

Ganar Derechos

El Camino para Empoderar
a los Trabajadores
del Cuidado en el Mundo



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
EL CAMINO HACIA LA FORMALIZACIÓN	4
IMPARTIENDO FORMACIÓN	6
GANANDO A TRAVÉS DE ACUERDOS GLOBALES	8
LUCHANDO POR UNA DOTACIÓN SEGURA	9
ABOGANDO POR LOS TRABAJADORES MIGRANTES DEL CUIDADO ...	11
INVOLUCRANDO A INVERSORES PARA FORTALECER EL CUIDADO	12
LA DIFERENCIA DEL SINDICATO	13
CONCLUSIÓN	16

INTRODUCCIÓN

Desde las personas que cuidan a los mayores en nuestras vidas al personal que nos ayuda a sanar en los hospitales, hasta aquellos que aseguran la salud de nuestras comunidades, los trabajadores del cuidado juegan un papel crucial en nuestras sociedades, proporcionando servicios esenciales. Sin embargo, el sector del cuidado enfrenta desafíos significativos que requieren una acción urgente. Nuestros sistemas de cuidado fallarán a menos que mejoremos la compensación de los trabajadores, los niveles de dotación de personal y los protocolos de salud y seguridad. El sector estará terriblemente desprevenido para proporcionar un cuidado decente a la creciente población anciana o enfrentar una futura pandemia.

Es por eso que UNI Global Union está abogando por estrategias adaptadas a cada país que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado, asegurando su derecho a formar y unirse a sindicatos, recibir una compensación justa, trabajar en entornos de dotación de personal seguros y obtener la formación adecuada. Nuestro objetivo es mejorar la calidad de los servicios de cuidado, promover la igualdad de género y combatir la desigualdad y la pobreza.

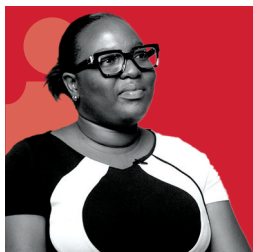
Estamos dedicados a abordar las violaciones de derechos humanos en el sector del cuidado, enfocándonos en defender el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Derecho al Trabajo, que incluye el derecho a condiciones

laborales justas y favorables y a la igualdad de remuneración por igual trabajo.

Para los trabajadores del cuidado, especialmente aquellos en entornos de salud basados en el hogar y la comunidad, es crucial reconocer su estatus como trabajadores y formalizar su empleo. La formación y el desarrollo profesional, junto con la sindicalización, forman la piedra angular para salvaguardar y avanzar en sus derechos humanos. Además, proporcionar niveles de dotación seguros en las instituciones de cuidado es imperativo para asegurar tanto condiciones de trabajo decentes como la provisión de un cuidado de alta calidad.

Para los trabajadores del cuidado es crucial:

1. Reconocer su estatus como trabajadores y formalizar su empleo, particularmente aquellos en entornos de salud basados en el hogar y la comunidad.
2. Proporcionar una formación y un desarrollo profesional adecuados.
3. Asegurar niveles de dotación seguros en las instituciones de cuidado para garantizar un trabajo decente y un cuidado de alta calidad.
4. Garantizar su derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva como la piedra angular para salvaguardar y avanzar en sus derechos humanos.



“Es vital para nuestra sociedad reconocer y apreciar las significativas contribuciones de los trabajadores del cuidado y apoyar los esfuerzos para mejorar nuestras condiciones laborales.”

Jacquelyn Deborah Tetteh-Ashong

Miembro de la Unión de Trabajadores de Servicios de Salud de Ghana

EL CAMINO HACIA LA FORMALIZACIÓN

Promover sistemas integrados donde se respeten los derechos de los trabajadores del cuidado es esencial para construir la economía del cuidado que nuestras sociedades necesitan. [Una encuesta reciente de 6523 trabajadores de Servicios Personales y del Hogar](#) (“*Personal and Household Services*”, *PHS*), usuarios de servicios y empleadores de usuarios por UNI Europa, EFFAT, EFFE y EFSI, cofinanciada por la Comisión Europea, encontró que más de la mitad de los trabajadores de servicios personales y del hogar encuestados no creen que su trabajo sea sostenible hasta la edad de jubilación y el 57% dijo que había considerado dejar los sectores en los últimos tres años, principalmente debido a las malas condiciones laborales. Esta encuesta destaca la urgente necesidad de construir y reformar los sistemas de cuidado en el hogar que proporcionen empleos formales, con negociación colectiva para asegurar condiciones laborales decentes y un cuidado de calidad.

