
Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, 2011

Informe IV (2A)

Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Cuarto punto del orden del día

ISBN: 978-92-2-323105-7 (impreso)

ISBN: 978-92-2-323106-4 (web pdf)

ISSN: 0251-3226

Primera edición 2011

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

ÍNDICE

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS..... | 5 |
| 1. Observaciones generales..... | 5 |
| 2. Observaciones relativas al proyecto de convenio sobre el trabajo decente para [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] | 14 |
| 3. Observaciones relativas al proyecto de recomendación sobre el trabajo decente para [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] | 65 |

ABREVIATURAS

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

| | | |
|----------------------------------|------------|--|
| CIETT | | Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas |
| CSI | | Confederación Sindical Internacional |
| OIE | | Organización Internacional de Empleadores |
| Alemania | DGB | Confederación Alemana de Sindicatos |
| Argentina | CGTRA | Confederación General del Trabajo de la República Argentina |
| | UIA | Unión Industrial Argentina |
| Australia | ACCI | Cámara de Comercio e Industria de Australia |
| | ACTU | Consejo Australiano de Sindicatos |
| Austria | BAK | Cámara Federal del Trabajo |
| | WKO | Cámara de Comercio de Austria |
| Bolivia, Estado Plurinacional de | FENATRAHOB | Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia |
| Botswana | BFTU | Federación de Sindicatos de Botswana |
| | BOCCIM | Confederación Botswana de Comercio Industria y Mano de Obra |
| Brasil | CNA | Confederación Nacional de Agricultura |
| | CNC | Confederación Nacional del Comercio de Bienes, Servicios y del Turismo |
| | CNI | Confederación Nacional de la Industria |
| | CUT | Central Única de Trabajadores del Brasil |
| Burkina Faso | CNTB | Confederación Nacional de los Trabajadores de Burkina Faso |
| Canadá | CSN | Confederación de Sindicatos Nacionales |
| República Checa | CMKOS | Confederación Checo-Morava de Sindicatos |
| | SPD | Confederación de la Industria y el Transporte de la República Checa |

| | | |
|----------------------|----------|---|
| China | FADWU | Confederación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos Asiáticos de Hong Kong |
| | HKCTU | Confederación de Sindicatos de Hong Kong |
| Chipre | CCCI | Cámara de Comercio e Industria de Chipre |
| | CEIF | Federación de Empleadores y de Industriales de Chipre |
| | PFL | Confederación Panchipriota de Trabajadores |
| | SEK | Confederación de Trabajadores de Chipre |
| Colombia | CGT | Confederación General del Trabajo |
| | CTC | Confederación de Trabajadores de Colombia |
| | CUT | Central Unitaria de Trabajadores de Colombia |
| Costa Rica | UCCAEP | Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada |
| Dinamarca | DA | Confederación de Empleadores de Dinamarca |
| | LO | Confederación de Sindicatos de Dinamarca |
| República Dominicana | CASC | Confederación Autónoma Sindical Clasista |
| | CNTD | Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos |
| | CNUS | Confederación Nacional de Unidad Sindical |
| | COPARDOM | Confederación Patronal de la República Dominicana |
| Egipto | ETUF | Federación Egipcia de Sindicatos |
| El Salvador | CASALCO | Cámara de Comercio de la Construcción |
| | MUSYGES | Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador |
| Eslovaquia | AZZZ SR | Federación de Asociaciones de Empleadores de la República de Eslovaquia |
| | KOZ SR | Confederación Sindical de la República de Eslovaquia |
| | RUZ SR | Unión Nacional de Empleadores |
| España | CCOO | Confederación Sindical de Comisiones Obreras |
| | STTK | Confederación Finlandesa de Empleados |
| | VTML | Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos |

| | | |
|------------|------------|--|
| Filipinas | APL | Alianza de Trabajadores Progresistas |
| | ECOP | Confederación de Empleadores de las Filipinas |
| | FFW | Federación de Trabajadores Libres |
| | TUCP | Congreso de Sindicatos de Filipinas |
| Finlandia | AKAVA | Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia |
| | EK | Confederación Empresarial Finlandesa |
| | KT | Comisión de Empleadores Municipales |
| | SAK | Organización Central de Sindicatos Finlandeses |
| Francia | CFDT | Confederación Francesa Democrática del Trabajo |
| | FEPEM | Federación de Hogares Empleadores de Francia |
| | UNSA | Unión Nacional de Sindicatos Autónomos |
| Grecia | ESEE | Confederación Nacional de Comercio de Grecia |
| | GSEE | Confederación General de Trabajadores de Grecia |
| Guatemala | COSME | Consortio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres en la Economía |
| Honduras | CTH | Confederación de Trabajadores de Honduras |
| Hungría | MGYOSZ | Confederación de Empleadores e Industriales Húngaros |
| | OKISZ | Asociación Húngara de la Industria |
| | VOSZ | Asociación Nacional de Empresarios y Empleadores |
| India | SEWA | Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia |
| Indonesia | DPN APINDO | Asociación de Empleadores de Indonesia |
| Irlanda | ICTU | Congreso de Sindicatos de Irlanda |
| Italia | CGIL | Confederación General Italiana del Trabajo |
| Japón | JTUC-RENGO | Confederación de Sindicatos del Japón |
| | NK | Federación Empresarial del Japón |
| Letonia | LBAS | Confederación Sindical Libre de Letonia |
| Malasia | MEF | Federación de Empleadores Malasios |
| | MTUC | Congreso de Sindicatos de Malasia |
| Mauritania | CLTM | Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania |

| | | |
|--------------|---------------|--|
| México | CTM | Confederación de Trabajadores de México |
| Montenegro | CTUM | Confederación Sindical de Montenegro |
| | MEF | Federación de Empleadores de Montenegro |
| Nepal | GEFONT | Federación General de Sindicatos Nepaleses |
| Nicaragua | CNMSN | Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua |
| | CTN | Central de Trabajadores de Nicaragua |
| Países Bajos | FNV | Confederación Sindical de los Países Bajos |
| | MKB-Nederland | Federación Holandesa de la Pequeña y Mediana Empresa |
| | VNO-NCW | Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos |
| Panamá | CS | Convergencia Sindical |
| Paraguay | CNT | Centro Nacional de Trabajadores del Paraguay |
| | CUT-A | Central Unitaria de Trabajadores Auténtica |
| Perú | CATP | Central Autónoma de Trabajadores del Perú |
| | CGTP | Confederación General de Trabajadores del Perú |
| | CUT | Central Unitaria de Trabajadores del Perú |
| | SINTTRAHOL | Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima |
| Portugal | CCP | Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal |
| | CTP | Confederación de Turismo de Portugal |
| | UGT-P | Unión General de Trabajadores |
| Reino Unido | TUC | Congreso de Sindicatos Británicos |
| Rwanda | COTRAF | Congreso del Trabajo y la Fraternidad de Rwanda |
| Serbia | CATUS | Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia |
| Suiza | UPS | Unión de Empleadores de Suiza |
| Tailandia | ECBIN | Confederación de Empleadores de las Empresas y las Industrias de la Nación |
| | NCTL | Congreso Nacional Tailandés del Trabajo |
| | NLC | Congreso Nacional de Trabajadores |

| | | |
|-------------------------------------|-------------|--|
| Tanzanía, República Unida de | TUCTA | Congreso Sindical de Tanzanía |
| | ZATHOCODAWU | Sindicato de Trabajadores del Turismo, la Hotelería, la Conservación, El Servicio Doméstico y Afines de Zanzíbar |
| Trinidad y Tabago | NUDE | Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos |
| Ucrania | FPU | Federación de Sindicatos de Ucrania |
| | JRBE | Órgano Representativo Conjunto de los Empleadores a nivel Nacional |
| Venezuela, República Bolivariana de | CTV | Confederación de Trabajadores de Venezuela |

Otras abreviaturas

| | |
|--------|---|
| ACNUDH | Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos |
| CRC | Comité de los Derechos del Niño |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| UE | Unión Europea |

INTRODUCCIÓN

En el orden del día de la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró en 2010, figuró el tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos. Los antecedentes de este tema se remontan a 2008, cuando el Consejo de Administración de la OIT, en su 301.^a reunión (marzo de 2008), decidió inscribirlo en el orden del día de la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2010, para una doble discusión con vistas a la adopción de normas internacionales del trabajo sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos¹. Se consideró que era necesario adoptar normas internacionales sobre esta cuestión habida cuenta de la exclusión histórica y continua de los trabajadores domésticos, principalmente mujeres y niñas, con respecto a las normativas de protección laboral. El establecimiento de nuevas normas sobre el trabajo doméstico brinda a la OIT una oportunidad sin precedentes para abordar la problemática de la economía informal y hacer realidad el trabajo decente para millones de trabajadores que se encuentran entre los más vulnerables del mundo.

Como preparación para la primera discusión en 2010, la Oficina elaboró dos informes: el Informe IV (1)² y el Informe IV (2)³. La Comisión de los Trabajadores Domésticos de la Conferencia examinó ambos informes y adoptó el suyo propio, que a su vez fue sometido a la plenaria de la Conferencia y adoptado por ésta el 16 de junio de 2010⁴. En esa misma sesión, la Conferencia adoptó también la siguiente resolución:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de una norma general (un convenio complementado con una recomendación) relativa al trabajo decente para los trabajadores domésticos,

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», para su segunda discusión con miras a la adopción de una norma general (un convenio complementado con una recomendación).

A la luz de dicha resolución y de conformidad con el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó y remitió a los Miembros el Informe IV (1)⁵,

¹ OIT: *Fecha, lugar y orden del día de la 99.^a reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Consejo de Administración, 301.^a reunión, Ginebra, marzo de 2008, documento GB.301/2.

² OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010.

³ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010.

⁴ OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, en *Actas Provisionales* núm. 12, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010; y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010.

⁵ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010).

en el que se presentaban un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación basados en las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 99.^a reunión ⁶. El texto se formuló sobre la base de la primera discusión por la Conferencia y de las respuestas recibidas al cuestionario, que figuraban en el Informe IV (2) ⁷. A tenor de lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento, dicho texto se envió a los gobiernos para que llegase a su poder a más tardar dos meses después de la clausura de la 99.^a reunión de la Conferencia. De conformidad con la práctica establecida desde 1988, el informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos designada por la Conferencia para examinar este punto se envió a los Estados Miembros, en su totalidad, junto con el acta de la discusión celebrada en la sesión plenaria de la Conferencia ⁸.

De conformidad con el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, se invitó a los gobiernos a que, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, enviaran sus enmiendas o comentarios a la Oficina de modo que llegasen a ésta a más tardar el 18 de noviembre de 2010. También se pidió a los gobiernos que informaran a la Oficina en el mismo plazo si consideraban que los proyectos de texto constituían una base satisfactoria para su discusión por la Conferencia en su 100.^a reunión (junio de 2011) y que indicaran con qué organizaciones habían celebrado consultas. Cabe señalar que esta obligación también está prevista en el artículo 5, 1), a), del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), para los países que han ratificado dicho instrumento. Los resultados de las consultas debían reflejarse en las respuestas de los gobiernos.

Tras la publicación del Informe IV (1) ⁹, la Oficina prestó asistencia a los mandantes de varios países en lo relativo a su examen de los proyectos de instrumento. En este contexto, la Oficina respaldó la organización de consultas o de seminarios tripartitos sobre el trabajo doméstico en algunos países, como Argentina, Brasil, Chile, China, Filipinas, India, Indonesia, Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda.

Al redactarse el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los mandantes de 93 Estados Miembros, incluidos los Gobiernos de los 81 Estados Miembros siguientes: *Albania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Bulgaria, Cabo Verde, Canadá, República Checa, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Islandia, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kenya, Letonia, Malasia, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Omán, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Serbia, Seychelles, Sudán, Suecia, Suiza, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Ucrania, Uganda, Uruguay y Zimbabwe.*

La mayoría de los gobiernos señalaron que habían formulado sus respuestas tras celebrar consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores. Algunos de ellos incorporaron a sus respuestas las opiniones expresadas por dichas organizaciones acerca de determinados puntos, mientras que otros transmitieron las observaciones de estas organizaciones por separado. En algunos casos, las respuestas se recibieron directamente de las organizaciones de empleadores y

⁶ Véase OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, op. cit.

⁷ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010.

⁸ OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, op. cit.; y *Actas Provisionales* núm. 19, op. cit.

⁹ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010).

de trabajadores. En varias de las respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores se indicó que incluían contribuciones de organizaciones de la sociedad civil y de asociaciones de trabajadores domésticos. Además, enviaron respuestas la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT).

Las observaciones generales sobre los textos propuestos enviadas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, por la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por el Comité de los Derechos del Niño se incluyeron en el presente informe de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39*bis* del Reglamento de la Conferencia. A este respecto cabe observar que la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud publicó en junio de 2010 un informe centrado en el tema de la servidumbre doméstica¹⁰. El Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de las Naciones Unidas, en su decimotercer período de sesiones (noviembre-diciembre de 2010), adoptó una observación general sobre los trabajadores domésticos migrantes¹¹.

Asimismo, la Oficina recibió una respuesta de la Comisión Europea.

También se recibieron respuestas al Informe IV (1) de otros interesados, entre ellos organizaciones de la sociedad civil como Anti-Slavery International, Human Rights Watch, Migrant Rights Centre Ireland (Centro Irlandés de Derechos de los Inmigrantes), RESPECT Network (red RESPECT), Justice for Domestic Workers (Justicia para los Trabajadores Domésticos), United for Foreign Domestic Workers' Rights (Unión por los Derechos de los Trabajadores Domésticos Extranjeros), Migrant Forum in Asia (Foro de Migrantes en Asia) y algunas asociaciones de trabajadores domésticos. Se ha tomado nota de dichas respuestas, pero éstas no podían incluirse en el presente informe.

A fin de que el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos obren en poder de los gobiernos dentro del plazo establecido en el párrafo 7 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, el Informe IV (2) se publica en dos volúmenes. El presente volumen (Informe IV (2A)) se ha basado en las respuestas recibidas de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las Naciones Unidas, y recoge los puntos esenciales de sus comentarios. El volumen se ha estructurado en tres partes: la primera parte contiene los comentarios de carácter general y la segunda y la tercera contienen las observaciones de los mandantes sobre disposiciones específicas del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación, respectivamente. Por razones prácticas, en algunos casos fue necesario agrupar las respuestas similares. La mayoría de los comentarios seguían fielmente la estructura de los textos y especificaban a qué partes de los mismos hacían referencia. Cuando no era así, la Oficina se esforzó al máximo por hacer corresponder las observaciones con las partes pertinentes del informe.

El presente volumen (Informe IV (2B)) contiene los textos propuestos, enmendados a la luz de las observaciones que han presentado los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y modificados también por las razones expuestas en los comentarios de la Oficina, incluidos en este volumen. Asimismo, se han introducido algunos cambios de redacción menores, en particular para asegurar la plena concordancia entre las versiones inglesa, francesa y española

¹⁰ Naciones Unidas: *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, Gulnara Shahinian, Consejo de Derechos Humanos, 15.º período de sesiones, 18 de junio de 2010, documento A/HRC/15/20.

¹¹ Véase *Committee on Protection of Rights of Migrant Workers concludes thirteenth session*, comunicado de prensa de las Naciones Unidas, 3 de diciembre de 2010, <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=10581&LangID=E>.

de los proyectos de instrumentos. Si la Conferencia así lo decide, estos textos servirán de base para la segunda discusión, en su 100.^a reunión (junio de 2011), con vistas a la adopción de un convenio, complementado por una recomendación, sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

En general, los gobiernos acogieron favorablemente los proyectos de textos, y 39 de ellos manifestaron explícitamente que el texto presentado en el Informe IV (1) ¹² constituía una base satisfactoria para la segunda discusión por la Conferencia en su 100.^a reunión de junio de 2011. Análogamente, las organizaciones de trabajadores expresaron un amplio apoyo a los textos propuestos, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifestó su preferencia por una recomendación únicamente.

¹² OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010).

RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS *

1. OBSERVACIONES GENERALES

GBIERNOS

Albania. El número de trabajadores domésticos ha continuado aumentando en Albania. Por consiguiente, es importante la adopción de los instrumentos.

Argentina. No es aceptable utilizar las palabras «travailleurs domestiques» en la versión francesa y «trabajadores domésticos» en la versión española con una nota a pie de página en la que se explique que se hace referencia a las trabajadoras y los trabajadores.

Australia. Apoya un convenio basado en principios que establezca normas mínimas, acompañado de una recomendación que proporcione orientación práctica. Se debería estructurar la recomendación de modo que pueda leerse conjuntamente con el convenio. En la medida de lo posible, la recomendación debería ir más allá de las disposiciones del convenio y describir el enfoque de la cuestión con arreglo a las mejores prácticas internacionales. Se debería considerar la posibilidad de añadir otros párrafos a fin de facilitar ese objetivo, incluidos párrafos que correspondan a los artículos 8, 14, 16 y 17 del convenio (véanse los comentarios que figuran más abajo).

Austria. En general, se acogen favorablemente los textos. Se espera que puedan salvarse los obstáculos que quedan por vencer y que podrían dificultar su posible ratificación, como se indica en los comentarios sobre diversas disposiciones específicas.

Benin. El término «travailleurs domestiques» debería usarse a lo largo de la versión francesa de los instrumentos para hacer referencia tanto a los trabajadores como a las trabajadoras domésticas.

Canadá. Apoya el uso, en la versión francesa, del término «travailleuse ou travailleur domestique» cada vez que se emplee el término inglés «domestic worker», así como el término «travailleuses et travailleurs domestiques» en plural.

Cabo Verde. Los proyectos de textos son coherentes con los principios básicos en que se sustenta la legislación laboral nacional, específicamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el respeto de la vida privada y la promoción del trabajo decente.

Costa Rica. En español, el título del convenio podría ser «Convenio sobre trabajo decente para personas trabajadoras domésticas remuneradas», o bien «Convenio sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras dedicadas a las labores domésticas». En lugar de «labores domésticas», podrían utilizarse las expresiones «labores del hogar» o «labores en casas de habitación».

Croacia. Se acogen con beneplácito los proyectos de instrumentos.

Dinamarca. Es urgente dotarse de una reglamentación más eficaz, habida cuenta de que en numerosos países los trabajadores domésticos viven en condiciones miserables y, a menudo, quedan excluidos de la legislación laboral y los convenios colectivos. Acoge con satisfacción el énfasis especial en

* En adelante se sigue el orden alfabético inglés.

la situación de las mujeres y los esfuerzos por luchar contra los abusos, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Un convenio, complementado con una recomendación, resulta adecuado siempre y cuando sea general y flexible. El proyecto de convenio se considera demasiado detallado, y es posible que se planteen dudas sobre la posibilidad de ratificarlo.

El Salvador. Debería utilizarse la expresión «las trabajadoras y los trabajadores domésticos» para referirse a los trabajadores domésticos en la versión española. Habría que tomar en consideración la posibilidad de hacer referencia a «trabajadores domésticos remunerados» a lo largo de los dos textos.

Eritrea. Los proyectos de textos son exhaustivos y revisten una importancia significativa porque abordan las circunstancias especiales de los trabajadores domésticos y se orientan a asegurar que éstos gocen de los mismos derechos que todos los demás trabajadores. Una nueva norma mundial con disposiciones detalladas ayudará a garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales y una protección esencial para millones de mujeres y niñas que trabajan en un sector históricamente desatendido e infravalorado.

