera diferente en la legislación nacional con el mismo objetivo de llenar los vacíos legales asociados a la protección de los trabajadores domésticos. Uno de los principales argumentos fue la necesidad de saldar una deuda histórica con los trabajadores domésticos. Según los legisladores, era esencial reconocer los derechos sociales y laborales negados durante tanto tiempo en los regímenes de trabajo doméstico; en este sentido, el principio que inspiraba la reforma era la no discriminación. Durante el proceso de legislación, los legisladores se enfrentaron a dos problemas principales. El primero fue redactar una legislación que tuviera en cuenta la naturaleza específica del trabajo doméstico y que, al mismo tiempo, garantizara a estos trabajadores los mismos derechos concedidos al resto de los trabajadores. El segundo reto era encontrar formas para aplicar la ley.

El trabajo doméstico suele estar caracterizado por la informalidad, ya que los empleadores y los trabajadores no lo conciben como una relación laboral, sino como una forma de asistencia o ayuda personal. La noción contemporánea del trabajo doméstico sigue basándose en el modelo original de servicio que creó este conjunto de empleos. Así, el empleo no declarado es la norma en este sector, lo que significa que los derechos laborales no se aplican y que los trabajadores no tienen acceso a las prestaciones sociales vinculadas a un contrato de trabajo. Dado que el Estado no ha querido, o no ha podido, garantizar el cumplimiento de la ley, los acuerdos informales rigen este tipo particular de relación laboral en la mayoría de los casos.

⁵¹ Este documento sintetiza los resultados de un proyecto de investigación ya publicado: Poblete, L. (2020) For the Recognition of Domestic Workers Rights. The controversies associated with regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay, in A. Hammer & A. Fishwick (eds.) *The Political Economy of Work in the Global South: Reflections on Labour Process Theory*, London, Palgrave, pp. 220-240; Poblete, L. (2018) The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations, *International Labour Review*, 157(3): 435-459; Poblete, L. (2018) The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34 (2): 177-201.

En cada país, las enmiendas a la legislación se centraron en diferentes cuestiones. Mientras que la reforma de la normativa en Argentina se centró en la ampliación del ámbito de aplicación de la ley y de las prestaciones de la seguridad social, la reforma chilena trató de garantizar prácticas no discriminatorias en cuanto al acceso a los espacios públicos, la jornada laboral y los salarios. En cambio, Paraguay emprendió una reforma integral, reconociendo varios derechos tanto laborales como sociales. No obstante, las reformas normativas en los tres países se guiaron por los principios establecidos en el artículo 3 del C189. Los legisladores promoverían y protegerían los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; «la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación». Los debates en el Congreso se centraron especialmente en los artículos 10, 11, 14 y 4 del C189.

El artículo 10 se encontraba en el centro del debate. Los legisladores se preocuparon por «garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diario y semanal, así como las vacaciones anuales retribuidas». Los tres países aplicaron el régimen general de jornada laboral para los trabajadores domésticos. Aunque el descanso semanal está garantizado para los trabajadores domésticos, la duración del periodo varía de un país a otro: en Paraguay, los trabajadores domésticos tienen un día libre a la semana; en Argentina, 35 horas; y en Chile, dos días a la semana. En cuanto a la compensación de las horas extraordinarias, los trabajadores domésticos de los tres países siguen el régimen general, aunque en Chile existe un régimen especial de horas extraordinarias para los trabajadores domésticos.

La integración de los trabajadores domésticos en el régimen general de la jornada laboral tiene diferentes implicaciones en estos tres países. En Argentina, donde el régimen general es de 48 horas semanales, solo el 22 % de los trabajadores domésticos trabajan más de 35 horas semanales, mientras que la mitad de los trabajadores domésticos del país trabajan menos de 20 horas semanales. Por ello, la limitación de la jornada laboral no fue un problema durante el proceso de elaboración de la ley. En Paraguay, sin embargo, el 42 % de los trabajadores domésticos trabajan más de 48 horas semanales. Por lo tanto, lograr establecer un máximo de 48 horas semanales era importante para mejorar las condiciones de trabajo, aunque también resultó ser uno de los aspectos problemáticos del debate. En Chile, con un régimen general de 45 horas, casi la mitad de los trabajadores domésticos trabajan menos. Solo el 14 % de los trabajadores domésticos trabajan más de 45 horas a la semana. Sin embargo, la introducción del régimen general de la jornada laboral en la legislación sobre el trabajo doméstico resultó controvertida. Por ello, el proyecto de ley de 2014 se propuso reducir la jornada laboral a lo largo de un periodo de dos años para aplicar gradualmente el régimen general de 45 horas semanales. Sin embargo, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico requiere un horario flexible para adaptarse a las necesidades de la familia del empleador, la ley permite hasta 15 horas adicionales a la semana. Los trabajadores domésticos recibirían un 50 % más por estas horas, de acuerdo con la normativa sobre horas extraordinarias estipulada en el Convenio Laboral.