La forma más eficiente y directa de asegurar un empleo formal y consolidado en el cuidado en el hogar es una estructura de empleo única, en la que los trabajadores y cuidadores sean empleados directamente por el gobierno para el que prestan servicios o a través de un empleador privado regulado y donde las condiciones laborales se negocien colectivamente.

Esta estructura de empleo asegura una mayor responsabilidad pública sobre el uso de los fondos, elimina la especulación que



puede ocurrir sin una regulación adecuada y permite que el control local impulse cambios en el sistema de manera consistente en una población amplia. Además, los trabajadores y cuidadores tendrán acceso a la seguridad social y otros programas de bienestar social. Finalmente, esta estructura de empleo permite que las personas con discapacidades o adultos mayores elijan a su propio cuidador, incluyendo contratar a miembros de la familia, simplemente inscribiendo a su cuidador elegido en el programa, permitiendo que su cuidador elegido o miembro de la familia acceda a programas de formación, profesionalización y apoyo que de otro modo no tendrían.

Luchando por el reconocimiento y los beneficios

En diciembre de 2023, las autoridades sanitarias de la segunda provincia más poblada de Nepal, la provincia de Bagmati, otorgaron una recompensa financiera especial de 5000 rupias nepalíes para cada trabajador de FCHV. Este premio especial se basa en el compromiso previo del gobierno provincial de Bagmati de cubrir la mitad del costo del Esquema de Seguro de Salud Familiar contributivo. Todo esto gracias a los esfuerzos de HEVON, la Unión de Trabajadores de Salud Comunitaria de Nepal.



Los trabajadores comunitarios de la salud (TCS) también deben ser reconocidos como parte de la estructura laboral, ya que a menudo se les define como voluntarios que brindan servicios de atención primaria a comunidades rurales y marginadas. En Asia, nuestros afiliados TCS en Sri Lanka y Pakistán reciben salarios, pero aún quedan por abordar la protección social y otros aspectos del trabajo decente. Estamos organizando a los trabajadores comunitarios de la salud (TCS) para que puedan tener la fuerza colectiva necesaria para obtener contratos de trabajo formalizados que reflejen los estándares laborales acordados internacionalmente.

Las Trabajadoras de Salud de Pakistán formaron asociaciones y sindicatos, y trabajaron colectivamente para exigir salarios más altos por los servicios que prestan. [Su éxito inspiró](#) a las voluntarias comunitarias de salud femenina de Nepal (FCHV) a luchar por ser reconocidas como trabajadoras y exigir mejoras en los beneficios que reciben. Estos esfuerzos se ven reforzados al [fortalecer el diálogo social](#) entre los trabajadores de salud, los funcionarios gubernamentales y los empleadores, como el foro [“Sector de Salud Seguro y Digno: Trabajando Juntos”](#), que abrió oportunidades para que las partes interesadas discutieran el uso de contratos de trabajo, la participación de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de políticas de salud y laborales, la

eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, y la solución de la escasez de enfermeras para mejorar la proporción de trabajadores de salud por paciente.

En India, las trabajadoras de Anganwadi (cuidado comunitario) y Poshan Sakhi (nutrición) también [obtuvieron un compromiso del Estado de Jharkhand](#) para abordar la necesidad de aumentar la financiación central, el pago oportuno de salarios con la liquidación de atrasos, y la revisión de escalas salariales que incluyan beneficios integrales, así como la reincorporación de trabajadoras despedidas.

Mientras tanto, en Filipinas, la Ley Magna Carta de los Trabajadores de Salud de Barangay (BHWs) [ha entrado en su primera lectura en el Senado de la República](#), y se espera que proporcione un paquete de beneficios, tales como subsidios por riesgo, subsidios de transporte, subsidios de subsistencia, incentivos en efectivo por jubilación única, beneficios de salud, cobertura de seguro, vacaciones y licencias de maternidad, bonos en efectivo, pago por discapacidad, y la concesión de Elegibilidad para el Servicio Civil para los BHWs que hayan prestado al menos cinco años de servicio continuo. Tener una Ley Magna Carta es un gran paso adelante, pero, como muchos TCS, aún queda trabajo por hacer, incluyendo el reconocimiento como trabajadores con contratos laborales formales.



“Como trabajadoras de salud comunitaria, desempeñamos un papel crucial en la comunidad. Dicen que somos voluntarios y que esto es lo que elegimos, pero a veces pasamos hambre con solo galletas y agua. Queremos salarios justos, seguridad laboral, acceso a la seguridad social, atención médica y otros beneficios, comenzando con la aprobación de la Magna Carta para garantizar condiciones de calidad para nosotras en este servicio a nuestro país.”