Honduras. A pesar de que la legislación nacional es compatible con muchas de las disposiciones de los proyectos de textos, al parecer las condiciones actuales del país no permitirían su aplicación. No obstante, existe la voluntad de fortalecer el diálogo con este sector a fin de crear programas y políticas específicos.

India. Es necesario lograr un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y los reparos relacionados con la cuestión de la intimidad de las personas que los emplean. La viabilidad de las disposiciones y su aplicabilidad también son un elemento que debe tenerse en cuenta. Se apoya el texto de los proyectos de instrumentos no obstante ciertas reservas respecto de algunas disposiciones.

Iraq. Deberían utilizarse los términos «trabajadores domésticos y asimilados», inclusive en los títulos de los instrumentos.

Italia. Los proyectos de textos son aceptables, tanto desde el punto de vista de sus principios subyacentes como de los objetivos que persiguen. Esos principios son coherentes con los derechos fundamentales consagrados en la legislación italiana, en especial el derecho a la privacidad del empleador y del trabajador doméstico.

Japón. Es importante que los trabajadores domésticos disfruten de un trabajo decente y que en la elaboración de nuevos instrumentos se tenga en cuenta la singularidad del trabajo doméstico. Los instrumentos deberían alentar a tantos países como sea posible a adoptar medidas para ampliar la protección que se conceda a los trabajadores domésticos. Los gobiernos han de disponer de un margen de flexibilidad que les permita adaptarlos a sus condiciones nacionales respectivas.

Malasia. El trabajo doméstico no se considera como empleo corriente. Deberían tenerse en cuenta también los derechos de los dueños de hogar. Una recomendación sería más apropiada.

México. Los términos «los trabajadores domésticos» y «trabajo doméstico» deberían utilizarse en la versión española como equivalentes de «domestic workers» y «domestic work».

República de Moldova. El establecimiento de nuevas normas internacionales del trabajo será un paso importante a fin de dar acceso a los trabajadores domésticos a una protección jurídica apropiada, en igualdad de condiciones con respecto a los demás asalariados. En la República de Moldova, el Código de Trabajo obliga a los empleadores a concertar contratos escritos con sus trabajadores domésticos y a inscribirlos en la inspección del trabajo.

Montenegro. Se apoyan los proyectos de textos. El tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos debería reglamentarse en un convenio.

Marruecos. Debería lograrse un equilibrio entre los derechos y las obligaciones respectivos de los trabajadores domésticos y de sus empleadores. Los textos deben tomar en consideración la naturaleza

particular del trabajo doméstico, especialmente las cuestiones que se derivan del hecho de que el lugar de trabajo sea un hogar. Se requiere asimismo tomar en consideración el aumento de los costos que la protección laboral de los trabajadores entrañará para los empleadores.

Myanmar. Los nuevos instrumentos deberían conferir niveles elevados de protección a los trabajadores domésticos a escala mundial.

Namibia. Se concede gran importancia a unas normas internacionales del trabajo que sean sólidas y eficaces a fin de garantizar los derechos y la protección de los trabajadores domésticos.

Países Bajos. Apoyan el objetivo de garantizar un trabajo decente para los trabajadores domésticos. Es difícil encontrar un marco común de acción debido a que las circunstancias en las que se realiza el trabajo doméstico en los Estados Miembros difieren mucho entre sí y, la legislación se ha elaborado con arreglo a esas circunstancias específicas. El proyecto de convenio es, en algunos aspectos, demasiado detallado, lo que podría obstaculizar una ratificación amplia y, por consiguiente, su eficacia.

Nicaragua. Está de acuerdo con los proyectos de textos, a reserva de los comentarios formulados sobre algunas disposiciones específicas.

Panamá. Deberían examinarse detenidamente los dos proyectos de textos con objeto de alcanzar un consenso y lograr instrumentos internacionales realistas que garanticen el trabajo decente a los trabajadores domésticos.

Paraguay. La expresión «las trabajadoras y los trabajadores domésticos» debería utilizarse en la versión española para referirse a los trabajadores domésticos.

Perú. Se debería prever la aplicación progresiva. La expresión «las trabajadoras y los trabajadores del hogar» debería utilizarse para referirse a los trabajadores domésticos en la versión española.

Polonia. El convenio debería abordar la especificidad del trabajo que se lleva a cabo en el hogar y permitir que los gobiernos adapten las respuestas jurídicas a sus contextos nacionales respectivos. Las expresiones «travailleur(s) domestique(s)» en francés y «trabajador(es) doméstico(s)» en español hacen referencia tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y deberían utilizarse a lo largo de los textos.

Rumania. El convenio debería garantizar una protección adecuada y, al mismo tiempo, brindar la flexibilidad que permita a muchos países poder aplicarlo. A lo largo de la versión francesa de los textos debería utilizarse el término «travailleurs domestiques».

Seychelles. El Gobierno espera que la segunda discusión de este tema sea fructífera.

Eslovenia. Los trabajadores domésticos requieren una protección adecuada. Una dificultad relacionada con la adopción del proyecto de convenio reside en garantizar el respeto del derecho a la privacidad de las personas que emplean a trabajadores domésticos, asegurándose al mismo tiempo la supervisión adecuada de la legislación laboral. En Eslovenia, tanto el empleador como el empleado pueden oponerse a la inspección de la vivienda. En tales casos, el inspector debe obtener una orden judicial del tribunal competente para poder efectuarla. Determinar la existencia de una relación de trabajo también es un desafío para los organismos encargados de la aplicación efectiva de la ley.

España. En una disposición del preámbulo o de la parte dispositiva podría señalarse que el término «trabajadores domésticos» (utilizado en la versión española con el significado de «domestic workers») se refiere a «las trabajadoras y los trabajadores domésticos y a las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

Swazilandia. Se acogen con beneplácito los proyectos de instrumentos.

Suecia. El Gobierno ha comunicado las opiniones de la Comisión Tripartita de Suecia para los asuntos de la OIT, que se reflejan en el presente informe. La Confederación de Empresas Suecas formuló una reserva con respecto a esas opiniones, por considerar que el trabajo doméstico no es adecuado para ser objeto de reglamentación internacional.

Suiza. Las cuestiones reglamentadas en varias disposiciones de los proyectos de instrumentos son pertinentes no sólo para los trabajadores domésticos (artículos 3, 5 y 8 del proyecto de convenio; párrafos 6 al 11, 14 y 17 del proyecto de recomendación). De conformidad con los párrafos 6 y 8 del preámbulo del proyecto de convenio, se sugiere que se haga referencia a los instrumentos existentes relativos a estas cuestiones generales. Los nuevos instrumentos deberían centrarse en las normas que se refieren específicamente a la protección de los trabajadores domésticos. Además, es necesario prestar mayor atención al orden adecuado de las disposiciones. Éstas serían más fáciles de leer si hubiera títulos que agruparan ciertas cuestiones. Se están celebrando consultas con los cantones, en los que se ha delegado la potestad de legislar sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

Tailandia. En principio, está de acuerdo con el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación.

Uganda. El trabajo doméstico es un trabajo infravalorado e invisible y uno de los tipos de trabajo realizados por las mujeres y las niñas en condiciones de explotación más extremas. Los trabajadores domésticos no cuentan generalmente con una definición de sus funciones y deben realizar una amplia gama de tareas en el hogar, a menudo durante períodos prolongados. También son objeto de toda clase de abusos, especialmente el acoso sexual.

Ucrania. No formuló comentarios ni propuso modificaciones.

Emiratos Árabes Unidos. Los proyectos de instrumentos contribuirán a brindar protección jurídica a este importante segmento de la fuerza de trabajo.

Reino Unido. Los trabajadores domésticos son un grupo vulnerable de trabajadores que requiere particular atención.

Uruguay. En español, el título del convenio debería ser «Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar». A lo largo de los textos, los vocablos utilizados para referirse a «domestic worker» en español deberían ser «trabajadora o trabajador del hogar».

EMPLEADORES

UIA (Argentina). Se debería adoptar una recomendación para ofrecer orientaciones prácticas. Un convenio sería un planteamiento en exceso legalista, que sólo retrasaría la aplicación de medidas y no ofrecería la flexibilidad necesaria. El ámbito de aplicación de los textos debería revisarse a fin de garantizar que no todas las personas que trabajan en un hogar estén amparadas por las mismas normas. Deberían permitirse las exclusiones. Las agencias de colocación desempeñan un papel importante en la oferta de trabajo doméstico a los hogares, y las nuevas normas no deberían desalentar a las agencias de colocación que realizan actividades en este sector. A este respecto, los proyectos de textos no son equilibrados y es necesaria su revisión. Los conceptos de tiempo de trabajo generales no pueden aplicarse al trabajo doméstico. Las disposiciones sobre seguridad social deben ser más flexibles. La libertad de asociación y cualquier medida conexas que tomen los gobiernos deberían ser aplicables por igual a los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

ACCI (Australia). El mejor resultado sería una recomendación que proporcionara una plataforma para una campaña de índole práctica en apoyo de cambios reales e inmediatos para los trabajadores domésticos. El mejor modo de actuar en respuesta a las cuestiones y las preocupaciones del trabajo doméstico es por conducto de una recomendación en la que se reconozca la importancia del trabajo doméstico y las cuestiones relacionadas con la tarea de garantizar protección y reglamentar. De adoptarse un convenio, las consideraciones relacionadas con la cuestión de la ratificación restarían tiempo y desviarían la atención. El proyecto de convenio contiene puntos de vista que, en cualquier caso, son más adecuados para una recomendación.

WKO (Austria). Habida cuenta del amplio abanico de actividades abarcadas y de la necesidad de disponer de flexibilidad, se considera que una recomendación es más adecuada.

BOCCIM (Botswana). No formuló comentarios.

CNA (Brasil). En el texto español se prefieren los términos «trabajadoras y trabajadores domésticos».

CNI (Brasil). Adoptar únicamente una recomendación sería el resultado más apropiado, habida cuenta de la diversidad de las realidades existentes. En el caso de que se estudiara la posibilidad de adoptar

un convenio, éste no debería incluir disposiciones que sean controvertidas o difíciles de aplicar. Al establecer derechos hay que tener debidamente en cuenta las diferentes etapas de desarrollo de los Estados Miembros de la OIT. Las disposiciones sobre la negociación colectiva y la inspección del trabajo en hogares privados pueden resultar difíciles de aplicar. En vista de la especificidad del trabajo doméstico, debería corresponder al legislador nacional determinar las cuestiones planteadas en diversas disposiciones del proyecto de convenio.

CNC (Brasil). Toda nueva norma internacional, especialmente cuando se está considerando la posibilidad de elaborar un convenio, debe establecer normas que puedan aplicarse y tener en cuenta la situación socioeconómica del mundo del trabajo. Aunque no representa a los empleadores de los trabajadores domésticos, la CNC considera que es más adecuado adoptar una recomendación que un convenio.

UCCAEP (Costa Rica). El trabajo doméstico es una fuente de empleo para millones de personas en todo el mundo. No reglamentar adecuadamente ese trabajo puede causar perjuicio a este sector en lugar de ser beneficioso. La aplicación de la legislación es complicada. Debería adoptarse una recomendación únicamente.

CCCI (Chipre). Se prefiere una recomendación. La naturaleza del trabajo doméstico difiere de un país a otro. La organización del tiempo de trabajo es diferente de la de otros tipos de empleo.

CEIF (Chipre). Comparte las preocupaciones legítimas sobre el trabajo doméstico. Sin embargo, habida cuenta de su naturaleza, se prefiere una recomendación.

SPD (República Checa). No apoya la adopción de normas internacionales del trabajo sobre los trabajadores domésticos. Deberían encontrarse soluciones prácticas en el plano nacional.

DA (Dinamarca). Los trabajadores domésticos desempeñan una función importante en la economía y en los hogares. Muchos trabajadores domésticos requieren cierto grado de protección. Sin embargo, sería lamentable que se elaborara un instrumento que no pudiera ser ratificado ampliamente. Las normas deben ser realistas y concentrarse en las particularidades del trabajo doméstico. El campo de aplicación es demasiado amplio. En este contexto, es adecuado prever una recomendación. Deberían desplegarse esfuerzos para lograr un mayor cumplimiento de los instrumentos vigentes, en lugar de debatir sobre la ratificación de un instrumento nuevo.

COPARDOM (República Dominicana). No puede exigirse a los hogares que cumplan las rigurosas normas laborales que deben observar los lugares de trabajo corrientes. El trabajo doméstico debería regirse por reglamentos especiales en lugar de normas de aplicación general. Los proyectos de textos no reflejan la situación de los países en desarrollo, en los que el trabajo doméstico es una fuente de ingresos para muchos trabajadores que, de otro modo, no encontrarían otros empleos. Unas normas rígidas tendrán como consecuencia que los hogares no contraten trabajadores domésticos. Debería adoptarse una recomendación únicamente.

CASALCO (El Salvador). Se reconocen los esfuerzos por garantizar un trabajo decente para los trabajadores domésticos. La ratificación y aplicación sólo serán posibles si los instrumentos reflejan las realidades sobre el terreno.

EK (Finlandia). Las preocupaciones en cuanto a los trabajadores domésticos en varios países se abordarían mejor en una recomendación. Un convenio es demasiado inflexible para tener en cuenta situaciones diferentes, y tal vez no lograría una amplia ratificación. El alcance de todo instrumento nuevo debe definirse con claridad y dar cabida a exenciones nacionales.

KT (Finlandia). En conjunto, se considera que los proyectos de textos constituyen una base adecuada para el debate previsto. Las municipalidades finlandesas contratan a trabajadores para prestar servicios de apoyo en el hogar, cuyas condiciones de trabajo se especifican con arreglo a convenios colectivos. En virtud del proyecto de convenio, se dispensaría a estos trabajadores de las municipalidades igual trato que a los trabajadores domésticos que trabajan para una familia. Se considera que esta amplitud de alcance sería un obstáculo para la ratificación.

VTML (Finlandia). El Informe IV (1) constituye una base adecuada para la discusión prevista.

FEPEM (Francia). El modelo laboral para los trabajadores domésticos en Francia es satisfactorio y estructurado. Comprende el diálogo social entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores y el Gobierno, dos convenios colectivos que se ocupan específicamente de este sector, mecanismos de protección social y formación de los trabajadores domésticos, negociaciones en curso sobre salud y seguridad en el trabajo, procedimientos administrativos simplificados para los empleadores y otros mecanismos innovadores.

ESEE (Grecia). Es fundamental que los mercados de trabajo tengan un buen funcionamiento y se ajusten a la legislación. Las normas relativas a los trabajadores domésticos deberían establecer ciertos principios básicos para la protección no sólo de los trabajadores, sino también de los empleadores, habida cuenta de la naturaleza de la relación. Los textos deberían hacer referencia explícita a ambos sexos (por ejemplo, en la versión francesa debería utilizarse la expresión «travailleur et travailleuse»).

MGYOSZ (Hungría). No es necesaria una reglamentación adicional del trabajo doméstico. De adoptarse, complicaría el sistema jurídico nacional y daría lugar a conflictos. No deberían imponerse nuevas obligaciones a los empleadores.

OKISZ (Hungría). Se acogen con satisfacción los esfuerzos destinados a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

VOSZ (Hungría). Los proyectos de instrumentos no serían pertinentes para Hungría. No obstante, existe la voluntad de participar en la preparación ulterior de nuevas normas.

DPN APINDO (Indonesia). La protección de los trabajadores domésticos es importante, pero hay que tener debidamente en cuenta los contextos nacionales. Un convenio no debería ser demasiado detallado o difícil de aplicar. Las cuestiones complejas deberían figurar en la recomendación. Varias de las disposiciones del proyecto de convenio revisten importancia para Indonesia, que las apoya, especialmente las que se refieren a los trabajadores domésticos migrantes.

NK (Japón). Las disposiciones de cualquier instrumento que se adopte deberían prever un grado de flexibilidad que haga posible una aplicación acorde con las circunstancias nacionales. Los proyectos de textos adolecen de falta de claridad jurídica y contienen disposiciones inadecuadas, lo que plantea dificultades para su ratificación y aplicación. Se prefiere una recomendación únicamente, y las observaciones se formulan sobre la base de ese supuesto. Muchas de las disposiciones todavía exigen un examen pormenorizado.

MEF (Malasia). Apoya la adopción de una recomendación. Ésta permitiría que la OIT y los gobiernos aborden preocupaciones de carácter prioritario. Debe establecerse con claridad el ámbito de aplicación. No todas las personas que trabajan en un hogar son trabajadores domésticos. El paradigma del «número normal de horas de trabajo» no puede aplicarse en el contexto del trabajo doméstico. Dar a los trabajadores domésticos el mismo acceso a la seguridad social que a otros trabajadores también plantea dificultades. La reglamentación de los trabajadores domésticos no debería imponer a los empleadores obligaciones difíciles de cumplir en la vida real. Se necesita un planteamiento equilibrado respecto de las agencias de empleo. En general, es necesario incluir cláusulas de exención y dar una mayor flexibilidad al texto.

MEF (Montenegro). Se consideran positivos los proyectos de textos.

VNO-NCW y MKB-Nederland (Países Bajos). Constituye un motivo de preocupación la superposición entre los proyectos de textos, así como los obstáculos con que tropezaría su ratificación. Podría adoptarse una recomendación complementada con una resolución en la que se confirmen los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores. No está claro que un convenio sobre estas cuestiones resulte eficaz. Si se mantienen los proyectos de textos, sería necesario volver a examinarlos.

ECOP (Filipinas). La ECOP apoya la postura común de Filipinas, que figura resumida en los comentarios del Gobierno de Filipinas.

CTP (Portugal). Los textos deberían tener por objetivo combatir la discriminación étnica, lograr una remuneración más justa y una mayor adecuación de la ordenación del tiempo de trabajo efectivo a los principios y directrices internacionales pertinentes, sensibilizar al público en general acerca de los derechos humanos, promover la igualdad de oportunidades y la justicia social, y favorecer la formalización de los trabajadores migrantes y su inscripción en los sistemas nacionales de seguridad social.

AZZZ SR y RUZ SR (Eslovaquia). Apoyan a la adopción de una recomendación únicamente.

UPS (Suiza). El debate sobre los trabajadores domésticos ha puesto de relieve preocupaciones legítimas y prácticas inaceptables que violan los derechos humanos. La adopción de un convenio implicaría que habría que adoptar medidas legislativas, para lo cual se requiere tiempo. La manera más eficaz de abordar las preocupaciones planteadas sería la adopción de una recomendación, lo que permitiría que la OIT y los gobiernos respondieran a preocupaciones de carácter prioritario y aplicaran medidas inmediatas y específicas, y que se tomaran en consideración las carencias de información en este ámbito. Debería acortarse el texto actual.

ECBIN (Tailandia). En principio, está de acuerdo con los proyectos de convenio y de recomendación.

JRBE (Ucrania). No formuló comentarios ni propuso modificaciones.