El artículo 11 del Convenio establece que «todo Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de la cobertura del salario mínimo, cuando esta exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por razón de sexo». En Argentina y Chile, los trabajadores domésticos –como la mayoría de los empleados– fueron incluidos en el régimen de

salario mínimo. Paraguay interpretó el C189 de manera diferente: el salario remunerado en efectivo representa el 60 % del salario mínimo legal, porque se considera que el alojamiento y la comida cubren el 40 % restante. Esta decisión puede atribuirse al hecho de que en Paraguay solo el 56 % de los empleados que trabajan en el sector privado ganan al menos el salario mínimo legal. Sin embargo, la ley de 2015 se modificó un año después para garantizar el salario mínimo de los trabajadores domésticos.

De acuerdo con el artículo 14 del C189, los tres países conceden a los trabajadores domésticos el acceso al sistema de seguridad social. Aunque siguen existiendo algunas exclusiones, todos los trabajadores domésticos pasaron a tener derecho a un seguro de asistencia sanitaria y a prestaciones de jubilación como resultado de las modificaciones legislativas. En todos los casos, las cotizaciones ofrecieron a los trabajadores prestaciones de seguridad social. En Argentina y Paraguay, el acceso a la seguridad social de los trabajadores domésticos estaba condicionado a un trabajo «regular»: 12 horas semanales para el mismo empleador en Paraguay, y 16 horas semanales en Argentina.

En cuanto al trabajo infantil, Paraguay y Argentina establecieron nuevas disposiciones. El trabajo doméstico de los menores de 18 años estaba prohibido en Paraguay. Esta decisión pretendía abolir la práctica común del *criadazgo*. En Argentina, los jóvenes trabajadores domésticos de edades comprendidas entre 16 y 18 años están autorizados a trabajar en régimen de residencia, pero, de acuerdo con el apartado 5 de la R201, la jornada laboral está limitada y el régimen de residencia está prohibido. Asimismo, de acuerdo con el Artículo 4(2) del C189, el empleador debe garantizar que estos trabajadores domésticos puedan terminar la enseñanza secundaria.

Por lo tanto, la inclusión de las disposiciones del C189 en las normativas nacionales estuvo condicionada por el consenso, así como a reflejar posiciones opuestas en cada contexto nacional. Las nuevas leyes fueron el resultado de un compromiso entre la regulación ideal –para la que se tomó como referencia el C189– y las innovaciones reguladoras que los legisladores fueron capaces de defender como aceptables. Por ello, el principal reto para los legisladores fue crear una legislación que permitiera transformar una relación laboral históricamente regida por prácticas consuetudinarias. La relación entre los trabajadores domésticos y la familia del empleador se ha visto representada socialmente como un trabajo basado en los vínculos emocionales, la intimidad y el afecto. Y, por ello, este tipo de relación laboral resulta muy difícil de institucionalizar.

A lo largo de este proceso, el C189 sirvió de herramienta para diferentes propósitos. A veces era un modelo a seguir y otras veces un marco normativo que había que adaptar a los contextos nacionales. El C189 fue fundamental para acabar con las discusiones y crear un espacio de compromiso entre los legisladores que consideraban que el trabajo doméstico era «un trabajo distinto a cualquier otro» y los que lo veían como «un trabajo como cualquier otro». Además, el C189 también fue crucial tanto para justificar una reforma inmediata como para sentar las bases de futuras modificaciones. Además, el C189 sirvió de catalizador para las reformas que ya estaban en marcha. Promovidos por las asociaciones nacionales y regionales de trabajadores domésticos y apoyados por los gobiernos nacionales y otros agentes sociales (incluidas las ONG), los derechos laborales y sociales de los trabajadores domésticos se modificaron y ampliaron rápidamente para aplicar el C189. En el caso de América Latina, la adhesión al C189, su amplia ratificación y su posterior aplicación mediante la adopción de una legislación nacional, puede atribuirse principalmente a la fortaleza del movimiento de los derechos de los trabajadores domésticos. Tanto a nivel nacional como regional, este

movimiento movilizó a otros actores políticos y sociales, allanando el camino para el inicio de reformas normativas y para la persistencia de la lucha por el reconocimiento y la aplicación de los derechos de los trabajadores domésticos.

Bibliografía

Ad-PHS (2020). *Developing the rights and obligations of employers and workers*, orientaciones a medida elaboradas en el marco del proyecto Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), consultado el 4 de febrero de 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/01/06-developing-rights-and-obligations-of-employers-and-workers_eng.pdf

Ad-PHS (2020). *Improving the working conditions of PHS workers: successful approaches identified by the Ad-PHS project*, proyecto Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), consultado el 4 de febrero de 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/ad-phs-ilo-c189-position-paper_final.pdf

Ad-PHS (2020). *Promising practices report: advancing personal and household services project*, proyecto Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), consultado el 4 de febrero de 2021, <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/11/promising-practices-.pdf>

Ad-PHS (2020). *Social voucher programs*, orientaciones a medida elaboradas en el marco del proyecto Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), consultado el 12 de febrero de 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/03-social-voucher-programs-tailored-guidance_eng-1.pdf

Ad-PHS (2020). *Tailored guidance for digital platforms and networks*, orientaciones a medida elaboradas en el marco del proyecto Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), consultado el 12 de febrero de 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/01-tailored-guidance-for-digital-platforms-networks_eng.pdf

Anderson B., Ruhs M. (2010), *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration, and public policy*, Oxford, Oxford University Press, 2010.