Myrna Gaité
Presidenta de la Federación Regional de la Capital Nacional de Trabajadoras de salud comunitaria (BHW)

IMPARTIENDO FORMACIÓN

Regulaciones sólidas enfocadas en la formación de los trabajadores del cuidado y en un cuidado de buena calidad aseguran la rentabilidad y una administración justa de los servicios, mientras proporcionan oportunidades de movilidad social ascendente a través de escalas profesionales en el sector.

Para que un programa financiado públicamente proporcione una administración rentable y justa de los servicios para los ancianos y las personas con discapacidades, debe haber una entidad de evaluación independiente para determinar la elegibilidad para los servicios en función de la necesidad funcional.

Para asegurar un cuidado de calidad y un apoyo eficiente para los trabajadores del cuidado debería ser obligatorio un requisito de orientación, formación y certificación estandarizado antes del servicio para todos los trabajadores del cuidado. Todos los cuidadores, para proporcionar un cuidado seguro, deberían recibir formación en salud y seguridad en el hogar, así como formación en precauciones universales: primeros auxilios y RCP; abuso y negligencia; actividades de la vida diaria y actividades instrumentales de la vida diaria; nutrición; envejecimiento y salud mental.

Una mejor formación conduce a una mayor satisfacción y compromiso laboral, lo que lleva a mejoras en la calidad del cuidado. La formación también prepara a los trabajadores para los desarrollos en el sector, como avances en tratamientos o la introducción de nuevas tecnologías.



La formación y certificación son esenciales para los trabajadores del cuidado

Los trabajadores de cuidado en el hogar miembros de SEIU775 en Washington, EE.UU., ganaron financiamiento para proporcionar múltiples habilidades básicas de aprendizaje, salud y seguridad ocupacional, y cursos de educación continua en su negociación colectiva, mientras obtenían acceso a beneficios de salud y beneficios de jubilación segura. Además, las personas certificadas pueden ser listadas en un registro público, lo que facilita la conexión entre aquellos que buscan servicios y los cuidadores elegibles.



En Argentina, por ejemplo, la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, FATSA, ofrece un programa de formación **enfocado en el cuidado geriátrico**, que incluye módulos sobre protocolos de enfermedades infecciosas, entre otros. Esta formación fue clave durante la pandemia para proporcionar información actualizada sobre los protocolos y medidas de seguridad de COVID-19.

Una afiliada de UNI en la República Dominicana, la Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras (FENAMUTRA), **firmó recientemente un acuerdo** con la agencia gubernamental que se ocupa del cuidado de los ancianos, CONAPE, para proporcionar formación a los participantes del programa “Familias de Cariño”. En marzo de este año, FENAMUTRA, comenzó su serie de formación de un año para estandarizar y mejorar las capacidades profesionales de los trabajadores del cuidado.

La formación, financiada por USAID, The Ford Foundation y el Care Fund bajo el programa *Together We Care: Partnerships for Equitable Health Systems*, también incluye concienciación y respuesta a problemas de seguridad y salud ocupacional, violencia y acoso de género, y estigma.

Para promover la transparencia y aumentar la responsabilidad, los programas de cuidado domiciliario financiados públicamente exitosos en todo el mundo a menudo tienen un consejo asesor formal que no solo incluye sindicatos, sino también personas con discapacidades, defensores de los ancianos y organizaciones de derechos de las mujeres que apoyan al gobierno en el desarrollo del programa, dando voz a aquellos que usan el servicio y a aquellos que comparten los objetivos de igualdad de género y reducción de la desigualdad.



“Debemos hacer visible para la sociedad la precariedad en la que muchos cuidadores realizan su trabajo, ellos realizan una tarea indispensable y deberían tener derechos como otros trabajadores.”

Ruth Diaz

Presidenta de FENAMUTRA República Dominicana

GANANDO A TRAVÉS DE ACUERDOS GLOBALES



Para abogar efectivamente por los trabajadores del cuidado a través de las fronteras, los sindicatos a menudo necesitan hacer valer su influencia contra las corporaciones multinacionales para salvaguardar los derechos de los trabajadores. Una herramienta poderosa a su disposición es el uso de acuerdos globales. Estos acuerdos son esenciales para ayudar a proteger los derechos a organizarse y negociar colectivamente sin temor a represalias o interferencias del empleador. Se vuelven particularmente cruciales en regiones donde la administración local y los gobiernos regularmente desatienden estos derechos, y en entornos predominantemente anti-sindicales. Los acuerdos globales sirven como una salvaguarda crítica, asegurando que los derechos de los trabajadores del cuidado sean respetados y defendidos internacionalmente.