OIE. Hay una necesidad urgente de ocuparse de las preocupaciones reales y apremiantes que tienen los trabajadores domésticos. El resultado más adecuado sería la adopción de una recomendación en la que se alentara la formulación creativa e innovadora de políticas y formas de protección y de diálogo, así como la acción inmediata. En el caso de que se adopte un convenio, los países tendrían que aplicar planteamientos legislativos y medidas de cumplimiento de las obligaciones, para lo que se requiere tiempo. Un convenio también obligaría a la OIT a concentrar esfuerzos en alentar la ratificación, en vez de apoyar campañas de orden práctico. El proyecto de convenio contiene disposiciones ambiciosas o de carácter general que serían más pertinentes en una recomendación. Se observa asimismo una falta de claridad y de una interpretación compartida de muchos conceptos y prácticas relacionados con los trabajadores domésticos. El texto actual no tiene en cuenta la diferente situación de los trabajadores domésticos que se alojan en el lugar de trabajo y de los que no lo hacen, y contiene disposiciones que no son compatibles con la legislación y la práctica nacionales o con normas vigentes de la OIT, o que son excesivamente vagas. Pese a lo anterior, la OIE ha hecho llegar sus opiniones sobre los textos propuestos, ya que éstos se examinarán en la Conferencia. Sin embargo, los comentarios y las sugerencias se han formulado sin perjuicio de la postura de la OIE, de que se debería adoptar una recomendación únicamente.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). Apoya la adopción de un convenio complementado con una recomendación. En los instrumentos se debería hacer hincapié en la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los demás trabajadores, teniendo al mismo tiempo en cuenta las peculiaridades del trabajo doméstico y brindando orientaciones claras sobre la manera de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Apoya los comentarios realizados por la CSI. En la versión española, la expresión que se utilice para referirse a «domestic worker» debería ser «trabajadora del hogar». También debería utilizarse la expresión «trabajo doméstico remunerado».

BFTU (Botswana). Los proyectos de textos son satisfactorios y deberían adoptarse.

CUT (Brasil). La expresión «trabajadoras y trabajadores del hogar» debería utilizarse en español, mientras que en portugués se prefiere la expresión «trabalhadoras e trabalhadores domésticos».

CNTB (Burkina Faso). En francés, la expresión «travailleurs et travailleuses domestiques» sería más adecuada para describir la profesión.

CSN (Canadá)¹³. Apoya el uso de una terminología que tenga en cuenta una perspectiva de género en los textos propuestos, a fin de reconocer que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres.

FADWU y HKCTU (China). Apoyan la mayor parte del proyecto de texto, ya que se reconoce que los trabajadores domésticos deberían tener los mismos derechos que otros trabajadores.

CGT (Colombia). Los términos empleados en español para referirse a los trabajadores domésticos deberían ser «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

CTC y CUT (Colombia). Los proyectos de textos constituyen un reconocimiento importante de los derechos de los trabajadores domésticos y brindan protección a grupos que han sido objeto de una discriminación histórica. La expresión que se utilice para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

PFL (Chipre). Los proyectos de textos constituyen una base satisfactoria para la segunda discusión.

SEK (Chipre). Los proyectos de textos son equilibrados y representan un paso adelante. Las definiciones podrían ser más precisas e incluyentes, especialmente en lo tocante a los trabajadores eventuales. Sería útil contar con un planteamiento sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal que fuera claro y considere debidamente las especificidades de este trabajo. El reconocimiento del carácter especial del trabajo doméstico exige un texto que facilite el pleno ejercicio de los derechos del personal. La recomendación debería incluir una disposición sobre formación lingüística para los trabajadores domésticos, lo cual es importante para su integración en las sociedades locales.

LO (Dinamarca). Los trabajadores domésticos se encuentran entre los trabajadores más vulnerables en el mercado informal del trabajo. En Dinamarca hay grupos de asalariados, amparados por convenios colectivos vigentes, que se ajustan a la definición de trabajadores domésticos con arreglo al instrumento

¹³ Los comentarios de la CSN que se recogen en el presente informe son los formulados por el Ad Hoc Working Group on Promoting Decent Work for Household Workers (Quebec, Canadá), del que la CSN es miembro.

(por ejemplo, los asistentes personales de las personas con discapacidad). La LO espera que estos convenios colectivos incorporarán, cuando menos, las condiciones estipuladas en el proyecto de convenio.

CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana). La expresión que se utilice para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «trabajador y trabajadora del hogar».

ETUF (Egipto). Está de acuerdo con los comentarios del Gobierno.

MUSYGES (El Salvador). La expresión utilizada para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «trabajadora, trabajador del hogar».

AKAVA (Finlandia). Los proyectos de instrumentos y la reformulación de varias disposiciones sugerida por la Oficina son aceptables en general.

GSEE (Grecia). Apoya la adopción de un convenio y una recomendación. En la noción de «empleador» deberían incluirse los intermediarios.

COSME (Guatemala). Apoya los comentarios formulados por la CSI.

CTH (Honduras). No formuló comentarios ni propuso modificaciones.

ICTU (Irlanda). El convenio debería amparar a los trabajadores domésticos empleados en los hogares de diplomáticos y en las embajadas. De otro modo, un gran número de trabajadores domésticos seguirá dependiendo únicamente de la buena voluntad de sus empleadores. Cuando son objeto de abusos, esos trabajadores domésticos disponen de pocas posibilidades de obtener una reparación.

CGIL (Italia). En general, se apoyan los textos.

LBAS (Letonia). Es necesario aclarar y explicar más las diversas referencias a la vida privada incluidas en el proyecto de convenio, que podrían trasladarse a la recomendación.

MTUC (Malasia). Apoya los proyectos de instrumentos, que ampliarán la protección contra la explotación y reducirán en gran medida los abusos y los casos de trabajadoras domésticas que se escapan de los domicilios en que prestan servicios.

CTM (México). Los términos utilizados para referirse a los trabajadores domésticos en español deberían ser «las trabajadoras y los trabajadores del hogar». El término «trabajo del hogar» debería emplearse para hacer referencia al trabajo doméstico.

CTUM (Montenegro). Se apoyan los instrumentos y se considera conveniente su adopción.

GEFONT (Nepal). El trabajo doméstico es un trabajo y los trabajadores domésticos deberían recibir el mismo trato que el conjunto de los trabajadores.

CNMSN (Nicaragua). La expresión utilizada para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «las trabajadoras y los trabajadores del hogar». Apoya los comentarios efectuados por la CSI.

CTN (Nicaragua). El convenio debería contemplar la situación de las mujeres que llevan a sus hijos de corta edad a los hogares en los que trabajan.

CS (Panamá). Debería brindarse a los trabajadores domésticos la oportunidad de estudiar por las tardes y ayudárseles a ese respecto.

CNT (Paraguay). La expresión utilizada para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

CUT-A (Paraguay). Prefiere la expresión «los trabajadores domésticos», habida cuenta de que ésta comprende tanto a las trabajadoras como a los trabajadores domésticos.

CATP y CUT (Perú). Apoyan los comentarios efectuados por la CSI. Además, el convenio debería contener una disposición contra el despido arbitrario de los trabajadores domésticos.

CGTP y SINTTRAHOL (Perú). La expresión utilizada para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «las trabajadoras y los trabajadores del hogar». Debería permanecer en los textos el término «vulnerable», puesto que describe la realidad de muchos trabajadores domésticos. Se apoya la inclusión de una disposición por la que se establezca una protección contra el despido arbitrario.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Apoyan la postura común de Filipinas, que figura resumida en los comentarios del Gobierno de Filipinas. Aportan comentarios adicionales, conjuntamente con el Visayan Forum, el Foro de Migrantes de Asia y la asociación de trabajadores domésticos filipinos SUMAPI. La recomendación debería abordar el acceso gratuito a los tribunales, los servicios de apoyo, incluidos el alojamiento y la alimentación, durante el tiempo que se prolongue el proceso judicial, y el acceso a servicios adecuados para las víctimas de abusos.

KOZ SR (Eslovaquia). Apoya la adopción de un convenio complementado con una recomendación.

CCOO (España). La expresión utilizada para referirse a los trabajadores domésticos en español debería ser «trabajadoras y trabajadores del hogar».

NLC (Tailandia). En principio, está de acuerdo con el convenio y la recomendación propuestos.

NUDE (Trinidad y Tabago). Apoya la expresión «trabajador del hogar» en el texto español. Tiene un significado más positivo que el otro término contemplado.

FPU (Ucrania). Apoya los proyectos de instrumentos y las sugerencias de la Oficina.

TUC (Reino Unido). Se opone a trasladar ninguna de las disposiciones del proyecto de convenio a la recomendación. Apoya la utilización de un lenguaje no sexista.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Apoya plenamente la iniciativa de adoptar normas internacionales para determinar las condiciones de trabajo en este sector. Esta organización comparte las opiniones de la CSI.

CSI. Los proyectos de instrumentos constituyen una base satisfactoria para reanudar las negociaciones. Los sindicatos árabes afiliados a la CSI adoptaron una declaración en la que apoyan la adopción de los proyectos de instrumento. Con respecto a la versión española, las organizaciones afiliadas de habla hispana apoyarían la expresión «trabajadora, trabajador del hogar» como equivalente de «domestic worker».

NACIONES UNIDAS

CRC. La explotación de los niños como trabajadores domésticos, que se basa en algunas condiciones del trabajo doméstico en ciertos países, a menudo se asemeja a las peores formas de trabajo infantil. El convenio podría incluir disposiciones sobre la prevención del trabajo infantil doméstico en los siguientes ámbitos: el apoyo económico a las familias y las comunidades de origen, por conducto del fomento del empleo productivo y el acceso a la seguridad social y la protección social; la mejora de las redes de solidaridad comunitarias y de familiares; y la difusión de información sobre los riesgos del trabajo infantil doméstico. En la recomendación deberían incluirse disposiciones adicionales relativas a los trabajadores domésticos de menos de 18 años, con el propósito de abordar las cuestiones del contacto con sus familias y las visitas a éstas, de la participación en actividades culturales y de recreación, y del derecho de esos trabajadores a que se tenga en cuenta su opinión cuando se les brinden alternativas al trabajo.

Relatora Especial sobre formas contemporáneas de esclavitud. Acoge con satisfacción el empeño de la OIT en adoptar un convenio sobre normas dignas de trabajo para los trabajadores domésticos.

ACNUDH. Elogia a la OIT por su importante iniciativa en aras de lograr que se protejan debidamente los derechos de los trabajadores domésticos. En general, los proyectos de textos reflejan adecuadamente las normas sobre derechos humanos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Terminología para referirse a «domestic worker(s)» en los textos en español y francés. En la primera discusión, la Comisión decidió aplazar la decisión sobre la sustitución en el texto en francés del término «travailleur domestique» por «travailleuse ou travailleur domestique» cuando se utiliza en inglés el término «domestic worker». De manera análoga, se aplazó la decisión sobre la sustitución en el texto en español del término «trabajador doméstico» bien por «trabajadora o trabajador doméstico», bien por «trabajadora o trabajador del hogar»¹⁴. Entre las pocas respuestas recibidas con respecto a la terminología francesa, se observa una preferencia por la utilización del término «travailleur domestique» y el término «travailleurs domestiques» en plural. Con respecto al texto en español, cada una de las tres opciones mencionadas más arriba ha merecido un nivel similar de apoyo de los gobiernos que han formulado comentarios sobre esa cuestión. Los trabajadores de los países de habla hispana han expresado un amplio apoyo a la utilización de «trabajadora o trabajador del hogar».

A este respecto, cabe señalar que, en su reunión de noviembre de 2010, el Consejo de Administración de la OIT examinó propuestas, basadas en consultas tripartitas oficiosas, con miras a introducir en la Constitución de la OIT una terminología compatible con la equidad de

¹⁴ Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 5.

género. Se examinaron dos opciones: 1) enmendar la Constitución de la OIT ¹⁵; y 2) preparar un proyecto de resolución que se sometería a la Conferencia para adopción, en el que se expresara la voluntad de la Organización de considerar el texto de la Constitución en términos compatibles con la equidad de género, y una nota del editor que se añadiría a la Constitución ¹⁶. El Consejo de Administración alcanzó un consenso sobre la conveniencia de redactar un proyecto de resolución y una nota del editor, en lugar de proponer una enmienda a la Constitución. En consecuencia, el Consejo de Administración pidió también a la Oficina que preparase una revisión del proyecto de resolución de la Conferencia, que se examinaría en marzo de 2011.

De conformidad con la decisión adoptada por la Conferencia, en su reunión de 2010, de establecer en su 100.ª reunión (junio de 2011) la terminología que debería utilizarse en los textos en español y francés para referirse a «domestic worker», las diferentes posibilidades se han mantenido entre corchetes en los textos, tal como figuran en el Informe IV (2B) ¹⁷. En ese momento, la Conferencia tal vez estime conveniente tener en cuenta también el resultado de la discusión del Consejo de Administración prevista para marzo de 2011.

2. OBSERVACIONES RELATIVAS AL PROYECTO DE CONVENIO SOBRE
EL TRABAJO DECENTE PARA [LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS]
[LOS TRABAJADORES DEL HOGAR]
[LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS]
[LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR]

Preámbulo

GOBIERNOS

Argentina. Respecto del octavo párrafo del preámbulo, se entiende que no puede ser materia de negociación de ningún sentido el respeto a la vida privada, y los inspectores de trabajo deben tener autorización para entrar al domicilio donde se realiza el trabajo doméstico.

Australia. En el quinto párrafo del preámbulo, deberían volver a insertarse los términos «y vulnerables», ya que el tema de la «vulnerabilidad» es fundamental a la hora de describir las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores domésticos.

Australia, Austria, Canadá, Etiopía, Grecia, Estados Unidos, Zimbabwe. Respaldan la redacción alternativa propuesta por la Oficina en relación con el octavo párrafo del preámbulo ¹⁸.

El Salvador. En el quinto párrafo del preámbulo, se debería cambiar el término «proporción» por «porcentaje».

¹⁵ Entre las posibles enmiendas constitucionales examinadas figuraron la sustitución, en los textos en español y en francés, de los términos «trabajador» y «travailleur» por «trabajadora o trabajador» y «travailleuse et travailleur», respectivamente. Véase OIT: *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: Propuestas para introducir un lenguaje incluyente a fin de promover la igualdad de género*, Consejo de Administración, 309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010, documento GB.309/LILS/2, anexo I.

¹⁶ Documento GB.309/LILS/2, *op. cit.*, y OIT: *Informes de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo*, Consejo de Administración, 309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010, documento GB.309/12/1 (Rev.).

¹⁷ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (2B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011.

¹⁸ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 4.

Etiopía. En el cuarto párrafo del preámbulo, la frase «muchas de las cuales son migrantes o miembros de comunidades históricamente desfavorecidas» no refleja la realidad en todos los Estados Miembros. En el quinto párrafo del preámbulo, se debería hacer referencia a oportunidades «limitadas». Además, la afirmación de que los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo no refleja la situación de todos los países.

Indonesia. En el cuarto párrafo del preámbulo también se debería subrayar la marginación y explotación de las mujeres y niñas, inclusive su vulnerabilidad ante el riesgo de ser víctimas de la trata de personas. El quinto párrafo del preámbulo se debería simplificar con el fin de reconocer que tanto los países de origen como los de destino se benefician de los trabajadores domésticos migrantes. Es innecesario volver a citar el tema de la marginación en el quinto párrafo.

Kenya. En el cuarto párrafo del preámbulo, no se debería calificar a las mujeres de vulnerables. En el quinto párrafo del preámbulo, se debería hacer referencia a las elevadas tasas de desempleo, así como a las escasas oportunidades para lograr un empleo formal. En el octavo párrafo del preámbulo, la frase debería rezar «teniendo en cuenta el respeto del derecho a la privacidad».

México. En el octavo párrafo del preámbulo, se debería conservar la referencia al derecho a la privacidad. Al final del noveno párrafo del preámbulo se deberían añadir las palabras «entre otros».

Namibia. No considera que el concepto de vulnerabilidad se refiera a la discriminación en términos de género, sino que designa la situación de los trabajadores que están sujetos a las peores condiciones de explotación al tiempo que carecen de protección.

Países Bajos. En el sexto párrafo del preámbulo, la expresión «, a menos que se disponga otra cosa» debería desplazarse al principio, después de «Recordando que».

Omán, Qatar, Arabia Saudita, Suecia, Emiratos Árabes Unidos. Se debería suprimir la referencia a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos. En el quinto párrafo del preámbulo, se prefiere la referencia a «niveles de desempleo elevados» que figuraba en la versión anterior.

Perú. En el octavo párrafo del preámbulo, se debería hacer mención del derecho a la intimidad.

Filipinas. Se debería conservar el texto actual correspondiente al octavo párrafo del preámbulo.

España. La afirmación que figura en el sexto párrafo del preámbulo contradice el propio objetivo del establecimiento de normas específicas para los trabajadores domésticos. Deberían añadirse los siguientes términos: «... en lo que (en la medida en que ello) resulte compatible con las particularidades de la actividad». Las referencias a otros instrumentos internacionales pueden ser un obstáculo a la ratificación, en particular cuando dichos instrumentos permiten excluir a los trabajadores domésticos. En el octavo párrafo del preámbulo, el término «complementar» debería sustituirse por «adaptar», en coherencia con lo dicho en el sexto párrafo del preámbulo.

Suecia. En el preámbulo se debería hacer referencia a la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, y al vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (Beijing+5), celebrado en 2000.

Suiza. En el octavo párrafo del preámbulo en el texto en francés, se debería hacer referencia al «respect de la vie privée» en lugar de la «protection de la vie privée». En el noveno párrafo del preámbulo, las referencias a tratados que no han sido ratificados de forma universal y que tampoco se supervisan de manera tripartita son cuestionables y podrían dar lugar a confusión (véanse también las observaciones relativas al artículo 3).

República Unida de Tanzania. En el quinto párrafo del preámbulo también se podría subrayar la importancia de la constante formalización de las actividades informales. El texto del octavo párrafo del

preámbulo debería mantenerse como está, ya que permitirá reforzar los derechos de los trabajadores domésticos.

Trinidad y Tabago. Preferimos el texto actual del octavo párrafo del preámbulo, aunque se debería insertar la frase «sin dejar de reconocer sus responsabilidades» después de «plenamente sus derechos».

Uganda. Prefiere mantener el octavo párrafo del preámbulo en su forma actual.

Uruguay. La cláusula final que figura en el octavo párrafo del preámbulo debería reemplazarse por la siguiente frase: «derecho a que se respete su privacidad», lo cual se ajusta a lo establecido en el artículo 9, 2).

EMPLEADORES

CNA (Brasil). Es preferible el texto actual del octavo párrafo del preámbulo, para asegurar la coherencia con el contenido del artículo 9, 2).

UPS (Suiza). No apoya la referencia a otros convenios de la OIT y convenciones de las Naciones Unidas que figura en los párrafos séptimo y noveno del preámbulo. Dichos instrumentos no tienen carácter tripartito, y en consecuencia no deberían mencionarse en un convenio de la OIT.

OIE. Se debería estudiar la posibilidad de insertar, al final del tercer párrafo del preámbulo, la siguiente frase: «, la necesidad de un mayor margen de maniobra para cuidar de la población que envejece, los niños y las personas con discapacidad, las transferencias de ingresos a menudo a comunidades históricamente desfavorecidas, y los considerables flujos de remesas entre países». El cuarto párrafo del preámbulo debería reformularse de la siguiente manera: «Considerando que las más de las veces el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado y no visible para la comunidad en general...». La expresión «por lo que» debería sustituirse por «las cuales». No apoya la redacción alternativa propuesta por la Oficina para el octavo párrafo del preámbulo, ni las referencias a otros instrumentos internacionales que figuran en el noveno párrafo del preámbulo.

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina). La propuesta de la Oficina concerniente al octavo párrafo del preámbulo aparece un tanto genérica.

BAK (Austria). La propuesta de la Oficina relativa al octavo párrafo del preámbulo no plantea objeciones. Los empleadores de trabajadores domésticos aceptan voluntariamente cierta limitación de su privacidad.

CNTB (Burkina Faso). Se prefiere la redacción actual del octavo párrafo del preámbulo. La supresión de la referencia a los «derechos» debilita el texto.