Blackett, A., Trebilcock A. (2018), *Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention No. 189.*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34, n.º2.

Blackett, A. (2019), *Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Cornell University Press, abril de 2019.

Carls, K. (2013), *Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*, International Labour Office Bureau for Workers' Activities, International Labour Organization International Training Centre, European Trade Union Confederation, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, 2013, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf

Consejo de la Unión Europea (2014), *2014/51/EU Council Decision of 28 January 2014 authorising Member States to ratify, in the interest of the European Union, the Convention concerning decent work for domestic workers, 2011, of the International Labour Organisation (Convention No 189)*, OJ L32, 1.2.2014

Consejo de la Unión Europea (2020), *Council Conclusions on Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work*, 13584/20, Bruselas, 2 de diciembre de 2020, consultado el 25 de mayo de 2021, <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

Eurofound (2013), *More and better jobs in home-care services*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, consultado el 2 de junio de 2021, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1353en.pdf

Eurofound (2019), *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, consultado el 15 de febrero de 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards>

Comisión Europea (2016) Plataforma europea en materia de lucha contra el trabajo no declarado, *Member States Factsheets and Synthesis Report*, 2016.

Comisión Europea (2018) *Study: Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns*; mayo de 2018, consultado el 19 de marzo de 2021, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19526&langId=en>

Comisión Europea, Organización Internacional del Trabajo (2018), *High level Conference on domestic workers and occupational safety and health*, 12-13 de noviembre de 2018, presentaciones consultadas el 21 de mayo de 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=148&eventsId=1360&furtherEvents=yes>

Comisión Europea (2020), *Undeclared work in the European Union*, Special Eurobarometer 498 – septiembre 2019, febrero 2020, consultado el 11 de febrero de 2021, <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instrument/special/surveyky/2250>

Comisión Europea (2021), *European Platform tackling undeclared work virtual library - good practice fiches* (seleccionar debajo de «sector») <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1495&langId=en>

Eurostat (2020), *Ageing Europe – statistics on pensions, income and expenditure*, estadísticas explicadas, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_pensions,_income_and_expenditure&oldid=500271#:~:text=Older%20women%20were%20more%20often%20at%20risk%20of%20poverty&text=In%202018%2C%20almost%20one%20fifth,age%20\(see%20Figure%2013\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_pensions,_income_and_expenditure&oldid=500271#:~:text=Older%20women%20were%20more%20often%20at%20risk%20of%20poverty&text=In%202018%2C%20almost%20one%20fifth,age%20(see%20Figure%2013))

Lebrun, JF. (2020), *La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe*, rapport réalisé à la demande du Bureau International du Travail, December 2020, no publicado.

Galotti M., Mertens J. (2013), *Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: a synthesis of Belgium, France, Italy and Spain*, Organización Internacional del Trabajo, Programa de Migración Internacional. - Ginebra: OIT, 2013, consultado el 27 de mayo de 2021, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_183810/lang--en/index.htm

Grimshaw D., Johnson, M., Rubery J. and Keizer, A. (2016). *Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*, A European Commission project (DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities VP/2014/004, Industrial Relations & Social Dialogue), European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, consultado el 21 de enero de 2021, <http://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48958>

Organización Internacional del Trabajo, Presidencia irlandesa del Consejo de la Unión Europea (2013), *Bringing domestic workers into the formal economy: implementing Convention 189*, OIT, junio de 2013, informes de la reunión ministerial informal consultados el 21 de mayo de 2021,

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/media-centre/news/WCMS_216315/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2015), *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*, Organización Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2015, consultado el 27 de mayo de 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016), *Formalizing domestic work*, Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT 2016, consultado el 11 de febrero de 2021, <https://www.refworld.org/pdfid/5847dabe4.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016), *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*, Organización Internacional del Trabajo – Ginebra, OIT, 2016, consultado el 27 de mayo de 2021, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_535596/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*, Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018, consultado el 9 de febrero de 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020), *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*, hoja informativa, 15 de junio de 2020, consultado el 25 de febrero de 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf

International Labour Organisation (2020), *Media-friendly glossary on migration: Women migrant workers and ending violence against women (EVAW) edition*, OIT, Bangkok, 2020, y otros documentos publicados en el marco del proyecto UE-OIT «Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region», informes consultados el 21 de mayo de 2021, https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2021), Estudio Global de la OIT «*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*», a publicar.

PICUM (2018), *Shared concerns and joint recommendations on migrant domestic and care work*, working documents, febrero de 2018, consultado el 14 de mayo, https://picum.org/wp-content/uploads/2019/11/Working-document_Shared-concerns-recommendations-on-migrant-domestic-care-work_June-2018.pdf

Ramos Martin, N. and Munoz Ruiz, A. (2020), *Overview Comparative Report*, PHS-Quality Project, Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector (VS/2018/0041), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS-HSI), consultado el 18 de enero de 2021, <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/phs-quality/comparative-report/overview-comparative-report.html>