En abril de 2022, después de varios años de campaña, [UNI Global Union firmó un acuerdo global con Eimis \(anteriormente Orpea\)](#), el mayor operador privado de residencias de ancianos a nivel mundial. El sindicato OPZZ en Polonia, activo en una instalación propiedad de Eimis, había iniciado su campaña para el reconocimiento sindical en 2018. Sus persistentes esfuerzos han culminado recientemente en triplicar su membresía, lograr el reconocimiento, y ahora están negociando su primer acuerdo.

En 2019, antes de que se firmara el acuerdo, el líder del sindicato de OPZZ fue despedido, pero desde entonces ha sido reinstalado y ahora tiene un acuerdo con la empresa para un permiso sindical a medio tiempo. Este año se lanzó en Polonia una [campaña para mejorar las condiciones laborales y una mayor calidad del cuidado para todas las residencias de ancianos](#), lo que potencialmente estará beneficiando a más de 55,000 trabajadores del cuidado en este sector. Otras corporaciones multinacionales [se niegan a negociar un acuerdo global](#), incluso cuando se han expuesto violaciones laborales y [evasión de responsabilidad hacia los trabajadores](#) en las clínicas de salud.

Primer acuerdo sindical con el mayor operador de residencias de ancianos en Chequia

En abril de 2022, UZO ALICE se convirtió en el primer sindicato en firmar un acuerdo de negociación colectiva con el mayor operador de residencias de ancianos de la República Checa. Este acuerdo histórico, logrado después de dos años de esfuerzos de sindicalización que comenzaron en el apogeo de la pandemia de Covid-19, garantizó la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Incluía un aumento salarial del 7.5%, beneficiando a más de 900 empleados. Este acuerdo marcó un paso significativo en los derechos laborales dentro del sector de las residencias de ancianos checas.

LUCHANDO POR UNA DOTACIÓN SEGURA

Asegurar niveles de dotación seguros y sostenibles es una piedra angular de un cuidado de alta calidad. Investigaciones extensas a lo largo de los años han demostrado consistentemente que un mayor número de enfermeras y cuidadores lleva a una mejor calidad de cuidado, más vidas salvadas y menos complicaciones médicas. Además, los niveles de dotación inseguros contribuyen al aumento de enfermedades y lesiones entre las enfermeras y cuidadores, alimentando un ciclo destructivo de alta rotación dentro del sector. Esto ha llevado a numerosos afiliados de UNI a abogar vigorosamente por mínimos de dotación segura obligatorios.

Como reacción a destacadas campañas sindicales y al reconocimiento de la correlación entre los niveles de dotación seguros, la reducción de la rotación de trabajadores y la mejora de la calidad del cuidado, varios gobiernos han tomado medidas legislativas. EE.UU., Canadá y [Australia](#) han avanzado recientemente para establecer horas mínimas de cuidado o ratios de personal por paciente en instalaciones de cuidado de ancianos.

Después de varios años de abogacía liderada por SEIU, los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid emitieron una normativa final en abril de 2024. [Esta normativa](#) exige un

estándar total de [dotación de enfermeras](#) de 3.48 horas por residente por día en hogares de ancianos. El nuevo estándar incluye al menos 0.55 horas de atención directa por residente por día por una enfermera registrada y 2.45 horas por un asistente de enfermería. Este cambio regulatorio significativo tiene como objetivo mejorar la calidad del cuidado en las instalaciones de enfermería a nivel nacional.

En Canadá, el afiliado de UNI [UNIFOR](#) hizo [campaña exitosamente](#) durante varios años para mejorar las ratios de dotación en hogares de cuidados a largo plazo. Su campaña, que comenzó en 2017, destacó que los trabajadores de geriátricos en Ontario tenían solo seis minutos para preparar a los residentes para el desayuno. Este esfuerzo llevó a un compromiso del gobierno de Ontario para abordar y mejorar las ratios de dotación en estas instalaciones, con el objetivo de mejorar la calidad del cuidado para los residentes. Desde que el gobierno actual de Ontario asumió el cargo en 2018, los recortes en la financiación del cuidado a largo plazo y otras medidas anti-trabajadores han revertido esos avances. UNIFOR está trabajando con otros sindicatos y aliados comunitarios para presionar al gobierno actual para que solucione la crisis de dotación de personal.



“Destinar más dinero a las fuerzas laborales del cuidado en el hogar y en las residencias de ancianos ampliará el acceso a un cuidado de calidad y asegurará que los fondos públicos lo financien. La combinación de medidas ayuda a sentar las bases para transformar los trabajos de cuidado a largo plazo en buenos trabajos sindicales, con salarios que reflejen el valor de este trabajo esencial. Ayudarán a los trabajadores a construir carreras y ayudarán a la industria del cuidado a retener y atraer a los cuidadores que necesitamos para estabilizar esta fuerza laboral.”

April Verrett

Presidenta Internacional de SEIU, EE.UU.