CSN (Canadá). El octavo párrafo del preámbulo no debería referirse al derecho de los empleadores a la privacidad. Ningún otro instrumento de la OIT hace referencia a ello.

FADWU, HKCTU (China), SAK (Finlandia). Apoyan la redacción alternativa propuesta por la Oficina para el octavo párrafo del preámbulo.

CTC, CUT (Colombia). El respeto a la privacidad no debería ser un obstáculo para que se puedan verificar las condiciones laborales de quienes realizan esta profesión.

MUSYGES (El Salvador). En el octavo párrafo del preámbulo, apoyamos la propuesta de sustituir la expresión «derecho a la privacidad» por «respeto a la privacidad».

CFDT (Francia). Se prefiere la redacción alternativa propuesta por la Oficina para el octavo párrafo del preámbulo; resulta coherente con el artículo 5. El término «particularmente» que figura en el cuarto párrafo del preámbulo parece indicar que los hombres están excluidos, por lo que podría reemplazarse por «a menudo».

DGB (Alemania), GEFONT (Nepal), CSI. En relación con el octavo párrafo del preámbulo, el «respeto a la privacidad» no debe ser un impedimento para el respeto de la legislación laboral aplicable a los trabajadores domésticos. Desde ese punto de vista, el cambio propuesto por la Oficina podría considerarse una mejora.

GSEE (Grecia). En el preámbulo se debería mencionar la «discriminación múltiple».

COSME (Guatemala). Se prefiere el texto actual del octavo párrafo del preámbulo.

SEWA (India). En el quinto párrafo del preámbulo se debería hacer referencia a las «elevadas tasas de desempleo y subempleo, y las oportunidades cada vez más escasas en el sector formal».

CTM (México). En el sexto párrafo del preámbulo debería suprimirse la frase «a menos que se disponga otra cosa». La cláusula relativa a la privacidad que figura en el octavo párrafo del preámbulo debería reemplazarse por dos nuevos párrafos en los que se aborde el derecho a la privacidad de los trabajadores y de los empleadores, respectivamente.

FNV (Países Bajos). En el quinto párrafo del preámbulo, se deberían insertar los términos «y decente» después de «formal».

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). Se debería reemplazar la referencia a «oportunidades de empleo formal históricamente escasas».

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En el preámbulo se debería reconocer que el trabajo doméstico tiene su origen en la esclavitud.

UGT-P (Portugal). Es importante asegurar que la privacidad no se utilice para eludir la verificación del cumplimiento de la legislación laboral.

TUCTA (República Unida de Tanzania). Se prefiere el texto actual del octavo párrafo del preámbulo. Refuerza el derecho de los trabajadores domésticos a la privacidad.

NUDE (Trinidad y Tabago). La redacción del octavo párrafo del preámbulo no queda clara. El respeto a la privacidad no debería impedir el cumplimiento de la legislación laboral.

NACIONES UNIDAS

CRC. Se debería incluir una referencia al Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.

ACNUDH. En el octavo párrafo del preámbulo, se debería mantener la referencia al derecho a la privacidad. En el noveno párrafo del preámbulo, se debería añadir una referencia al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales conforman, junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Las observaciones relativas al octavo párrafo del preámbulo no indican una preferencia clara en favor de la redacción alternativa propuesta por la Oficina. En varias respuestas se considera que debería mantenerse la referencia al derecho a la privacidad, inclusive en la del ACNUDH, que subraya que la privacidad es un derecho humano del que deben gozar todas las personas. Las organizaciones de trabajadores hicieron hincapié en que el respeto a la privacidad no debería ser un impedimento para velar por el cumplimiento de la legislación laboral. La OIE está de acuerdo en que se plasmen las preocupaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores domésticos. La Oficina añadió las palabras «miembro del» antes de «hogar» en el octavo párrafo del preámbulo, para aclarar que se hacía referencia al derecho que tienen todas las personas a la privacidad.

Se formularon varias observaciones relacionadas con las referencias a otros instrumentos de la OIT y de las Naciones Unidas incluidas en el preámbulo. La Oficina recuerda que es habitual que en los convenios y las recomendaciones de la OIT se incluyan este tipo de referencias. En el marco de la elaboración de nuevas normas de la OIT, el Consejero Jurídico ha recordado con frecuencia que el preámbulo no tiene carácter vinculante y que su función básica consiste en poner el instrumento en contexto. En virtud de lo dispuesto en la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados, los preámbulos forman parte del contexto para los efectos de la interpretación de las disposiciones de un tratado. Ahora bien, en la práctica de la OIT, rara vez se han utilizado los preámbulos para interpretar el alcance de una disposición de un convenio¹⁹.

¹⁹ Véase OIT: *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, Oficina del Consejero Jurídico, Ginebra, 2006, párrafo 12.

Artículo 1

GOBIERNOS

Italia. Las definiciones contenidas en el artículo 1 son apropiadas.

Artículo 1, a) y b)

Cabo Verde. Según la legislación nacional, el trabajo que se realiza en guarderías, hogares de ancianos, hoteles y otras empresas con ánimo de lucro no se considera trabajo doméstico.

China, República Checa, Egipto, Malasia, Marruecos, Federación de Rusia. Proponen añadir una definición de «empleador».

China, Costa Rica, Paraguay. En el artículo 1, *b)*, proponen incluir los términos «a cambio de una remuneración» o referirse a «una relación de trabajo remunerado».

Costa Rica. Deberían quedar excluidas las personas que realizan tareas domésticas en su propio hogar.

Ecuador. Se debería añadir un subpárrafo que estipule que los Estados Miembros han de regular el trabajo doméstico por horas o de tiempo parcial siempre y cuando éste sea permanente, bajo contrato y con el pago correspondiente de las prestaciones sociales previstas en la legislación nacional.

Egipto. El artículo 1, *a)*, se refiere al trabajo que no abarca tareas domésticas, incluido el trabajo realizado por una enfermera residente, un secretario privado, un electricista o un fontanero. El artículo 1, *b)*, debería modificarse con el fin de especificar que el empleo es «por un período determinado o no determinado». La continuidad de la relación contractual debería definirse como criterio.

El Salvador. En el artículo 1, *a)*, se podrían añadir las expresiones «siempre que no reporte lucro o negocio» y «para la reproducción y cuidado de sus integrantes». En el artículo 1, *b)*, la expresión «en el marco de una relación de trabajo» debería reemplazarse por «al interior de los hogares, en el mercado laboral».

Eritrea. La definición de «trabajo doméstico» podría referirse a las tareas que abarca, a saber, el mantenimiento de la casa y el cuidado y bienestar de los miembros del hogar, incluidas las de jardinería, protección y conducción de vehículos.

Francia. En el artículo 1, *a)*, se debería excluir a las personas que trabajan en su propio hogar para un empleador privado, como las personas que cuidan niños durante el día en su propia residencia. Dichos trabajadores no dependen de sus empleadores de la misma manera que los trabajadores domésticos, por lo que su trabajo podría regularse de distinta manera (en lo que respecta, en particular, al tiempo de trabajo y la remuneración). Por consiguiente, debería suprimirse la expresión «o para los mismos». Esto también contribuiría a aclarar que la intención del artículo 1 no es abarcar a las personas que trabajan en su propio domicilio. En su defecto, podría establecerse una derogación general para quienes brindan cuidados en su propio domicilio.

Indonesia. En el artículo 1, *b)*, se debería especificar que los trabajadores domésticos deberían cumplir los criterios estipulados en el convenio.

Kenya, República Unida de Tanzania. En relación con el artículo 1, *a)*, el significado de «hogar» debería definirse en la legislación nacional.

Malasia. En el artículo 1, *a)*, se deberían excluir las tareas realizadas en un hogar en relación con las actividades mercantiles o profesionales del empleador.

México. Propone añadir en el artículo 1, *a)*, la expresión «diferentes al suyo», a fin de aclarar el sentido de la disposición.

Marruecos. Se deberían mencionar las tareas que engloba el trabajo doméstico. El trabajo doméstico debería distinguirse de los trabajos de conserjería y vigilancia.

Paraguay. En el artículo 1, *a)*, se debería designar el trabajo realizado en un «hogar, lugar de residencia o habitación particular».

Perú. El artículo 1, *a)*, podría rezar como sigue: «la expresión «trabajo al servicio del hogar» designa a aquellas labores o tareas propias de un hogar u hogares, o para los mismos».

Filipinas. En el artículo 1, *a)*, propone suprimir «u hogares», ya que podría ser una puerta abierta a la explotación. En cualquier caso, el término «hogar» abarca a los trabajadores domésticos que realizan trabajos en más de un hogar.

Rumania. En el artículo 1, *a)*, se debería excluir el trabajo realizado por el trabajador en su propio hogar.

Federación de Rusia. El artículo 1, *b)*, debería rezar como sigue: «la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona física que ha celebrado un contrato de empleo con un empleador para realizar trabajos en un hogar, o para uno o más hogares».

Eslovaquia. Se agradecería que en los textos figurara una definición de los términos «hogar» y «empleador», así como una referencia a las actividades que se realizan en un hogar. Se debería reconocer como empleador a un miembro adulto de la familia.

Suiza. Se debería incluir una nueva disposición en la recomendación para aclarar qué tipos de actividades se consideran trabajo doméstico de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1. En esa disposición se podría indicar que el trabajo doméstico incluye tareas realizadas en la residencia de los empleadores con fines de mantenimiento del hogar, incluidas la limpieza, el lavado de la ropa de la casa, la compra, la cocina, la participación en el cuidado de los niños, ancianos o enfermos, y el trabajo habitual de jardinería. Dicha disposición también podría dar una orientación sobre las actividades que no se consideran trabajo doméstico como, por ejemplo, el cuidado de los niños en la propia residencia del trabajador, la asistencia sanitaria a domicilio o las tareas que no se limitan a las necesidades domésticas habituales, como la jardinería, la cocina o la conducción profesionales.

Trinidad y Tabago. Sería útil incluir definiciones más exhaustivas, ya que el trabajo doméstico puede adoptar muy diversas formas. Se debería incluir una definición de «hogar».

Uganda. La definición debería abarcar el trabajo realizado por familiares y a las personas que trabajan en la economía informal. Se deberían especificar las tareas que constituyen trabajo doméstico. En el artículo 1, *b)*, se debería mencionar la edad mínima de admisión al empleo.

Uruguay. No se debería incluir a los empleados de una empresa que preste servicios domésticos (de limpieza, por ejemplo). Otra condición debería ser que esa labor no genere lucro para el hogar.

Artículo 1, c)

Argentina, Austria, Benin, Canadá, Chipre, Etiopía, Hungría, Kenya, México, Namibia, Omán, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Qatar, Arabia Saudita, Trinidad y Tabago, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Zimbabwe. Aceptan el texto alternativo propuesto por la Oficina para el artículo 1, *c)* ²⁰.

Australia. En la definición se debería velar por que el convenio no se aplique por inadvertencia a trabajadores distintos de los trabajadores domésticos, por ejemplo, a los trabajadores a domicilio, los contratistas parte en relaciones de índole claramente comercial (por ejemplo, comerciantes) y los profesionales de la salud. Se apoya la disposición por la que se pretende excluir a los trabajadores

²⁰ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), págs. 5-6.

domésticos que realizan trabajos domésticos para un hogar de manera irregular. Sin embargo, dada la ambigüedad de la frase «sin que este trabajo sea una ocupación profesional», se debería reformular de la siguiente manera: «una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, y no en el marco de una relación de empleo, no se considera [trabajadora o trabajador doméstico] [trabajadora o trabajador del hogar]».

Austria, Grecia. Podrían respaldar la supresión del artículo 1, c). El artículo 2 deja margen para exclusiones.

Bélgica. Es preferible la redacción actual, fijada a través de la negociación.

Grecia. La exclusión de los trabajadores domésticos ocasionales o esporádicos podría impedir a estos trabajadores obtener una protección adecuada, ante el aumento del uso de formas de empleo flexibles. Además, favorecería el fenómeno del trabajo no declarado.

Egipto, El Salvador. Proponen que se suprima la frase «sin que este trabajo sea su ocupación profesional».

Indonesia. Propone que se añada «o temporal».

Portugal. Se prefiere la redacción actual. La expresión «sin que este trabajo constituya un medio de subsistencia» podría plantear dificultades. Un estudiante, por ejemplo, podría ganarse la vida temporalmente trabajando en régimen *au pair*, sin que por ello el trabajo doméstico se convierta en su profesión.

Rumania. La cobertura de los jornaleros y otros trabajadores con empleo precario puede requerir aclaraciones adicionales.

Eslovaquia. El artículo 1, c), podría rezar como sigue: «una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica no puede considerarse [trabajadora o trabajador doméstico] [trabajadora o trabajador del hogar]».

España, República Unida de Tanzania. Se prefiere el texto actual.

Suiza. Al artículo 1, c), le falta claridad. Una actividad ocasional o esporádica puede consistir en una actividad accesoria que aporta una remuneración adicional necesaria para el trabajador sin tratarse de su profesión. El artículo 1, c), podría suprimirse, y al final del artículo 1, b), podría insertarse lo siguiente: «una persona que realice trabajo doméstico sin que se trate de una actividad ejercida a título principal o accesorio no se considera [trabajadora o trabajador doméstico] [trabajadora o trabajador del hogar]».

Uruguay. La intención del artículo 1, c), es no incluir a los trabajadores que realizan trabajos en forma circunstancial u ocasional. Sin embargo, la expresión «sin que este trabajo sea una ocupación profesional» debería discutirse con mayor profundidad antes de incluirla en un documento internacional. Ni la remuneración ni la modalidad de contratación de los trabajadores deberían servir de base para excluirlos de la definición.

EMPLEADORES

CNA (Brasil). El texto alternativo propuesto por la Oficina para el artículo 1, c), es aceptable.

CNI (Brasil). En el texto actual no se menciona que el objetivo del empleador no es generar beneficios, y que sólo se refiere al trabajo continuo y regular.

UCCAEP (Costa Rica), COPARDOM (República Dominicana). No está clara la definición de «trabajador doméstico».

FEPEM (Francia). El trabajo doméstico suele ofrecerse a tiempo parcial y realizarse para varios empleadores. En la expresión «únicamente de forma ocasional o esporádica» que figura en el artículo 1, c), no se tiene en cuenta esta realidad, por lo que debería suprimirse para evitar confusiones.

DPN APINDO (Indonesia). En Indonesia, por ejemplo, sólo los trabajadores domésticos del sector formal deberían estar cubiertos, es decir, los que han sido contratados por agencias de empleo oficiales.

NK (Japón). Se prefiere el texto actual del artículo 1, *c*). La redacción alternativa propuesta por la Oficina modifica el campo de aplicación de los instrumentos.

CCP (Portugal). Se prefiere la expresión «como medio de subsistencia».

OIE. No apoya la redacción alternativa propuesta por la Oficina para el artículo 1, *c*). Parece plantear consideraciones subjetivas.

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina), CTC, CUT (Colombia), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlandia), CGIL (Italia), LBAS (Letonia), CTN (Nicaragua), CGTP, SINTTRAHOL (Perú), TUCTA (República Unida de Tanzania), TUC (Reino Unido). Están de acuerdo con la redacción alternativa propuesta por la Oficina para el artículo 1, *c*).

BAK (Austria). La expresión «sin que este trabajo sea su ocupación profesional» que figura en el artículo 1, *c*), así como la expresión alternativa propuesta por la Oficina pueden hacer aún más precario el trabajo doméstico. La definición debería abarcar a todos los trabajadores domésticos.

CUT (Brasil). Propone que se suprima el artículo 1, *c*).

CNTB (Burkina Faso). La frase «sin que este trabajo constituya un medio de subsistencia» es más acertada cuando el trabajo se realiza de forma ocasional y a tiempo parcial.

CSN (Canadá). Se apoya la redacción alternativa propuesta por la Oficina. Algunos trabajadores domésticos trabajan a tiempo parcial para múltiples empleadores y deberían estar incluidos.

FADWU, HKCTU (China). Se debería suprimir el artículo 1, *c*). No está claro y podría interpretarse como una exclusión de los trabajadores a tiempo parcial. El artículo 1, *a*) y *b*), son suficientemente claros, ya que en ellos se define a los trabajadores domésticos como aquellas personas que ejercen una actividad en el marco de una relación de trabajo.

CTC, CUT (Colombia). La expresión «trabajador doméstico» debería incluir a todos los trabajadores cuyos ingresos dependen de la realización de un trabajo doméstico, independientemente de la duración del contrato o de si tienen un contrato escrito.

STTK (Finlandia). La expresión «trabajador doméstico» debería abarcar a toda persona que realiza trabajo doméstico como única o principal fuente de ingresos.

CFDT (Francia). Se prefiere el texto actual. Resulta difícil considerar la vinculación entre «ocupación profesional» y «medio de subsistencia» en el contexto del trabajo precario y a tiempo parcial, que tiene consecuencias directas en los niveles de ingresos procedentes del trabajo.

UNSA (Francia). Se prefiere el texto actual del artículo 1, *c*). De hecho, el objetivo del texto es excluir de la definición de «trabajador doméstico» a las personas que tienen una actividad muy temporal en este sector (por ejemplo, a las personas que trabajan en régimen *au pair* o a los estudiantes que cuidan niños para financiarse los estudios).

DGB (Alemania). Se respalda la redacción alternativa propuesta por la Oficina para el artículo 1, *c*). Con ella queda claro que el convenio debería abarcar a aquellas personas cuyos ingresos proceden directamente de la realización de trabajo doméstico.

GSEE (Grecia). No se apoya una redacción imprecisa que limita el campo de aplicación.

SEWA (India). Las definiciones no deberían dejar margen para exclusiones.

GEFONT (Nepal). El artículo 1, *a*) y *b*), proporciona definiciones satisfactorias. El artículo 1, *c*), aun cuando se modifique siguiendo la propuesta de la Oficina, no es necesario y debería suprimirse.

FNV (Países Bajos). La redacción alternativa propuesta por la Oficina para el artículo 1, *c*), puede interpretarse como una exclusión de los trabajadores domésticos a tiempo parcial; sería aceptable si se incluyera la frase «o parte de su subsistencia». De lo contrario, se prefiere el texto actual.

CUT-A (Paraguay). Los trabajadores que realizan tareas de limpieza en hospitales, hoteles, fondas, etc., así como los que realizan trabajo tanto doméstico como de otro tipo (como un trabajo comercial) para el mismo empleador deberían quedar excluidos de la definición de «trabajadores domésticos».

APL, FFW, TUCP (Filipinas). La expresión «trabajador doméstico» podría excluir específicamente a categorías de trabajadores que prestan servicios especializados que requieren competencias especiales y poseer una licencia.

CATUS (Serbia). El campo de aplicación de los instrumentos debería ser más claro. Se deberían identificar las actividades y tareas que constituyen trabajo doméstico.

TUCTA (República Unida de Tanzania). El término «hogar» debería definirse en cada legislación nacional.

NCTL (Tailandia). En el artículo 1, *a*), se debería especificar más claramente que el trabajo doméstico se refiere únicamente a las tareas que se realizan en o para el hogar.

NUDE (Trinidad y Tabago). Se apoya el artículo 1, *a*) y *b*); sin embargo, es preciso aclarar el artículo 1, *c*). Se podría utilizar la frase «y no como profesión».