Una reciente victoria de otro afiliado de UNI, USW Local 4-200, también [incluye mejoras en las ratios de dotación](#) además de mejoras en los salarios y la reducción de los costos del seguro de salud.

En Argentina, FATSA [negoció directrices esenciales de dotación](#) para asistentes geriátricos en residencias de cuidados de larga duración. Según el acuerdo, los asistentes geriátricos se asignan a un máximo de veinticuatro camas durante las horas diurnas y treinta y cinco camas durante las horas nocturnas. Si un asistente geriátrico debe atender a más de estos límites—veinticuatro camas de día y treinta y cinco de noche—recibirá un aumento salarial del 5% por cada persona adicional que cuide. FATSA está trabajando para asegurar que todas las residencias implementen este acuerdo.

Japón, Finlandia e Irlanda del Norte también tienen ratios de dotación similares desde hace algún tiempo. Estos países están liderando el camino en el establecimiento de

estándares que priorizan tanto el bienestar del paciente como del cuidador.

En Europa, el [Proyecto RETAIN](#) de UNI Europa también aboga por cambios significativos para hacer que el trabajo de cuidado a largo plazo sea más atractivo para los buscadores de empleo al abordar su naturaleza precaria. El proyecto recomienda disminuir las cargas administrativas, reducir los tiempos de viaje entre los clientes, mejorar la autonomía del trabajador y mejorar las ratios de personal por residente. Subraya que las condiciones vinculadas a la financiación pública deben exigir el respeto por los derechos de los trabajadores, incluyendo la aplicación de acuerdos de negociación colectiva y la imposición de sanciones a aquellos que violen estos estándares.

Además, el Proyecto RETAIN pide la ratificación del Convenio No. 189 de la OIT, que promueve un trabajo decente para los trabajadores domésticos, para fortalecer aún más las protecciones laborales en el sector del cuidado.

Enfrentando la Violencia y el Acoso Basados en el Género

En 2018, el Sindicato de Oficinas de Cuidado de Enfermería de UA Zensen en Japón realizó una encuesta que reveló que el 74.2 por ciento de los trabajadores de cuidado experimentaron algún tipo de acoso, incluyendo un 40.1 por ciento que enfrentó acoso sexual. Un asombroso 94.2 por ciento informó haber sufrido acoso de poder. Estos alarmantes hallazgos llevaron al Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón a encargar su propia encuesta a través del Instituto de Investigación Mitsubishi en marzo de 2019, la cual confirmó los resultados de la encuesta original. En respuesta, el Ministerio desarrolló un “Manual de Contramedidas contra el Acoso en los Lugares de Trabajo de Cuidado de Enfermería” y anunció planes para establecer mesas de consulta para los trabajadores de cuidado de enfermería en cada prefectura para abordar estos graves problemas.

ABOGANDO POR LOS TRABAJADORES MIGRANTES DEL CUIDADO

Cada vez más, desde la pandemia, muchos países han recurrido a trabajadores migrantes del cuidado para ayudar a abordar la escasez local de trabajadores de cuidado y apoyo. Como resultado, muchos países emisores están sufriendo una significativa fuga de trabajadores de salud y cuidado. El afiliado de UNI MPAWUZ (Zimbabue) estima que ha perdido aproximadamente el 50% de su membresía en el sector de la salud debido a la migración, mientras que nuestros afiliados en países receptores han visto un número creciente de [casos similares a la esclavitud moderna](#) entre los trabajadores migrantes del cuidado.

En Ghana, la HSWU lanzó una campaña este año para organizar a los trabajadores de hospitales del sector público externalizados y hospitales privados. El objetivo de esta campaña es elevar los estándares para el sector del cuidado privado en rápido crecimiento. Al mejorar los estándares laborales en los países emisores, los sindicatos pueden reducir las presiones económicas que impulsan a los trabajadores a migrar.

Cuando los trabajadores del cuidado migran, deben tener garantizados sus derechos. La consolidación de las estructuras laborales debe extenderse a los trabajadores migrantes del cuidado que requieren [políticas de apoyo](#) que incluyan el reconocimiento de calificaciones extranjeras, acceso a formación en el idioma, y oportunidades de mejora y capacitación. El cuidado comunitario, residencial y en el hogar debería admitir migrantes bajo esquemas generales de permisos de trabajo, mientras que las renovaciones de permisos de trabajo deberían ser de duración razonable, permitir un período de desempleo, seguido de vías para la residencia y la obtención del estatus de residente a largo plazo.

Deberían considerarse incentivos para la regularización del trabajo no declarado, incluyendo la simplificación de los procedimientos administrativos, la provisión de incentivos fiscales a los hogares, exenciones fiscales y de seguridad social, entre otras medidas. Los trabajadores migrantes del cuidado también deberían tener libertad de asociación, acceso a la membresía sindical, y recibir educación sobre los derechos laborales locales.



INVOLUCRANDO A INVERSORES PARA FORTALECER EL CUIDADO



Los sindicatos del cuidado están liderando la lucha por una inversión responsable en el cuidado, fomentando relaciones productivas con inversores institucionales clave en el sector, lo que ha llevado a expectativas de reducir los riesgos para los derechos humanos de los residentes y trabajadores. A partir de abril de 2024, la Iniciativa de Inversores para un Cuidado Responsable (IIRC) cuenta con 168 inversores con USD \$4.3 billones en activos bajo gestión.

El grupo se involucra tanto con los operadores de hogares de ancianos como con los fideicomisos de inversión inmobiliaria (REIT), que poseen las propiedades donde se construyen los hogares de cuidado a largo plazo. La IIRC ha establecido sus [expectativas](#) de las empresas en una declaración pública, centrándose en niveles de dotación seguros, salud y seguridad ocupacional, salarios y contratos, libertad de asociación y negociación colectiva, y asegurando una alta calidad del cuidado. Cualquier tipo de inversión – pública o privada – [debe rendir cuentas](#) para asegurar que los trabajos de cuidado que crea sean trabajos dignos.

Se necesita una mayor transparencia entre los operadores de hogares de cuidados a largo plazo para evaluar adecuadamente si se están cumpliendo las [expectativas establecidas en](#)

la IIRC, proporcionando así una mayor claridad sobre los riesgos para los derechos humanos de los residentes y trabajadores, ya que los inversores continúan interactuando con empresas cotizadas en bolsa para fomentar una mayor divulgación sobre estos temas.

Además, la IIRC [contribuyó significativamente a las consultas de políticas relacionadas con los derechos humanos](#) y la responsabilidad corporativa en el sector de los hogares de ancianos, que reflejaron favorablemente la necesidad de mejorar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, centrándose en la necesidad de abordar la rotación laboral, mejorar los niveles de dotación y asegurar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Las tres consultas de políticas incluyen: la consulta de la Estrategia de Cuidado de la UE; la consulta de los EE.UU. sobre 'Divulgaciones de Propiedad e Información Adicional Divulgable para Instalaciones de Cuidados Especializados de Enfermería e Instalaciones de Enfermería'; y la consulta del Centro de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS) de los EE.UU. sobre 'Estándares Mínimos de Dotación para Instalaciones de Cuidados a Largo Plazo e Informes de Transparencia Institucional de Medicaid'.

LA DIFERENCIA DEL SINDICATO

Para profesionalizar el sector del cuidado fortaleciendo un enfoque centrado en la vida, que ponga el bienestar de los pacientes y trabajadores en el centro, debemos asegurar que se respeten y promuevan los derechos de los trabajadores a formar y unirse a sindicatos. El derecho a sindicalizarse y el derecho a negociar colectivamente tanto a nivel empresarial como sectorial son claves para asegurar la sostenibilidad y resiliencia de los sistemas de salud y cuidado, especialmente bajo condiciones de guerra y pandemias. Desde mejores salarios hasta formación y dotación segura, la capacidad de los trabajadores del cuidado para unirse en un sindicato es esencial para mejorar nuestros sistemas de cuidado.

Para muchos trabajadores de la salud y el cuidado, los sindicatos son su única voz, allí donde tanto las respuestas del gobierno como las del empleador son altamente inadecuadas.

En el sector de hogares de ancianos de Nueva Zelanda, la colaboración entre sindicatos y defensores de los pacientes ha hecho que las instalaciones de cuidado sean más seguras para los pacientes y los trabajadores por igual. Los sindicatos construyeron valiosas alianzas, más allá del lugar de trabajo, que ejercieron presión y cambiaron políticas. A principios de la crisis de Covid-19, en muchos países los suministros y el acceso a equipos de

protección personal (EPP) eran limitados, poniendo en riesgo a los trabajadores. En Nueva Zelanda, el gobierno inicialmente no incluyó a los trabajadores de cuidado en el hogar en las órdenes de salud pública diseñadas para asegurar que el EPP estuviera disponible para todos los trabajadores de salud. El Dr. Garth Bennie de la Red de Apoyo a la Discapacidad le dijo al Comité de Respuesta a Epidemias del gobierno que los trabajadores del cuidado habían sido detenidos en las calles y cuestionados por la policía y enfrentados en los supermercados cuando intentaban usar filas prioritarias porque no eran reconocidos como trabajadores esenciales. Muchos tuvieron que comprar sus propios EPP. Sin una protección adecuada, los trabajadores de cuidado en el hogar arriesgaban a propagar el virus a clientes altamente vulnerables y a sus familias, y algunos clientes cancelaron servicios de cuidados en el hogar para evitar esos riesgos. Con menos visitas a clientes, los trabajadores de cuidados en el hogar perdieron una porción significativa de su salario anterior a la pandemia y los clientes no recibieron el cuidado que necesitaban. En un insulto adicional, estos trabajadores fueron excluidos del seguro de desempleo y de los programas gubernamentales establecidos para los trabajadores que experimentaron el impacto temprano de la pandemia.