CSI. En el artículo 1, *a*) y *b*), se proporcionan definiciones satisfactorias de «trabajo doméstico» y «trabajadores domésticos», las cuales deberían mantenerse en el texto definitivo. En relación con el artículo 1, *c*), se puede apoyar el cambio propuesto por la Oficina, ya que deja claro que el convenio debería cubrir a los trabajadores cuyos ingresos proceden del trabajo doméstico.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Los apartados *a*) y *b*) del artículo 1 recibieron un amplio respaldo. En varias respuestas se propuso examinar nuevamente el texto actual con el fin de aportar mayores aclaraciones o de excluir de la definición el trabajo que claramente no es de carácter doméstico. Una de las posibilidades mencionadas consistía en especificar que el «trabajo doméstico» incluye el trabajo que se realiza habitualmente para el mantenimiento corriente del hogar así como el cuidado y bienestar de sus miembros. En algunas respuestas se propuso excluir específicamente el trabajo que se realiza en o para el propio hogar del trabajador, incluido el trabajo que realiza un trabajador en su propio hogar para un empleador externo.

Con respecto al apartado *c*) del artículo 1, la redacción alternativa propuesta por la Oficina se ha considerado aceptable en un gran número de respuestas, por lo que se ha incluido en el texto. Sin embargo, cabe señalar que no se consideró plenamente satisfactoria en todas las respuestas. Varios gobiernos y organizaciones de trabajadores propusieron suprimir el apartado *c*) del artículo 1, por considerar que en el artículo 2 se preveía cierta flexibilidad para excluir a determinadas categorías.

En un número considerable de respuestas se propuso incluir una definición del término «empleador». A este respecto, la Oficina propone que se examine el siguiente texto: «el término «empleador» designa a toda persona física o jurídica que emplea a un trabajador doméstico».

Incumbe a la Conferencia volver a examinar el texto del artículo 1 y discutir cualquier cambio que considere conveniente, quizás conjuntamente con el examen y debate del artículo 2.

Artículo 2

GOBIERNOS

Australia. El apartado *a*) del párrafo 1 del artículo 2 se podría aclarar aún más y redactarse de la manera siguiente: «categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección de sus derechos y prestaciones que sea por lo menos equivalente a lo establecido en el presente Convenio».

Dinamarca. La cobertura es demasiado amplia y debería ser más precisa. Se debería contar con un margen para hacer excepciones sobre la marcha, como en el caso de las personas empleadas en el trabajo doméstico ocho horas por semana o menos.

Finlandia. La cobertura es demasiado amplia en algunos aspectos. No obstante, el artículo 2 en su forma actual toma en consideración inquietudes que surgen en relación con lo antedicho.

Grecia. La incapacidad o la falta de voluntad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para realizar consultas con los gobiernos podría obstaculizar la aplicación de los instrumentos.

Indonesia. En el párrafo 1 del artículo 2 debería incluirse un apartado adicional en el que se contemple la posibilidad de excluir a las personas que realicen trabajo doméstico en un contexto familiar o para un pariente.

México. El párrafo 1 del artículo 2 debería redactarse de la manera siguiente: «El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos. El Miembro que lo haya ratificado **podrá**, previa celebración de consultas con organizaciones [...]», puesto que la frase «siempre y cuando» pareciera condicionante.

Polonia. El apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 2 podría interpretarse de forma demasiado amplia. Las exclusiones deberían limitarse a los trabajadores contemplados en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 2.

Eslovaquia, Túnez. Se debería precisar la frase «problemas especiales de carácter sustantivo» empleada en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 2.

España. En el párrafo 1 del artículo 2, el término «pueda» debería sustituirse por «pudiendo». El párrafo 2 del artículo 2 se debería limitar únicamente a las exclusiones contempladas en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 2. No existe razón alguna para que el ámbito de aplicación abarque el trabajo doméstico realizado por una empresa.

Suecia. Debería someterse a consideración la posibilidad de aclarar el párrafo 1 del artículo 2 para evitar incertidumbres respecto de los grupos susceptibles de ser excluidos.

Suiza. El artículo podría reformularse de manera que el párrafo 1 del artículo 2 tuviera la siguiente redacción: «El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos»; el texto del párrafo 2 del mismo artículo sería: «Todo Miembro que lo haya ratificado podrá, previa celebración de consultas... se planteen problemas especiales de carácter sustantivo»; y el actual párrafo 2 pasaría a ser el párrafo 3 del artículo 2.

Estados Unidos. El apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 2 se debería expresar con mayor claridad remplazando «protección que sea por lo menos equivalente» por «medidas de protección por lo menos equivalentes a las previstas para los trabajadores en general».

EMPLEADORES

CNI (Brasil). Se debería excluir del ámbito de aplicación del Convenio a los trabajadores domésticos ocasionales (*diaristas*).

FEPEM (Francia). Se debería hacer referencia a las «organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, cuando existan».

ESEE (Grecia). Las exenciones deberían definirse con la mayor claridad y precisión posibles.

NK (Japón). Se debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores *más* representativas.

UPS (Suiza). No todos los trabajadores que trabajan en una residencia son trabajadores domésticos amparados por la nueva norma. Los gobiernos deberían insistir en la necesidad de adoptar un instrumento que defina claramente quiénes son los trabajadores abarcados.

CCP (Portugal). La expresión «organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos» debe emplearse de forma congruente a lo largo de los textos. Debería incluir a todas las organizaciones que representen a esta categoría de empleadores, a saber, las agencias privadas de empleo, las empresas que prestan servicios domésticos a los hogares y las personas que emplean a trabajadores domésticos para que trabajen en sus hogares.

OIE. En algunos casos, debería admitirse un margen de acción para excluir a ciertas categorías de trabajadores, categorías de empleo u ocupación, o acuerdos de trabajo especiales, incluso cuando no exista una «protección equivalente». Las exclusiones tienen que permitirse tanto de forma temporal como indefinida. Los gobiernos necesitan contar con un margen para autorizar excepciones según y cuando sea necesario después de la ratificación, y esta posibilidad no se debería limitar a la primera memoria con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT. Se debería enmendar el párrafo 1 del artículo 2 para que aluda a las organizaciones de empleadores y de trabajadores *más* representativas; se debería eliminar la frase «en particular». Toda otra referencia a consultas con los interlocutores sociales que figure en los textos debería enmendarse de conformidad con lo antedicho.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). Se debe velar por que el proyecto de convenio no siga el patrón de exclusión de los trabajadores domésticos con respecto a la normativa nacional e internacional. El convenio no debería socavar las normas aplicables a los trabajadores que ya han sido reconocidos y protegidos en el sistema nacional de relaciones laborales (por ejemplo, en el caso de Australia, los trabajadores que prestan servicios de cuidado en hogares residenciales para ancianos). Este problema pareciera abordarse mediante la inclusión del apartado *a*) en el párrafo 1 del artículo 2. El significado de la expresión «problemas especiales de carácter sustantivo» que figura en el apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2 no está claro.

CSN (Canadá). El apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2 es vago, pero debe interpretarse de forma restrictiva.

CTC, CUT (Colombia). El párrafo 2 del artículo 2 no debería ser tan ambiguo.

CASC, CNTD, CNUS (República Dominicana). El apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2 se presta a interpretaciones demasiado amplias y podría redundar en la exclusión de trabajadores que deberían estar protegidos.

MUSYGES (El Salvador), DGB (Alemania), TUC (Reino Unido), CSI. Se pronuncian a favor del apartado *a*) del párrafo 1 del artículo 2, puesto que excluye del ámbito de aplicación a categorías de trabajadores profesionales que trabajan en hogares, como las enfermeras. En cambio, el apartado *b*) del párrafo 1 sí es motivo de preocupación, pues podría interpretarse de forma amplia. Se teme que los gobiernos se sirvan de esta disposición para excluir a los trabajadores domésticos al servicio de miembros del cuerpo diplomático. Sin embargo, el párrafo 2 del artículo 2 prevé algunas garantías de que la exclusión en cuestión se interpretará de forma limitada.

SAK (Finlandia). El apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2 se debería interpretar de forma limitada, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2.

ICTU (Irlanda). El Convenio debería aplicarse a los trabajadores domésticos sin importar su situación migratoria. Asimismo, debería aplicarse de forma explícita al personal no diplomático contratado localmente y a las niñeras en régimen *au pair* para quienes el trabajo doméstico constituya una ocupación profesional.

CLMT (Mauritania). El texto debería ser más específico respecto de los criterios para la exclusión de ciertas categorías de trabajadores.

GEFONT (Nepal). El apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2 es motivo de preocupación, pues el margen para las exclusiones, en especial con base en las categorías laborales, resulta problemático. El apartado *a*) del párrafo 1 del artículo 2 cuenta con el apoyo de la Federación, pues evita que se considere como trabajadores domésticos a otras categorías de trabajadores que desempeñan labores en el hogar.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Debería eliminarse el artículo 2.

COTRAF (Rwanda). Se teme que este artículo pueda utilizarse para excluir a muchas categorías de trabajadores domésticos.

NUDE (Trinidad y Tabago). El lenguaje empleado en el apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2 debe aclararse, pues podría interpretarse para excluir a los trabajadores domésticos al servicio de miembros del cuerpo diplomático, que también necesitan protección.

NACIONES UNIDAS

ACNUDH. Debería omitirse el apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 2, puesto que pareciera dejar un amplio margen a los Miembros para excluir a grupos específicos de trabajadores domésticos, incluidos aquellos en situaciones particularmente vulnerables.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina ha dividido el párrafo 1 del artículo 2, creando dos párrafos a fin de dar mayor claridad a estas disposiciones. La Oficina hace notar que los nuevos textos relativos a la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores contenidos en el nuevo párrafo 2 del artículo 2 y en el artículo 17 son diferentes de los anteriores. La Oficina considera que sería conveniente volver a examinar la formulación de las distintas cláusulas sobre la celebración de consultas que figuran en los proyectos de convenio y de recomendación propuestos.

Artículo 3

GOBIERNOS

Australia. La formulación del párrafo 2 del artículo 3, que es consecuente con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998, refleja el hecho de que no todos los Estados Miembros han ratificado los ocho convenios fundamentales. Esa circunstancia no debería constituir un obstáculo para la ratificación del convenio propuesto. Australia considera que el requisito estipulado en esta disposición es el mismo para los Estados Miembros que dan cumplimiento a sus obligaciones derivadas de la Declaración.

Costa Rica. En el párrafo 2 del artículo 3 se debería incluir una cláusula relativa al derecho a la integridad personal.

El Salvador. El apartado *d)* del párrafo 2 del artículo 3 se podría sustituir por un texto que aborde específicamente las diferencias de remuneración por motivo de género que afectan a los trabajadores domésticos, así como la cuestión de la igualdad de acceso a la formación y a la posibilidad de ascender.

Ghana. Sería útil incluir en esta disposición una referencia a la autoridad competente encargada de velar por la protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos.

Indonesia. En el párrafo 1 del artículo 3 se debería hacer referencia a la «promoción y protección» de los derechos humanos. En el párrafo 2 del artículo 3 también se debería requerir la adopción de medidas para *proteger* los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Malasia. En el apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 3 se debería agregar la frase «en el marco de la legislación nacional».

México, Paraguay, Sudán. Elimínese la expresión «de buena fe» del párrafo 2 del artículo 3, puesto que el respeto de la Constitución de la OIT supone actuar de buena fe.

Países Bajos. Se debería modificar el texto del párrafo introductorio del párrafo 2 del artículo 3 para ajustarlo más a la Declaración de 1998.

Filipinas. En el párrafo introductorio del párrafo 2 del artículo 3 se debería agregar la palabra «proteger» después de «promover».

Polonia. No están claras las obligaciones que se desprenden del párrafo 1 del artículo 3. Esta disposición parece exceder el mandato de la OIT (y podría transferirse al preámbulo).

Suiza. El párrafo 1 del artículo 3 parece rebasar el mandato de la OIT. Se considera que el texto actual incluye una cuasi obligación de respetar ciertos tratados internacionales adoptados fuera del ámbito de la OIT, que los Miembros tal vez no hayan ratificado. Ello constituye un obstáculo para la ratificación universal del convenio (véanse también los comentarios de *Suiza* respecto del preámbulo). El texto del párrafo 2 del artículo 3 debería decir: «Todo Miembro deberá adoptar medidas para *hacer* respetar, promover...».

República Unida de Tanzania. El artículo 3 reviste importancia puesto que potencia los derechos humanos de los trabajadores domésticos. La frase «de buena fe» debería reconsiderarse, puesto que la palabra «deberá» impone una obligación a los gobiernos.

Estados Unidos. En el párrafo 2 del artículo 3 se debería sustituir la expresión «los principios y derechos fundamentales en el trabajo» por «principios relativos a los derechos fundamentales» para que el texto esté mejor alineado con la Declaración de 1998.

EMPLEADORES

CNI (Brasil). Habida cuenta del carácter específico del trabajo doméstico, resultaría difícil lograr el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

NK (Japón), OIE. Están de acuerdo con la intención del artículo 3. No obstante, la disposición no está clara, refleja aspiraciones y debería trasladarse al preámbulo. Otra opción consistiría en agregar la expresión «conforme a lo indicado en el presente Convenio» al final del párrafo 1 del artículo 3. Las medidas requeridas en el párrafo 2 del artículo 3 son igualmente confusas; de mantenerse la cláusula en la parte dispositiva, el texto debería decir: «... las medidas contempladas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad...». La expresión «de buena fe y en consonancia con la Constitución de la OIT» se podría eliminar.

TRABAJADORES

SEK (Chipre). Inclúyase una cláusula relativa al respeto de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

SEWA (India). El párrafo 1 del artículo 3 debería requerir «medidas efectivas» para garantizar una «protección completa».

CLTM (Mauritania). El párrafo 2 del artículo 3 debería hacer referencia a los convenios fundamentales.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). La expresión «de buena fe» podría eliminarse.

NACIONES UNIDAS

CRC. El texto del párrafo 2 del artículo 3 debería decir: «medidas para respetar, proteger y hacer realidad».

ACNUDH. Podría agregarse una cláusula sobre no discriminación al final del párrafo 1 del artículo 3 como sigue: «sin distinción alguna por motivos ya sea de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición». En el párrafo 2 del artículo 3, remplácese la expresión «medidas para respetar, promover y hacer realidad» por «medidas para respetar, proteger y dar cumplimiento».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En varias de las respuestas se propone incluir el término «proteger» en la cláusula introductoria del párrafo 1 del artículo 3. No obstante, la expresión «medidas para respetar, promover y hacer realidad» hace eco de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que se alude a las obligaciones de los Miembros de la OIT de conformidad con la Constitución de la Organización. Una propuesta recurrente respecto del párrafo 2 del artículo 3 consiste en omitir las palabras «de buena fe». El texto del artículo 3 no se ha modificado en el proyecto de convenio incluido en el Informe IV (2B).

Artículo 4

GOBIERNOS

Albania, República Dominicana, El Salvador, Eritrea, Iraq. Habida cuenta de las características del trabajo doméstico y de la especial vulnerabilidad de los adolescentes a los abusos en ese contexto, la edad mínima de admisión al trabajo doméstico debería fijarse en 18 años.

Australia. El párrafo 2 del artículo 4 se podría fortalecer requiriendo que los Miembros que hayan ratificado el Convenio «tomen medidas para velar por», en vez de «velen por», que el trabajo efectuado por trabajadores domésticos jóvenes no les prive de su educación o formación profesional o no interfiera en éstas.

Bélgica. La escolaridad obligatoria en Bélgica consiste en estudios a tiempo completo y a tiempo parcial para las personas de 18 años de edad o menos. No obstante, el texto actual pareciera ir más allá de la escolaridad obligatoria.

Canadá. La escolaridad obligatoria es un objetivo más adecuado para el párrafo 2 del artículo 4. Este principio está comprendido en el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), al que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 4. El párrafo 2 del artículo 4 se podría suprimir o enmendar de la manera siguiente: «Todo Miembro deberá tomar medidas para velar por que el trabajo efectuado por trabajadores domésticos no les impida llevar a término su escolaridad obligatoria o no interfiera con ésta».

China. La Región Administrativa Especial de Hong Kong señala la falta de legislación sobre las horas de trabajo de los jóvenes en los grupos etarios en cuestión. Por consiguiente, no existe una base jurídica para tomar medidas de ejecución o para determinar si el trabajo realizado interfiere con su educación o formación profesional, como se estipula en el párrafo 2 del artículo 4.

Chipre. En el párrafo 2 del artículo 4 se debería incluir una disposición que promueva el cumplimiento de la escolaridad obligatoria.

Etiopía. El párrafo 2 del artículo 4 debería requerir que los Miembros velen por el derecho de los trabajadores domésticos a la escolarización básica obligatoria, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La recomendación también debería velar por que se garantice la formación profesional.

Ghana. El párrafo 2 del artículo 4 debería requerir que los Miembros garanticen la escolarización obligatoria y velen por que la edad mínima para el empleo no interfiera con la educación de los trabajadores domésticos jóvenes.

Grecia. La escolarización obligatoria en Grecia no está vinculada con la edad mencionada.

Indonesia. Se debería agregar lo siguiente al final del párrafo 2 del artículo 4: «teniendo en consideración, cuando proceda, la edad nacional para la escolarización obligatoria y sus preferencias».

Israel. Manifiesta su preferencia por el texto del párrafo 2 del artículo 4 en su forma actual, pues da cabida a diferentes marcos educacionales además de la escolarización obligatoria.

Kenya. La mayoría de los trabajadores domésticos en Kenya ha terminado la escolarización obligatoria, pero necesita una escolarización adicional brindada por instituciones de formación profesional.

México. Se sugiere reformular el texto del párrafo 2 del artículo 4 de la manera siguiente: «... no les prive de la educación obligatoria y deberá proveer la capacitación o formación profesional».

Namibia. El texto del párrafo 2 del artículo 4 en su forma actual abarca más allá de la escolarización obligatoria y afirma la dignidad de los trabajadores domésticos y su derecho humano a continuar su educación. Las palabras «o con el contacto con sus familias» se deberían añadir al final de dicho párrafo.

Perú. El párrafo 2 del artículo 4 podría centrarse en el cumplimiento de la escolarización obligatoria. Los empleadores deberían facilitar la asistencia de los trabajadores domésticos jóvenes a sus respectivos centros de estudio. Deberían incluirse, asimismo, garantías adicionales, como la limitación de las horas de trabajo.

Portugal. Se prefiere el texto actual.

Eslovaquia. El párrafo 2 del artículo 4 debería decir: «educación y formación profesional».

España. Expresa su apoyo a la referencia a la escolarización obligatoria en el párrafo 2 del artículo 4. Sin embargo, la expresión «o no interfiera en éstas» debería eliminarse; no resulta fácil a los trabajadores domésticos seguir los horarios normales dedicados a la enseñanza.

Suecia. No resultaría problemático que el párrafo 2 del artículo 4 estuviera centrado en la escolarización obligatoria. Independientemente de la redacción del texto, se debería hacer referencia a los «derechos a» la educación y a la formación, o a la escolarización obligatoria, en consonancia con la Convención sobre los Derechos del Niño.

Suiza. Habida cuenta de la competencia de los cantones en la materia, las consultas con estos están en curso.

República Unida de Tanzania, Uganda. Resultaría admisible que el párrafo 2 del artículo 4 se centrara en la escolarización obligatoria.

Trinidad y Tabago. Inclúyase en el párrafo 2 del artículo 4 la frase «o en su desarrollo físico y mental» al final de la oración.