E tū y PSA, los sindicatos de trabajadores de cuidado en el hogar de Nueva Zelanda, contactaron a los miembros para recopilar información sobre el alcance del problema. Los miembros del sindicato se conectaron con grupos de defensa de ancianos para diseñar estrategias sobre cómo abordar las condiciones laborales de los cuidadores debido a la obvia conexión entre la salud de los cuidadores y la salud de sus pacientes. Los sindicatos y estos aliados comunitarios presionaron exitosamente a nivel local y nacional para cambiar políticas, garantizando el acceso a EPP para los trabajadores de cuidados en el hogar. Los clientes vulnerables que necesitaban cuidado se sintieron más seguros y dejaron de cancelar citas.

La alianza se mantuvo activa y en 2021 ganó más mejoras para los trabajadores del cuidado, incluyendo tiempo de viaje completamente pagado y licencia por enfermedad pagada. A raíz de sus éxitos, E tū y PSA se han convertido en líderes conocidos en la industria

del cuidado en el hogar, atrayendo así a más trabajadores del cuidado a unirse al sindicato.

En Argentina, a finales del 2023 y con la inflación alcanzando más del 210%, el poder adquisitivo de los trabajadores de salud estaba erosionándose rápidamente. Ante la intransigencia del empleador, la federación nacional de trabajadores de la salud, FATSA, lideró en febrero del 2024 una huelga de más de 300,000 trabajadores, que resultó en un acuerdo para aumentar los salarios.

En Italia, FISASCAT-CISL y FILCAMS-CGIL negocian a nivel sectorial para los trabajadores de cuidado en el hogar a nivel nacional. [A través de este acuerdo sectorial](#) han reducido el uso de arreglos de pago informales y proporcionado un marco para que estos trabajadores tengan acceso a beneficios sociales. Este acuerdo ha llevado a mejoras significativas en los estándares de vida para esta fuerza laboral, predominantemente femenina y migrante.

Movilizando por los derechos de los trabajadores del cuidado

En Brasil, una ley de salario mínimo aprobada en 2022 que cubre a enfermeras, técnicos de enfermería, auxiliares de enfermería y parteras nunca se ha implementado. Al organizarse a nivel nacional, una coalición de sindicatos de salud está movilizándose para la implementación de la ley de salario mínimo, demostrando el valor del compromiso sostenido de los sindicatos para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, incluso después de victorias legislativas.

El [Sindicato de Trabajadores de la Salud de Mongolia](#) (MHWU) obtuvo concesiones del gobierno para compensar mejor a los trabajadores del sector de salud por su importante contribución durante la pandemia. Ariunaa Kharkhuu, presidenta de MHWU, informó que con la ayuda de miembros decididos, la campaña del sindicato logró que el gobierno asignara una compensación única de 45 mil millones de Tugrik mongoles (157 millones de dólares) a 34,000 médicos y empleados del sector salud. Este esfuerzo también ayudó a crear un grupo de trabajo que incluye a los ministerios gubernamentales relevantes y al MHWU para mejorar los salarios de los trabajadores de la salud.

Recientemente, en el Reino Unido, el afiliado de UNI, el sindicato GMB, obtuvo la paga por enfermedad legal para 19,000 trabajadores de cuidado en HC-One, el mayor proveedor de residencias de ancianos del Reino Unido. Anunciado el 22 de marzo de 2024, este nuevo acuerdo garantiza el pago desde el primer día de ausencia y aborda el problema de los trabajadores de cuidado que se veían obligados a trabajar estando enfermos, arriesgando la propagación de infecciones entre los residentes mayores a los que atienden.

La Comisión de Trabajo Justo de Australia (FWC) reconoció que “el trabajo de los empleados del sector de cuidado de ancianos ha sido históricamente subvalorado, debido a suposiciones basadas en el género”. Este reconocimiento está arraigado en las presunciones basadas en el género que influyeron en el establecimiento de estándares salariales en premios anteriores, muchos de los cuales se han perpetuado en el sistema moderno de premios.