Túnez. Se debería enmendar la última parte del párrafo 2 del artículo 4 de la manera siguiente: «... no les prive de una buena salud, seguridad, moralidad, educación o formación profesional o no interfiera en estos», para que esté mejor alineado con los párrafos 1 y 2 del artículo 3 del Convenio núm. 138.

Estados Unidos. Podría sustituirse la referencia a «educación o formación profesional» por «escolarización obligatoria, educación o formación profesionales más avanzadas».

Zimbabwe. El texto actual del párrafo 2 del artículo 4 es aceptable.

EMPLEADORES

CNA (Brasil). Se sugiere sustituir el texto actual del párrafo 2 del artículo 4 por el texto siguiente: «Todo Miembro deberá tomar las medidas a su alcance para velar por el cumplimiento de la escolarización obligatoria y promover la formación profesional de los trabajadores domésticos mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional».

NK (Japón). No es posible obligar a los empleadores a que otorguen una mayor prioridad a la educación que al trabajo de conformidad con la legislación. El párrafo 2 del artículo 4 debería proponer la adopción de medidas de conformidad con la coyuntura nacional dominante.

VNO-NCW, MKB-Nederland (Países Bajos). En el párrafo 2 del artículo 4, se podría sustituir la frase «educación o formación profesional» por «cumplimiento de la escolarización obligatoria». Si un trabajador doméstico desea combinar el trabajo y la formación, ello podría formar parte del acuerdo con el empleador, sin interferencia de la regulación.

CCP (Portugal). Sería más adecuado centrarse en la escolarización obligatoria.

OIE. Se podría someter a consideración el concepto del cumplimiento de la escolarización obligatoria. No obstante, retener la referencia a la formación podría reflejar mejor las distintas realidades en los Estados Miembros.

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina). Los jóvenes trabajadores que sean mayores de la edad mínima para el empleo y menores de 18 años deberían cumplir la escolarización obligatoria para tener acceso a la formación profesional.

BAK (Austria). Hacer referencia al «cumplimiento de la escolarización obligatoria» sería útil en los casos en los que la edad mínima fijada para el empleo sea inferior a la edad a la que se concluye la escolarización obligatoria.

CNTB (Burkina Faso), FADWU, HKCTU (China), CMKOS (República Checa), CASC, CNTD, CNUS (República Dominicana), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlandia), CFDT (Francia), DGB (Alemania), SEWA (India), CTM (México), GEFONT (Nepal), FNV (Países Bajos), UGT-P (Portugal), TUCTA (República Unida de Tanzania), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), CSI. Podría agregarse al texto actual una referencia a la «escolarización obligatoria». Ello potenciaría el derecho al acceso a la formación y a la enseñanza escolar, sean o no obligatorias.

CSN (Canadá). En el párrafo 1 del artículo 4 se debería señalar que las características y las condiciones del trabajo doméstico pueden afectar la salud, la seguridad o la moralidad de los adolescentes. La alternativa que sugiere la Oficina para el párrafo 2 del artículo 4 resulta útil.

CTC, CUT (Colombia). Debería garantizarse la escolarización obligatoria para los trabajadores domésticos menores de 18 años.

CGIL (Italia). Manténgase el texto actual.

CLMT (Mauritania). El párrafo 2 del artículo 4 debería velar por que todos los trabajadores domésticos, independientemente de su edad, gocen del derecho a la educación y a la formación profesional.

CS (Panamá), CGTP (Perú). No se debería permitir realizar trabajo doméstico a las personas menores de 18 años.

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). Sin importar la edad mínima de admisión al trabajo doméstico, se debería garantizar la escolarización obligatoria.

SINTTRAHOL (Perú). La edad mínima de admisión para el trabajo doméstico debería ser de 14 años.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). El párrafo 2 del artículo 4 debería velar por que los trabajadores domésticos tengan libre acceso a la escolarización obligatoria.

COTRAF (Rwanda). El párrafo 2 del artículo 4 debería decir «Todo Miembro deberá impedir» o «Todo Miembro deberá prohibir».

NACIONES UNIDAS

CRC. Podría agregarse un párrafo adicional que impusiera la prohibición de contratar a niños como trabajadores domésticos que se alojan en el lugar en que trabajan. Existe un riesgo inherente de explotación si se alojan en el domicilio del empleador o son migrantes no acompañados.

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud. El trabajo doméstico con alojamiento en el hogar en que se trabaja conlleva un peligro inherente tanto para los niños migrantes como para los niños de la comunidad local, y debería prohibirse. El trabajo doméstico para los niños menores de 15 años o cuya escolarización obligatoria aún esté en curso debería prohibirse en la medida en que interfiera con dicha escolarización.

ACNUDH. En el párrafo 2 del artículo 4 se debería hacer referencia a «su derecho a la educación». Los niños que emigran con el propósito de encontrar trabajo doméstico son particularmente vulnerables a ser explotados. Podría estudiarse la posibilidad de prohibir que las agencias de empleo contraten a niños para que trabajen en calidad de trabajadores domésticos a tiempo completo en el extranjero.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Se ha manifestado un apoyo considerable a la inclusión de una referencia a la escolarización obligatoria en el párrafo 2 del artículo 4, además de la «educación o formación profesional». En varias respuestas se señaló que resultaría difícil para los Miembros que hayan ratificado el Convenio *garantizar que* el trabajo doméstico no interfiera con la educación. La Oficina ha adaptado el texto de conformidad con lo anterior e incluye una referencia a la conclusión de la escolarización obligatoria y la expresión «Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que».

En varias respuestas se ha señalado que el trabajo doméstico puede ser perjudicial para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores de 18 años y que, en consecuencia, debería prohibirse por tratarse de un trabajo peligroso. El párrafo 1 del artículo 4 ya hace referencia al establecimiento de una edad mínima, en consonancia con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que abordan el trabajo peligroso en ese sentido. No obstante, habida cuenta de los comentarios recibidos respecto del artículo 4 del proyecto de convenio y el párrafo 4 del proyecto de recomendación, la Oficina ha incluido un texto adicional en dicho párrafo 4 en ese sentido (véase el comentario de la Oficina sobre el párrafo 4 del proyecto de recomendación *infra*).

Artículo 5

GOBIERNOS

Australia. Es importante dejar claro que los trabajadores domésticos deberían gozar de igualdad de trato con otros asalariados en materia de condiciones de empleo básicas y condiciones de trabajo decente.

Dinamarca. El texto es más adecuado para la recomendación. Resulta difícil regular el respeto de la privacidad, tanto de los trabajadores domésticos como de sus empleadores, cuando el trabajo se lleva a cabo en hogares privados.

República Dominicana. El respeto de la privacidad no incluye el ingreso de personas no autorizadas a un hogar.

Ghana. Debería mencionarse la compensación por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Indonesia. Con relación a las condiciones de vida, la disposición debería hacer referencia a la privacidad, la religión y las creencias de los trabajadores.

Italia. Elimínese «en su caso» para que la obligación de respetar el derecho a la privacidad de los trabajadores domésticos sea más rigurosa.

México. Se sugiere emplear la expresión «condiciones de vida digna».

Polonia. El artículo 5 es demasiado general. Abordar las condiciones de vida podría rebasar el mandato de la OIT (la disposición debería trasladarse al preámbulo).

Federación de Rusia. Se podría sustituir la frase «así como, en su caso» por «así como, si viven en el hogar».

República Unida de Tanzania. Se debería omitir la expresión «en su caso», pues podría debilitar la necesidad de contar con medidas que garanticen condiciones de vida decentes y el respeto de la privacidad de los trabajadores domésticos.

Estados Unidos. Se propone el texto siguiente para aclarar la intención de la cláusula: «Todo Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de condiciones de empleo, condiciones de trabajo y, en su caso, condiciones de vida que respeten su privacidad, que no sean menos favorables que aquellas de las que gozan otras categorías de trabajadores».

EMPLEADORES

NK (Japón), OIE. La disposición refleja aspiraciones y carece de la especificidad que requiere una disposición sustantiva de un convenio, por lo que debería trasladarse al preámbulo. De mantenerse, se deberían insertar las palabras «de conformidad con el presente Convenio» después de «adoptar medidas». La última parte de la disposición se debería referir a las condiciones de vida «que respeten la privacidad del trabajador, del empleador y de los demás miembros del hogar».

UPS (Suiza). Las expresiones «condiciones de empleo equitativas», «condiciones de trabajo decente» y «condiciones de vida decentes» no son lo suficientemente precisas y deberían mejorarse.

TRABAJADORES

SEK (Chipre). La frase «en su caso» es confusa.

SEWA (India). La expresión «en su caso» se debería eliminar y sustituir por la frase «en el caso de los trabajadores a tiempo completo, condiciones de trabajo y alimentarias que respeten su privacidad» después de «así como».

CGIL (Italia). Propone eliminar «en su caso».

CCOO (España). Al final del artículo 5 se deberían añadir las palabras «de condiciones de vida decentes que respeten y aseguren la privacidad».

TUCTA (República Unida de Tanzania). Se debería eliminar la expresión «en su caso».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Se recibieron algunos comentarios sobre la expresión «en su caso» que se seguía a «condiciones de vida decentes». Por consiguiente, la Oficina decidió sustituir esta expresión por la frase «si residen en el hogar en que trabajan», a fin de dar más claridad a la disposición.

Artículo 6

GBIERNOS

Australia. Deberían eliminarse las palabras «cuando sea posible». Del requisito de que el contrato se suscriba «de preferencia» por escrito se entiende que esto se hará cuando sea posible y en aquellos casos en que la legislación nacional así lo exija. La expresión «de preferencia» es más contundente que «cuando sea posible»; sin embargo, al combinarse ambas expresiones, se reduce la preferencia general de establecer un contrato de trabajo por escrito.

Egipto. Convendría eliminar el apartado *d)* del artículo 6; es difícil fijar las horas de trabajo en este tipo de actividad.

El Salvador. Debería añadirse una cláusula para exigir que se hagan constar el nombre y los apellidos del trabajador doméstico. Teniendo en cuenta las barreras de idioma y los niveles de analfabetismo de los trabajadores domésticos, se podría agregar una cláusula que exigiera el acompañamiento de las autoridades para verificar que las condiciones contractuales se fijen de común acuerdo por ambas partes.

Finlandia. Puede que sea necesaria una redacción más flexible del apartado *h)* del artículo 6. En Finlandia, las condiciones de repatriación sólo deben comunicarse si el trabajo llevado a cabo en el extranjero tiene una duración superior a un mes, en consonancia con la Directiva 91/533/CEE adoptada por el Consejo de las Comunidades Europeas el 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Además, en dicha Directiva no se establece la necesidad de informar sobre las condiciones de terminación de la relación de trabajo.

Ghana. Las condiciones de empleo deberían comunicarse de forma clara, ya sea oralmente o por escrito. Los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que entiendan tanto el empleador como el trabajador doméstico. En el contrato deberían constar igualmente el nombre y los apellidos y la dirección de una persona de contacto en caso de emergencia, y debería incluirse una fotografía tamaño pasaporte del trabajador. El apartado *d)* del artículo 6 debería ser más específico. Los trabajadores domésticos deberían trabajar ocho horas al día, con una pausa de al menos 30 minutos.

Grecia. En el artículo 6 se tendría que garantizar que se entregue a los trabajadores domésticos la información relativa a sus condiciones de empleo dentro de un plazo de tiempo razonable.

India. La lista de condiciones debería trasladarse al subpárrafo 2 del párrafo 5 de la recomendación, ya que éstas tendrán que estudiarse dentro del contexto de cada país para asegurar la viabilidad de su puesta en práctica.

Malasia. El texto del apartado *b)* del artículo 6 debería sustituirse por «los deberes y las responsabilidades de los trabajadores domésticos y de sus empleadores». Convendría incluir una cláusula sobre el lugar de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores domésticos a efectos de ejecución.

Namibia. El significado del apartado *c)* del artículo 6 quedaría más claro si se incluyera la expresión «frecuencia de los pagos». Cabría añadir una cláusula referente a «otras condiciones de trabajo, en

particular períodos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, días feriados y otras prestaciones, en su caso». Si dicha información figurara en los contratos escritos, los trabajadores domésticos conocerían mejor sus derechos.

Países Bajos. En el apartado *a)* del artículo 6 habría que citar tanto al trabajador doméstico como al empleador, de forma que dicho apartado quedara como sigue: «el nombre y los apellidos de las partes interesadas». Convendría trasladar los apartados *f)*, *g)* y *h)* del artículo 6 al subpárrafo 2 del párrafo 5 de la recomendación.

Nicaragua. En el apartado *b)* del artículo 6 se debería mencionar la descripción del servicio y el lugar de la prestación del mismo.

Perú. En aquellos casos en que la legislación contemple los contratos verbales, la información sobre las condiciones de trabajo podrá incluirse no obstante en otros documentos.

Polonia. Inclúyanse cláusulas sobre el lugar de trabajo, la duración de la licencia anual y el plazo de preaviso.

Rumania. En los contratos escritos deberían figurar disposiciones relativas a los períodos de descanso diario y semanal, la licencia anual y los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, de modo que estos aspectos del trabajo deberían mencionarse en el artículo 6.

Federación de Rusia. En el apartado *b)* del artículo 6, sustitúyase «el tipo de» por «la naturaleza del». El apartado *d)* del artículo 6 debería rezar «horas normales de trabajo y descanso».

Eslovaquia. Los trabajadores domésticos deberían recibir la misma protección que los trabajadores en general a este respecto. La expresión «que sea adecuada, verificable y fácilmente comprensible» debería trasladarse al párrafo 5 de la recomendación. El apartado *i)* del artículo 6 debería anteceder al apartado *e)*.

España. Los términos «en conformidad con la legislación nacional» deberían situarse al principio del artículo 6. La propuesta de elementos contenida en el artículo 6 es demasiado amplia en algunos aspectos y demasiado limitada en otros. La lista de elementos debería llevarse a la recomendación.

Trinidad y Tabago. Convendría añadir el lugar de trabajo y las normas de rendimiento empleadas para evaluar al trabajador mediante cláusulas adicionales. El apartado *c)* del artículo 6 debería incluir el término «compensación».

Túnez. En aras de la claridad, debería añadirse «en un idioma que puedan comprender» después de «fácilmente comprensible». Cabría modificar el apartado *c)* del artículo 6 para que dijera lo siguiente: «la remuneración, su forma, el método de cálculo y la periodicidad y la modalidad de pago». Habría que añadir a la lista una cláusula sobre los períodos de descanso diario y semanal y las vacaciones anuales.

Estados Unidos. En el párrafo inicial, debería insertarse «en un idioma que puedan comprender» después de «sus condiciones de empleo». Teniendo en cuenta que muchos trabajadores domésticos desconocen las formas de protección a las que tal vez tengan derecho, cabría incluir un apartado *j)* en que se mencionaran «otras condiciones de empleo, como los períodos de descanso diario y semanal, las vacaciones y otras prestaciones».

EMPLEADORES

CNA (Brasil). Los elementos que figuran en el artículo 6 deberían añadirse a los apartados *j)* y *k)* del párrafo 5, 2), de la recomendación.

VNO-NCW, MKB Nederland (Países Bajos). A fin de asegurar una amplia ratificación, cabe cuestionar la conveniencia de incluir una lista detallada en el artículo 6. Algunos de los elementos enumerados son obvios, mientras que otros dependen en gran medida del contexto, las leyes y las tradiciones nacionales. La lista debería trasladarse a la recomendación.

UPS (Suiza). El artículo 6 debe interpretarse en función de las prácticas nacionales.

OIE. El apoyo al apartado *d*) del artículo 6 dependerá de cómo se entiendan las horas normales de trabajo en otras disposiciones (véanse las observaciones relativas al artículo 10). Si bien podría ser útil consignar un número aproximado o previsto de horas de trabajo, no será el caso cuando las «horas normales de trabajo» estén instituidas como concepto jurídico específico en el cual no se tenga en cuenta la naturaleza particular del trabajo doméstico. En el apartado *e*) del artículo 6 debería aludirse a «la fecha de inicio del empleo y la duración del contrato, en su caso». El apartado *h*) del artículo 6 debería especificar que se trata de las condiciones de repatriación de los trabajadores domésticos migrantes. El apartado *i*) del artículo 6 podría prestarse a confusión en cuanto al margen de libertad de las partes para llegar a acuerdos de terminación de la relación de trabajo cuando existan obligaciones legales de cumplimiento obligatorio; parece preferible trasladar esta disposición al subpárrafo 2 del párrafo 5 de la recomendación.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). El artículo 6 tendría más fuerza si «preferentemente, cuando sea posible» se sustituyera por «en particular».

CNTB (Burkina Faso), FADWU, HKCTU (China), CMKOS (República Checa), CASC, CNTD, CNUS (República Dominicana), MUSYGES (El Salvador), AKAVA, SAK (Finlandia), DGB (Alemania), CTM (México), TUC (Reino Unido), CSI. Se prefiere «regularidad de los pagos» para el apartado *c*) del artículo 6.

CSN (Canadá). Debería ser obligatorio que todos los trabajadores domésticos tuvieran un contrato escrito. En el apartado *h*) del artículo 6 habría que especificar que los gastos de repatriación deberían correr por cuenta del empleador o del gobierno.

CUT (Brasil). Elimínese «preferentemente, cuando sea posible». Añádase «transporte» en el apartado *f*) del artículo 6. Añádase igualmente un nuevo apartado después de *b*) sobre «las condiciones de trabajo y el suministro de equipos de protección».

CTC, CUT (Colombia). Las «condiciones de empleo» deberían ser conformes con otros convenios de la OIT.

SEWA (India). Debería insertarse «y en un idioma que comprendan» después de «la legislación nacional». Convendría añadir a la lista una cláusula sobre las vacaciones anuales.

ICTU (Irlanda). En el artículo 6 deberían figurar disposiciones sobre las horas extraordinarias, las licencias de enfermedad y el acceso a la atención médica, así como sobre la prohibición de practicar deducciones a los trabajadores domésticos por daños materiales accidentales y de cobrarles el equipo, los utensilios y los uniformes empleados en las actividades de limpieza.

CLTM (Mauritania). El contrato debería redactarse en el idioma que mejor comprenda el trabajador.

GEFONT (Nepal). El apartado *e*) del artículo 6 debería rezar «la duración del contrato o su carácter indefinido».

FNV (Países Bajos). El artículo 6 no es demasiado detallado ni demasiado prescriptivo y otorga a los gobiernos un amplio margen para regular estas cuestiones.

CTN (Nicaragua). El artículo 6 es demasiado flexible. En la versión en español, en lugar de decir «una información» debería decir «toda información».

CUT-A (Paraguay). El contrato siempre debe ser escrito.

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). En el apartado *d*) del artículo 6 habría que especificar «un horario de ocho horas diarias y una jornada de 48 horas semanales». Habría que indicar que el contrato debe redactarse en un idioma que el trabajador doméstico comprenda.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Convendría eliminar «preferentemente, cuando sea posible».

COTRAF (Rwanda). Todo trabajador doméstico ha de ser debidamente informado de sus derechos y obligaciones profesionales. Es preciso tener en cuenta a los trabajadores domésticos analfabetos. Prestar servicios de interpretación en el plano local podría ser una solución para este problema.

CCOO (España). La expresión «preferentemente, cuando sea posible» es susceptible de mejora.

TUCTA (República Unida de Tanzania). En aquellos casos en que no fuera posible establecer un contrato por escrito, habría que exigir a los empleadores que facilitaran al trabajador doméstico un documento con las condiciones de trabajo. La expresión «que sea adecuada, verificable y fácilmente comprensible» presupone que las condiciones de empleo han de estar por escrito.

NUDE (Trinidad y Tabago). Los elementos que se enumeran en el subpárrafo 2 del párrafo 5 de la recomendación deberían incluirse en el artículo 6. Toda remuneración debería ser monetaria, y los trabajadores deberían percibir una remuneración a cambio de residir como internos en el lugar de trabajo.

NACIONES UNIDAS

CRC. Debería hacerse referencia expresa a los niños.

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud. Los contratos de trabajo deberían estar redactados en un idioma que el trabajador comprenda.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En el párrafo introductorio del artículo 6, la Oficina ha añadido en la versión inglesa la palabra «and» antes de «preferably», a fin de mejorar su legibilidad. La Oficina también ha adoptado la propuesta de mencionar en el apartado *a)* del artículo 6 la dirección del trabajador tanto como la del empleador, así como la propuesta de aclarar que el apartado *e)* del artículo 6 abarca tanto el empleo de duración indeterminada como el de duración determinada. El texto del artículo 6 se ha modificado en consecuencia. Para evitar que se solape con el apartado *e)* del artículo 6, se ha eliminado el apartado *a)* del subpárrafo 2 del párrafo 5 del proyecto de recomendación.

Artículo 7

GOBIERNOS

Artículo 7, 1)

Argentina. En el párrafo 1 del artículo 7 se prefiere el término «contengan» al término «prevean». Se está de acuerdo con la inclusión de «medidas equivalentes o más favorables previstas en».

Australia. Se debería insertar la frase «del presente Convenio» después de «el artículo 6». Es preferible limitar los acuerdos bilaterales o multilaterales a «tratados».

Bélgica. El párrafo 1 del artículo 7 es aceptable. Con el fin de respetar el principio de libre circulación en la Unión Europea, se podría sustituir la palabra «acuerdos» por «tratados».

Cabo Verde. Cabo Verde es miembro de la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO), cuyos Estados miembros conservan el derecho a regular aspectos fundamentales relativos al ingreso y la residencia de extranjeros. El texto actual de la disposición es claro y suficiente.

Canadá. Sería recomendable aclarar el concepto de «medidas más favorables».

Chipre. La referencia a «medidas más favorables» previstas en los acuerdos o las normativas aplicables es aceptable.

República Checa. No se considera necesario requerir una oferta de empleo o un contrato de trabajo por escrito antes de pasar las fronteras.

República Dominicana. El Gobierno no está de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 7. Se debe tomar en consideración la migración interna desde las zonas rurales hacia las urbanas.

Finlandia. La frase «sin perjuicio de las medidas equivalentes o más favorables» podría interpretarse como una referencia a los requisitos que figuran en forma de lista en el artículo 6. Es necesario aclarar si el párrafo 1 del artículo 7 permitiría a los trabajadores beneficiarse de libre circulación en la Unión Europea mientras buscan trabajo. Se debería someter a consideración la posibilidad de colocar la segunda parte del párrafo 1 en un párrafo aparte.

India. Una declaración por escrito para todo trabajador doméstico es esencial en el contexto de la migración internacional, pues los trabajadores domésticos migrantes enfrentan circunstancias que les son ajenas, incluidos obstáculos lingüísticos. El texto debería hacer una referencia específica a la migración.

Iraq. El párrafo 1 del artículo 7 debería requerir que los países de origen obliguen a las agencias de empleo a informar a los trabajadores domésticos migrantes de las cuestiones mencionadas en el artículo 6 y en el subpárrafo 2 del párrafo 5 de la recomendación. Los países de origen son competentes en la aplicación de tales medidas antes del viaje.

Japón. Habida cuenta de que la situación varía de un país al otro, imponer uniformemente a los Estados Miembros el requisito de legislar en la materia es inadecuado. El requisito de que los trabajadores migrantes reciban una oferta de empleo o un contrato de trabajo por escrito antes de pasar las fronteras también plantea ciertos problemas en términos de flexibilidad y aplicación efectiva en la práctica.

Kenya. La disposición se debería mantener. Además, la recomendación debería abordar las responsabilidades de los Miembros relativas a la protección de los trabajadores migrantes.

México. El párrafo 1 del artículo 7 debería ser claro para garantizar que los trabajadores migrantes estén sujetos a los mismos derechos y obligaciones que los nacionales de un país que realicen las mismas actividades.

Namibia. El párrafo 1 del artículo 7 se debería aclarar aún más y someter a una mayor consideración. Se podría insertar una cláusula para aclarar que el contrato de trabajo debería ser vinculante en el país de empleo.

Países Bajos. El texto actual del párrafo 1 del artículo 7 no es aceptable; se debería conservar el texto sobre el que se llegó a un acuerdo durante la primera negociación. Cada vez son más comunes las zonas de integración económica regional, como la Unión Europea, en las que la circulación de los trabajadores se regula de un modo determinado, como lo son también los acuerdos bilaterales y multilaterales. El convenio no debe incluir cláusulas que infrinjan acuerdos previos, como sucedería de emplearse la frase «medidas equivalentes o más favorables».

Perú. En el párrafo 1 del artículo 7 se podría sustituir la palabra «acuerdos» por «tratados».

Portugal. La expresión «sin perjuicio de las medidas equivalentes o más favorables» pareciera alterar la intención del texto negociado durante la primera deliberación al referirse a los requisitos presentados en forma de lista en el artículo 6. El artículo 6 alude a la información relativa al contrato de trabajo, no a su contenido. La expectativa de que una oferta de empleo incluya tal grado de detalle parece inadecuada.

Federación de Rusia. El Gobierno manifiesta su apoyo al párrafo 1 del artículo 7. No obstante, no está clara la manera en la que se aplicará.

Eslovaquia. La segunda parte del párrafo 1 del artículo 7 debería constituir una oración aparte en la que se estipule que lo dispuesto en dicho párrafo 1 no habrá de socavar el funcionamiento de acuerdos bilaterales, multilaterales y regionales o de las normas que rijan el funcionamiento de las zonas de integración económica o política regionales en las que se garantice la libre circulación de los trabajadores. Ello atañería únicamente al cruce de fronteras entre países que formen parte de esas zonas o que estén comprendidos en acuerdos, y no debería redundar en una menor protección de los trabajadores en cuestión. El párrafo 1 del artículo 7 tan sólo debería regir si se requiere que otros trabajadores migrantes también reciban una oferta de empleo o un contrato de trabajo antes de pasar las fronteras.

Suiza. El texto podría distinguir más claramente entre: 1) la obligación de llegar a un acuerdo respecto de las cuestiones presentadas en el artículo 6 antes de atravesar fronteras, y 2) el requisito contar con la información escrita sobre lo acordado.

República Unida de Tanzania. Se prefiere el texto actual del párrafo 1 del artículo 7.

Uganda. Entrevistar a las personas que buscan empleo antes de realizar una oferta o redactar un contrato permitiría a los eventuales empleadores garantizar que los candidatos cumplan con los requisitos de edad mínima y cuenten con la experiencia laboral pertinente. De las consultas regionales sobre la libre circulación se desprende que los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables y es necesario prestar especial atención a la cuestión de la trata de personas.

Estados Unidos. Las palabras «que deben ser convenidas» se deberían reintroducir en el párrafo 1 del artículo 7. De no hacerlo, la disposición podría interpretarse como un requisito en el sentido de que los trabajadores simplemente deben recibir una oferta por escrito, sin haber acordado formalmente los términos de la misma. Ello también haría hincapié en que un contrato requiere de un «acuerdo de voluntades». Después de la expresión «condiciones de empleo» se deberían insertar las palabras «en un idioma que comprenda». Después de «por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo» se debería incluir la frase «que sea vinculante en el país de empleo». El término «acuerdo» utilizado en el párrafo 1 del artículo 7 no plantea problemas; se desprende claramente de las deliberaciones de la Comisión que se trata de acuerdos «vinculantes». Se debería incorporar en el convenio el lenguaje empleado en el actual párrafo 21 de la recomendación, como se había propuesto originalmente, como un nuevo párrafo en el artículo 7 (véanse también los comentarios relativos al párrafo 21 *infra*).

Zimbabwe. El término «acuerdo» debería abarcar todo tipo de acuerdo.

Artículo 7, 2)

Australia, Bélgica, Canadá, Chipre, Etiopía, Grecia, Kenya, Namibia, Omán, Perú, Qatar, Arabia Saudita, Suiza, República Unida de Tanzania, Uganda, Emiratos Árabes Unidos. Están de acuerdo con el texto alternativo propuesto por la Oficina²¹.

Estados Unidos. Se propone el texto siguiente: «Los Miembros tomarán todas las medidas adecuadas, incluida la cooperación entre ellos, para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes se beneficien de las protecciones contempladas en el presente Convenio». Ello dejaría en claro que la intención es garantizar que los trabajadores domésticos migrantes, y los trabajadores domésticos en general, gocen de las protecciones previstas en el convenio.

EMPLEADORES

Artículo 7, 1)

WKO (Austria). Es preciso aclarar la forma en la que el párrafo 1 del artículo 7 se relaciona con la libre circulación de los trabajadores en la Unión Europea. Tal vez se deba precisar con mayor claridad el término «trabajador doméstico migrante».

ESEE (Grecia). La referencia a ofertas de empleo o contratos de trabajo por escrito podría crear problemas.

NK (Japón). Exigir un contrato de trabajo para todos los trabajadores domésticos migrantes antes de pasar las fronteras nacionales sería irrealizable. Por ejemplo, los trabajadores indonesios que prestan servicios de cuidado y que reciben formación en el Japón en ocasiones son contratados por una familia en ese país después de haber concluido su formación. Se podría insertar la expresión «cuando proceda» en el párrafo 1 del artículo 7.

OIE. La noción de «medidas equivalentes o más favorables» pareciera problemática; es dudoso que aborda adecuadamente las cuestiones relacionadas con la libre circulación de los trabajadores en zonas como la Unión Europea. Haber recibido un contrato pareciera un criterio más adecuado para fundamentar tal disposición que haber llegado a un acuerdo. Emplear el término «tratados» en lugar de «acuerdos» podría limitar las posibilidades de los Estados para cooperar.

Artículo 7, 2)

OIE. Si bien el texto del apartado 2 del artículo 7 propuesto por la Oficina presenta obligaciones más claras; se debería introducir la frase «cuando proceda» después de «cooperar entre ellos».

²¹ Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 7.

TRABAJADORES

Artículo 7, 1)

CGTRA (Argentina). Insértese la expresión «con preferencia» antes de «un contrato de trabajo». El término «acuerdos» se debería conservar, pues garantiza una protección más extensa para los trabajadores domésticos.

CSN (Canadá). Se debería hacer referencia tanto a la «oferta de trabajo» como al «contrato».

FADWU, HKCTU (China). El párrafo 1 del artículo 7 también debería garantizar que las ofertas de empleo y los contratos por escrito estén redactados en un idioma que el trabajador doméstico migrante comprenda. Se prefiere el término «tratados».

CTC, CUT (Colombia). El convenio no debería constituir un impedimento al principio de libre circulación de los trabajadores que ejercen esta profesión.

MUSYGES (El Salvador), DGB (Alemania), TUC (Reino Unido), CSI. El texto es más claro y se mantiene fiel al consenso alcanzado durante la primera deliberación. Sin embargo, se debería agregar la expresión «en un idioma que comprenda» después de «por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo». Se podría apoyar la propuesta de la Oficina de sustituir el término «acuerdos» por «tratados», siempre y cuando no prive a los trabajadores de la posibilidad de beneficiarse de acuerdos equivalentes o más favorables. Es importante garantizar que los ciudadanos de un tercer país que no esté cubierto por medidas o normas más favorables previstas en los acuerdos pertinentes se beneficien del requisito de contar con una oferta de empleo o un contrato de trabajo por escrito antes de abandonar su país.

SAK (Finlandia), GSEE (Grecia), ICTU (Irlanda), CTM (México), FPU (Ucrania). El texto debería disponer que la oferta de empleo o contrato de trabajo estén redactados en un idioma que el trabajador comprenda.

JTUC-RENGO (Japón). Manifiesta su apoyo al texto actual del párrafo 1 del artículo 7. El instrumento debería brindar una protección básica a los trabajadores domésticos migrantes.

CLTM (Mauritania). Recibir únicamente una oferta de empleo por escrito no proporcionaría una protección adecuada.

CTM (México). Considera conveniente reemplazar el término «acuerdos» por «tratados».

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). No están de acuerdo con sustituir el término «prevean» por «convengan».

UGT-P (Portugal). El contrato debería redactarse en un idioma que el trabajador comprenda.

TUCTA (República Unida de Tanzania). El texto actual es aceptable. Las embajadas deberían desempeñar una función más importante en la protección de los trabajadores domésticos migrantes. Debería ser obligatorio para dichos trabajadores registrarse y las embajadas deberían dar fe de los contratos de trabajo.

ZATHOCODAWU (República Unida de Tanzania). Las embajadas deberían dar fe de los contratos de trabajo y registrar a los trabajadores domésticos migrantes.

Artículo 7, 2)

CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), CNTB (Burkina Faso), CTC, CUT (Colombia), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlandia), DGB (Alemania), CTM (México), GEFONT (Nepal), UGT-P (Portugal), TUCTA (República Unida de Tanzania), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), CSI. Manifiestan su apoyo a la alternativa propuesta por la Oficina para el texto del párrafo 2 del artículo 7. Se debería someter a consideración la posibilidad de fortalecer la protección a los trabajadores domésticos migrantes mediante una referencia al principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y trabajadores migrantes, tal como se estipula en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

NACIONES UNIDAS

CRC. Se debería agregar un nuevo párrafo en el que se prohíba que los menores de 18 años no acompañados se empleen como trabajadores domésticos en el extranjero.

ACNUDH. La oferta o el contrato deberían estar redactados en un idioma que el trabajador comprenda.

OTROS

Comisión Europea. En virtud del artículo 45 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea, que prevé la libre circulación de los trabajadores, los ciudadanos de la UE tienen derecho a desplazarse libremente en los Estados miembros de la Unión con el objeto de ocupar puestos de trabajo que se les ofrezcan o de buscar empleo. La libertad de movimiento de los trabajadores supone la igualdad de trato entre los trabajadores de los Estados miembros con respecto al empleo, la remuneración y otras condiciones de trabajo y empleo. Dicho esto, considera que la imposición de un requisito en el sentido de que el trabajador reciba una oferta escrita o un contrato de empleo antes de cruzar las fronteras nacionales, conforme a lo previsto en el párrafo 1 del artículo 7, tendría por efecto restringir la libertad de movimiento.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Artículo 7, 1)

Al preparar el texto del párrafo 1 del artículo 7, tal como aparece en el Informe IV (1), la Oficina realizó varios ajustes que explicó en el comentario de la Oficina al respecto²². Los comentarios recibidos respecto de la primera parte del párrafo 1 del artículo 7 fueron, por lo general, favorables, aunque se sugirieron varios cambios o adiciones. En lo concerniente a la segunda parte del párrafo 1, en algunos de los comentarios se indicó que la expresión «medidas equivalentes o más favorables» necesitaba precisarse con mayor claridad o era inapropiada.

La Oficina recuerda que el propósito del párrafo 1 del artículo 7 es garantizar que los trabajadores residentes en un país que sean contratados por un empleador residente en otro país cuenten con una oferta de empleo o un contrato de trabajo establecidos por escrito antes de viajar al país de empleo. De hecho, cuando la Comisión deliberó respecto del texto, la miembro gubernamental de Australia propuso una subenmienda para aclarar la cuestión, que consistía en agregar la frase «Cuando los trabajadores domésticos migrantes son contratados específicamente para realizar trabajo doméstico», que redundó en la inclusión de la frase «con el fin de emplearse en un trabajo doméstico al que se aplique la oferta o el contrato»²³. La disposición no estaba contemplada, pues, para casos en los que un trabajador doméstico migrante en determinado país buscara empleo o fuera empleado. Si se considera el ejemplo presentado por la NK, el párrafo 1 del artículo 7 no sería aplicable a los ciudadanos indonesios en formación que, una vez concluida su formación en el Japón, deseen encontrar un empleo en ese país en calidad de trabajadores domésticos. En aras de una mayor claridad al respecto, la Oficina ha adaptado el inicio del párrafo 1 del artículo 7.

Los comentarios recibidos en relación con la segunda parte del párrafo 1 del artículo 7 permitieron aclarar aún más la preocupación que había motivado la redacción de esta parte del texto, a saber, la necesidad de asegurar que el párrafo 1 del artículo 7 no tuviera por efecto coartar o limitar la libertad de movimiento de los trabajadores con fines de empleo, teniendo en cuenta la situación de los trabajadores que estuvieran amparados por derechos y medios de protección más favorables que los previstos en el párrafo 1 del artículo 7. Por lo tanto, parece adecuado permitir una excepción con respecto a la aplicación del párrafo 1 del artículo 7 en los casos en que los trabajadores disfruten de esa libertad de circulación en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales, o en el marco de organizaciones de integración económica regional. En consecuencia, la Oficina ha adaptado una vez más el texto para abordar esta cuestión de forma más específica. La nueva redacción propuesta se ha incluido en una disposición aparte: el

²² Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 7.

²³ OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, en *Actas Provisionales* núm. 12, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010, párrafos 691 y 704.

párrafo 2 del artículo 7 que figura en el Informe IV (2B). Cuando proceda al debate de la disposición propuesta, la Conferencia tal vez considere oportuno examinar también la posibilidad de suprimir la palabra «regionales» que sigue a la palabra «acuerdos», ya que la categoría de acuerdos regionales está comprendida entre los acuerdos multilaterales.

Artículo 7, 2)

Habida cuenta del amplio apoyo expresado en favor de la redacción del párrafo 2 del artículo 7 propuesta por la Oficina, el texto del artículo se ha modificado y figura ahora como párrafo 3 del artículo 7 en el Informe IV (2B).

Artículo 8

GOBIERNOS

Australia. En aras de una progresión más lógica de las disposiciones, los artículos 8, 9 y 16 podrían ir después del artículo 14. Se podría incluir un nuevo párrafo en la recomendación que brinde orientaciones respecto de la aplicación del artículo 8, concretamente la instauración de programas y servicios para prevenir abusos mediante: la adopción de prohibiciones explícitas en la legislación nacional; el establecimiento de mecanismos de denuncia accesibles; la garantía de una pronta investigación de las denuncias y, cuando proceda, enjuiciamientos rápidos; el establecimiento de programas para el traslado y la recuperación de los trabajadores domésticos que sean víctimas de abusos; y la concienciación del público respecto del trato digno que se ha de dar a los trabajadores domésticos.

El Salvador. Se recomienda sustituir los términos «abuso y acoso» por «violencia y discriminación».

Grecia. Agréguese la frase «toda forma de discriminación directa o indirecta por motivos de género, acoso o acoso sexual y toda forma de comportamiento abusivo por parte del empleador».

Países Bajos. Resultaría difícil a los gobiernos *garantizar* que los trabajadores domésticos tengan una protección efectiva contra toda forma de abuso y acoso, en especial dado que el trabajo en cuestión se lleva a cabo en el ámbito privado. Se propone el texto siguiente: «Todo Miembro deberá adoptar medidas adecuadas que tengan por objeto la protección efectiva de los trabajadores domésticos contra abusos y acoso».

Suecia. Convendría remplazar las palabras «adoptar medidas para» por «mediante leyes y reglamentaciones».