En esta decisión histórica aclamada como una gran victoria para los trabajadores de cuidado de ancianos en Australia, la FWC ha aprobado aumentos salariales de hasta

el 28.5 por ciento en todo el sector. La resolución sigue a una batalla legal de varios años iniciada por el Sindicato de Servicios de Salud (HSU) en noviembre de 2020 junto con el Sindicato de Trabajadores Unidos (UWU), abogando por un aumento salarial del 25 por ciento para todos los empleados dentro del dominio, citando la naturaleza compleja e históricamente subvalorada de su trabajo, a menudo debido a suposiciones basadas en el género.

Durante y después de la pandemia, el KHMU en Corea luchó arduamente para proteger y avanzar los derechos de los trabajadores de la salud mientras los empleadores y gobiernos buscaban reducir los fondos y las condiciones laborales. Movilizando a decenas de miles de miembros, ganaron varios acuerdos innovadores que cubren a más de un millón de trabajadores de la salud. El sindicato ganó primero un [acuerdo en 2021](#) con el gobierno para abordar las condiciones laborales deterioradas que enfrentaban los trabajadores de la salud en medio de la pandemia de Covid-19. Fue seguido por otro [acuerdo sectorial histórico](#) que abarcaba casi 80 instituciones médicas a nivel nacional en agosto de 2022 que incluía la reducción de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo asegurando que los perpetradores sean sujetos a acciones disciplinarias sin importar su posición o rango, convirtiendo contratos irregulares en permanentes, asegurando un mínimo de dos trabajadores al realizar tareas peligrosas e introduciendo un sistema de salario digno.

Luego, en diciembre, [tras una huelga de hambre](#), el KHMU ganó más de 100 mil millones de won en fondos para hospitales públicos. El KHMU [está llamando al gobierno a crear un plan integral para abordar los desequilibrios en el sector de salud](#), que actualmente enfrenta escasez de médicos y enfermeras sobrecargadas.



“Salvamos la vida de personas durante la pandemia de Covid-19. Pero cuando terminó el Covid-19, quedamos destrozados.”

Na Sun-Ja

Presidenta del Sindicato de Trabajadores Médicos y de Salud de Corea (KHMU)

CONCLUSIÓN

Para fortalecer el sector del cuidado es esencial defender los derechos de estos trabajadores a formar sindicatos y participar en la negociación colectiva. Las iniciativas sindicales en todo el mundo han demostrado que respetar estos derechos fundamentales y reconocer y formalizar el trabajo de cuidado conduce a sistemas de cuidado más fuertes y resilientes. Para lograr esto, los gobiernos y empleadores deben comprometerse con las siguientes acciones:

1. Formalizar a todos los trabajadores del cuidado para asegurar que sus derechos y protecciones sean reconocidos.
2. Proporcionar formación integral y oportunidades de desarrollo profesional para elevar la calidad del cuidado.
3. Asegurar ratios de dotación seguros para prevenir el agotamiento y mantener altos estándares de cuidado.
4. Garantizar que todos los trabajadores del cuidado tengan el derecho a unirse a sindicatos y participar en la negociación colectiva para defender sus intereses y mejorar las condiciones laborales.

Esfuerzos continuos para mejorar los programas de formación y establecer estructuras de empleo formales son cruciales. Las historias de éxito de varios países ilustran cómo la negociación colectiva y la participación sindical son fundamentales para avanzar en los derechos de los trabajadores del cuidado.

Los acuerdos globales y las leyes locales de apoyo han demostrado ser efectivos en la formación de políticas que mejoran las condiciones de los trabajadores del cuidado. Los responsables políticos, líderes sindicales y otras partes interesadas deben persistir en abogar por reformas que aborden los desafíos continuos en el sector del cuidado.

Trabajando hacia la profesionalización y formalización del trabajo de cuidado, proporcionando la formación necesaria, asegurando una dotación segura y protegiendo el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente, no solo podemos mejorar las condiciones laborales para los trabajadores del cuidado, sino también asegurar un cuidado de mayor calidad para las comunidades.

Asegurar los derechos de los trabajadores del cuidado no es solo un imperativo ético; es la piedra angular para construir sistemas de salud resilientes y efectivos en todo el mundo.

UNI Global Union extiende su más sincero agradecimiento a todos los contribuyentes que han jugado un papel crucial en la consecución de nuestros éxitos.

Esto incluye a nuestros dedicados afiliados, que han llevado a cabo campañas de organización y apoyado el Fondo de Organización, y a nuestros invaluables socios de SSO y otros donantes como Care Fund, Ford Foundation, USAID, entre otros generosos donantes. Su compromiso colectivo ha hecho posible nuestro éxito.

UNI
global
union

care

www.uniglobalunion.org

Con el apoyo de

¡Buscar actualizaciones!



**Ford
Foundation**