Estados Unidos. Convendría incluir un nuevo párrafo en la recomendación, después del párrafo 20, que orientara respecto de la aplicación del artículo 8. Tal disposición podría hacer hincapié en la necesidad de investigaciones y, cuando proceda, enjuiciamientos rápidos y exhaustivos relativos a las denuncias de abusos delictivos y acoso, así como la necesidad de que las víctimas tengan acceso a servicios de apoyo adecuados.

EMPLEADORES

CNA (Brasil). La disposición debería rezar: «Todo Miembro deberá comprometerse a adoptar y aplicar medidas concretas para garantizar que los trabajadores domésticos tengan una protección efectiva contra toda forma de abuso y acoso».

NK (Japón), OIE. Ningún sistema jurídico puede proteger contra *toda* forma de abuso y acoso. La obligación debería consistir en ampliar la protección contra el acoso y el abuso en el empleo en general para que abarque el ámbito del trabajo doméstico. Por consiguiente, se debería eliminar la expresión «toda forma de abuso y acoso», y las palabras «comparable con la protección de la que gozan los trabajadores en general» se deberían agregar al final.

TRABAJADORES

FADWU, HKCTU (China). Inclúyase la palabra «violencia» después de «abuso».

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Inclúyase los términos «abuso psicológico» y «violencia».

NUDE (Trinidad y Tabago). Los trabajadores domésticos deberían recibir una indemnización si se da término a su empleo luego de que hayan denunciado un caso de acoso sexual.

TUC (Reino Unido). El término «violencia» se debería agregar al final de la oración.

NACIONES UNIDAS

CRC. Se debería hacer referencia específicamente a los niños.

ACNUDH. Sería conveniente hacer referencia a «abuso, acoso y violencia».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina ha adoptado la sugerencia hecha por el Gobierno de El Salvador, varias organizaciones de trabajadores y la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de incluir una referencia explícita a la «violencia» en esta disposición. Destacar específicamente que el acoso y el abuso pueden redundar en violencia, y se los debe abordar a la luz de ello, otorga a la disposición un carácter más específico de la situación de los trabajadores domésticos, que en su mayoría son mujeres y niñas. Todas las formas de vulnerabilidad a las que están expuestas en el lugar de trabajo, incluida la violencia sexual, se agudizan en el caso del trabajo doméstico, realizado en hogares privados.

La cuestión de la violencia en el lugar de trabajo se reconoció a través de la preparación y distribución del *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*²⁴, de la OIT. La Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), se ha convertido en la primera norma internacional del trabajo en tratar específicamente la prevención y prohibición de la violencia en el lugar de trabajo²⁵. En diciembre de 2009, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 64/139 sobre la violencia contra las trabajadoras migratorias, en la que se insta a los Estados a tomar medidas para proteger de la violencia a dichas trabajadoras²⁶.

Artículo 9

GOBIERNOS

Artículo 9, 1)

Australia. Se apoya la introducción de disposiciones sustantivas a favor de unas condiciones de vida decentes para los trabajadores domésticos en los casos en que el empleador proporciona el alojamiento. El artículo 9 debería colocarse después del artículo 14 (véanse las observaciones formuladas en relación con el artículo 8).

²⁴ OIT: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, OIT, Programa de Actividades Sectoriales, 2003, <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>.

²⁵ Recomendación núm. 200, párrafo 14, c).

²⁶ Naciones Unidas: Asamblea General, Resolución 64/139, adoptada el 18 de diciembre de 2009, párrafo 12.

Canadá. La residencia del trabajador en el hogar del empleador es un aspecto fundamental de la relación de trabajo que probablemente se negociaría antes de la contratación. En el artículo 9, párrafo 1, apartado *a)*, convendría incluir las palabras «o empleador potencial» detrás de «empleador» para responder a esa realidad.

China. En relación con el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 9, la Región Administrativa Especial de Hong Kong indica que el requisito de la residencia del trabajador en el domicilio del empleador constituye un pilar de su política relativa a los trabajadores domésticos extranjeros, la cual tiene por objeto paliar la escasez local de trabajadores domésticos internos.

Egipto. El párrafo 1 del artículo 9 es inapropiado. La naturaleza del trabajo doméstico hace necesario que los trabajadores estén disponibles todo el día. En la disposición debería hablarse más bien de las horas diarias de descanso. En relación con el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 se propone que una parte neutra (como una autoridad administrativa) custodie los documentos de viaje por la seguridad del hogar.

El Salvador. En la versión en español del apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 9 debería agregarse «o empleadora» después de «su empleador».

Francia. En Francia, los trabajadores domésticos que se ocupan de personas dependientes pueden verse obligados a permanecer en el hogar durante su período de descanso diario. El apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 debería redactarse de manera que cupiera adoptar esas disposiciones especiales en relación con los períodos de descanso diarios y semanales.

Jordania. Convendría trasladar el artículo 9 a la recomendación. De mantenerse en el convenio, el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 debería dar cabida a la posibilidad de posponer las vacaciones anuales hasta el final del contrato o liquidarlas mediante retribución monetaria.

Letonia. En relación con el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 se observa que podría ser difícil garantizar que los trabajadores domésticos disfruten efectivamente de sus períodos de descanso diarios y semanales o sus vacaciones anuales.

Malasia. En el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 habría que especificar que los trabajadores domésticos podrán pedir a sus empleadores que custodien sus documentos de viaje e identidad por seguridad.

Nicaragua. Podría agregarse un párrafo más que contenga una disposición que diga que los trabajadores domésticos serán libres de seguir o no prestando sus servicios en caso de que sus empleadores cambien de domicilio.

Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos. En el párrafo 1 del artículo 9 no hay motivo para diferenciar entre los apartados *a)* y *b)*. Por lo tanto, convendría modificar el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 a fin de que garantice que los trabajadores domésticos puedan negociar libremente con su empleador si deben o no permanecer en el hogar o acompañar a los miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales.

Filipinas. En el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 después de «documentos de viaje y de identidad», habría que incluir la siguiente precisión: «como pasaportes, contratos de trabajo u otros certificados oficiales, así como efectos personales, en particular medios de comunicación».

Eslovaquia. En el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 9 debería hablarse de «hogar u hogares». Convendría que el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 incluyera los festivos oficiales de que disfrutaban los trabajadores en general.

España. El artículo 9 debería suprimirse. Podría entenderse que el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 9 autoriza la continuación de la relación laboral aun cuando el trabajador desee cambiar las condiciones inicialmente fijadas en cuanto al régimen de residencia. El apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 tendría que precisar que el trabajador no está obligado a permanecer en el hogar una vez concluida la jornada de trabajo diaria o el tiempo de presencia pactado. El apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 es innecesario.

Sudán. En el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 habría que añadir «y designen a un garante que brinde al empleador garantías suficientes».

Túnez. Cuando los trabajadores domésticos son menores y viven lejos de sus familias, los empleadores tienen obligación de cuidar de ellos durante los períodos de descanso. El apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 podría comprometer el ejercicio de tan importantes responsabilidades.

Artículo 9, 2)

Australia, Bélgica, Austria, Francia, Kenya, México, Países Bajos, Paraguay, República Unida de Tanzania, Uganda, Zimbabwe. La redacción alternativa propuesta por la Oficina para el párrafo 2 del artículo 9 es aceptable²⁷.

Bélgica. La expresión «como de los miembros del hogar» parece innecesaria.

Benin. El texto actual es claro.

Canadá. No puede apoyarse la sugerencia de la Oficina; no queda claro el significado de «injerencias arbitrarias». Se prefiere una formulación parecida a la del párrafo 8 de la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). La disposición quedaría por tanto como sigue: «Al aplicarse estas medidas, deberá asegurarse el respeto debido al derecho a la privacidad tanto del trabajador doméstico como del hogar en la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada.».

Chipre, Ghana, Grecia, Israel, Namibia, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos. Se prefiere el texto actual del párrafo 2 del artículo 9.

Etiopía. Se prefiere el texto actual del párrafo 2 del artículo 9. El concepto de las «injerencias arbitrarias» en la redacción alternativa es subjetivo.

Hungría. «Privacidad» puede tener muchos significados en función del contexto y la relación jurídica que exista entre las partes en cuestión. En la recomendación debería definirse el término «privacidad» teniendo en cuenta la diversidad de las legislaciones nacionales.

Letonia. No queda claro de qué modo se aplicaría el párrafo 2 del artículo 9 en la práctica.

Perú. Véanse las observaciones sobre el preámbulo.

Filipinas. El párrafo 2 del artículo 9 debería rezar: «Al aplicarse estas medidas, los Miembros velarán por que los trabajadores domésticos y sus empleadores tengan derecho a la privacidad.».

Portugal. No se puede apoyar la sugerencia de la Oficina; el concepto de «injerencias arbitrarias» parece más limitado. No se entiende en qué sentido la alusión al derecho a la privacidad no estaría conforme con el derecho internacional.

Rumania. Las próximas discusiones sobre el concepto de privacidad deberían abordar el tema en relación con la inspección del trabajo.

²⁷ Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 8.

Estados Unidos. Está a favor de sustituir «del hogar» por «de los miembros del hogar» y suprimir las palabras «al derecho» que figuran antes de «a la privacidad». El texto alternativo de la Oficina parece más limitado y podría interpretarse que permite toda injerencia excepto las «injerencias arbitrarias». El texto del párrafo 2 del artículo 9 debería constituir un artículo independiente y figurar después del artículo 9, ya que el principio que en él se expresa tiene una aplicación más amplia; su ubicación actual podría inducir a error y llevar a pensar que las medidas del párrafo 1 del artículo 9 implican la existencia de problemas relacionados con la privacidad, lo cual podría limitar su aplicación.

Uruguay. La intimidad, incluido el derecho a la privacidad, es un derecho humano fundamental tanto del trabajador doméstico como de su empleador. En una relación estrecha, donde el trabajador termina siendo casi parte de la familia, resulta fundamental establecer líneas claras en aras del respeto de la intimidad y la privacidad de ambas partes. Debería establecerse en la recomendación una batería de medidas tendientes a proteger la intimidad de ambas partes cuando el trabajador convive con la familia.

EMPLEADORES

Artículo 9, 1)

ACCI (Australia). Muchas veces, los trabajadores domésticos viven en el domicilio en el que trabajan, pero muchas otras acuden al trabajo cada día en el horario que hayan acordado. Toda nueva norma debe tener presente esa diversidad en los regímenes de trabajo para que nadie salga perjudicado injustamente.

COPARDOM (República Dominicana). El apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 es inapropiado, dado el tipo de trabajo de que se trata. Los trabajadores domésticos deben tener la obligación de permanecer en el hogar en que trabajan durante los períodos de descanso para que, por ejemplo, los niños que estén a su cuidado no se queden solos.

NK (Japón). El apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 9 debería suprimirse. El requisito de residencia en el domicilio es un concepto muy arraigado en varios ámbitos laborales en todo el mundo. En el caso de los trabajadores domésticos, se debe en gran medida a las exigencias de su actividad.

Artículo 9, 2)

OIE. Se prefiere la formulación actual. El concepto de las injerencias arbitrarias es vago y podría dar pie a diversas interpretaciones.

TRABAJADORES

Artículo 9, 1)

CSN (Canadá). Los trabajadores domésticos deben ser libres de elegir su lugar de residencia.

FADWU, HKCTU (China). Debería agregarse «, y sus efectos personales» después de «y de identidad» en el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9.

CTC, CUT (Colombia). En el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 se debería hacer una prohibición más explícita de esta práctica.

SEK (Chipre). Deberían incluirse los festivos oficiales contemplados en la legislación nacional.

CASC, CNTD, CNUS (República Dominicana). En el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 debería constar que los trabajadores no tienen la obligación pero sí el derecho de permanecer en el hogar o acompañar a los miembros de hogar, si así lo desean. De lo contrario, los trabajadores domésticos inmigrantes pueden encontrar que no tienen dónde quedarse durante los períodos de vacaciones. En el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 cabría deducir de la expresión «tengan derecho a conservar» que el empleador podría tener algún derecho sobre los documentos en cuestión, motivo por el cual convendría eliminar dicha expresión.

ICTU (Irlanda). El apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 debería establecer la obligación para los Miembros de imponer sanciones que disuadan a los empleadores de retener pasaportes, documentos de identidad, información bancaria u otros documentos fundamentales propiedad del trabajador doméstico.

CUT-A (Paraguay). En relación con el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 se considera que el derecho a conservar la documentación de viaje y de identidad es un derecho irrenunciable. Por ello, no se puede dejar a la libre negociación entre las partes.

TUCTA (República Unida de Tanzania). Debería estar prohibido que los empleadores retengan los documentos de viaje y de identidad de sus trabajadores domésticos.

ZATHOCODAWU (República Unida de Tanzania). Por motivos de seguridad, los trabajadores domésticos migrantes deberían tener la libertad de depositar sus pasaportes en sus embajadas. No debería permitirse bajo ninguna circunstancia que los empleadores retuvieran los documentos personales de sus trabajadores domésticos.

NUDE (Trinidad y Tabago). Nunca se debería permitir que los empleadores retuvieran los documentos personales de un trabajador doméstico.

TUC (Reino Unido). Convendría añadir «, y sus efectos personales» al final del apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9.

Artículo 9, 2)

CGTRA (Argentina), FADWU, HKCTU (China), SAK (Finlandia), UNSA (Francia), CLTM (Mauritania), CTM (México), CUT-A (Paraguay), TUCTA (República Unida de Tanzania). El texto alternativo propuesto por la Oficina es aceptable.

CSN (Canadá). Pese a estar a favor de la redacción que sugiere la Oficina, convendría omitir la expresión «como de los miembros del hogar». La protección de los derechos del trabajo no supone una amenaza para la privacidad del hogar.

MUSYGES (El Salvador), DGB (Alemania), GEFONT (Nepal), UGT-P (Portugal), TUC (Reino Unido), CSI. Acogen con agrado la formulación alternativa de la Oficina, siempre que: *a)* permita que los inspectores del trabajo, encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen a los trabajadores domésticos, puedan entrar en los hogares u otros locales privados en que se lleve a cabo el trabajo, y *b)* brinde protección suficiente a la privacidad de los trabajadores domésticos.

CFDT (Francia). La redacción alternativa debilita el texto actual.

NACIONES UNIDAS

ACNUDH. El apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 debería rezar: «tengan libertad de circulación y no estén obligados a permanecer en el hogar en que trabajan o a acompañar a miembros del hogar [...]». La protección frente a la confiscación ilegal de documentos debería quedar reforzada mediante el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 9 o la recomendación, en la línea del artículo 21 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En relación con el comentario relativo al octavo párrafo del preámbulo y para mantener la coherencia a lo largo de todo el texto, se modificaron el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 9 y el párrafo 2 del artículo 9, de modo que se hiciera referencia a los miembros del hogar.

En buen número de respuestas se considera adecuada la redacción alternativa sugerida por la Oficina para el párrafo 2 del artículo 9, si bien el apoyo al texto actual es de proporciones similares. No obstante, en varias respuestas se indica que la disposición, tal como está, resulta poco clara. En relación con el párrafo 2 del artículo 9, en varias respuestas se vincula el concepto de la privacidad en el contexto del proyecto de convenio con la aplicación de las leyes del trabajo que rigen a los trabajadores domésticos. En otras respuestas se entiende que la disposición responde al supuesto de un régimen de internado, en que la convivencia de trabajador y empleador en un mismo hogar plantea problemas en materia de privacidad, o que dicha disposición expone un principio de aplicación más amplia. En general, se observa igualmente que en el párrafo 2 del artículo 9 no se establecen claramente las medidas que tendrían que adoptar los Miembros que ratifiquen el convenio.

Tal como se observa en el Informe IV (1), cuando en las normas internacionales del trabajo vigentes se trata el tema de la privacidad, siempre es en un contexto específico, por ejemplo en relación con la protección de los datos personales, el alojamiento y las instalaciones sanitarias, o las inspecciones en locales privados²⁸.

Los instrumentos propuestos que se presentan en el Informe IV (2B) abordan el tema de la privacidad de diversas maneras. En primer lugar, en el preámbulo se reconoce sin ambigüedad que tanto los trabajadores domésticos como los miembros del hogar tienen derecho a la privacidad. En segundo lugar, en el artículo 5 se reconoce que, en aquellos casos en que los trabajadores domésticos residan en el hogar para el que trabajan, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para que estos trabajadores disfruten de condiciones de vida decentes y se respete igualmente su privacidad. Las disposiciones correspondientes en el proyecto de recomendación brindan más orientación al respecto. En tercer lugar, en el párrafo 3 del proyecto de recomendación se trata el tema de la privacidad en relación con las pruebas médicas. No obstante, como se indica en varias respuestas, la intención, el significado y las implicaciones del párrafo 2 del artículo 9 no están claras, y la disposición en su estado actual puede efectivamente considerarse insatisfactoria.

La Oficina está a favor de que se celebren nuevas discusiones sobre la idoneidad del párrafo 2 del artículo 9.

Artículo 10

GOBIERNOS

Argentina. No sería aceptable exigir a los trabajadores domésticos que trabajen durante su período de descanso semanal. No deberían practicarse cambios en el párrafo 2 del artículo 10.

Australia, Canadá, Chipre, Etiopía, Israel, Kenya, Filipinas, Polonia, República Unida de Tanzania, Uganda, Estados Unidos, Zimbabwe. La redacción del párrafo 3 del artículo 10 en la versión inglesa, debería ser «in every seven-day period»²⁹.

Australia. Se apoya la inclusión de una disposición que garantice la igualdad de trato de los trabajadores domésticos con respecto a otros asalariados en cuanto a horas de trabajo, períodos de descanso y vacaciones. El texto del párrafo 2 del artículo 10 debería ser sencillo y atribuir a los trabajadores domésticos el derecho comúnmente reconocido a un día de descanso a la semana que se aplica a los trabajadores en general. Podría hacerse alusión a una «duración máxima de referencia» en la recomendación.

Austria. En principio, se está a favor de proteger el descanso semanal de 24 horas por cada período de siete días, como se establece en el párrafo 2 del artículo 10. No obstante, la presente falta de flexibilidad de la disposición hace que queden excluidos horarios que podrían ir en beneficio de los propios trabajadores domésticos. Por tanto, convendría permitir que haya horarios que difieran del principio establecido en el párrafo 2 del artículo 10, siempre que esto no implique un trato menos favorable que el que reciban otros trabajadores semejantes.

²⁸ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 4.

²⁹ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 8.

China. Teniendo en cuenta la naturaleza particular del trabajo doméstico, en el párrafo 1 del artículo 10 se debería hablar de garantizar las horas normales de descanso, en vez de las de trabajo. En cuanto al párrafo 2 del artículo 10 habría que dar oportunidad al empleador y al trabajador de llegar a un acuerdo en relación con los períodos de descanso más adecuados (como dos medias jornadas) en función de sus necesidades concretas. Por ello, el descanso semanal debería reglamentarse en la recomendación y no en el convenio. No obstante, se propone precisar un número determinado de horas de descanso dentro de cada período de 24 horas.

República Checa. En el párrafo 2 del artículo 10 no queda claro si el día de descanso semanal puede aplazarse para su disfrute, por ejemplo, cada dos semanas (48 horas de descanso cada dos semanas). En el párrafo 3 del artículo 10 parece que se establece que cualquier tiempo en que el trabajador esté disponible debe considerarse tiempo de trabajo. Esto es incompatible con la legislación nacional, según la cual los períodos que el trabajador pasa en régimen de disponibilidad laboral inmediata fuera de su lugar de trabajo no son tiempo de trabajo.

Dinamarca. Estas disposiciones deben permitir cierta flexibilidad para dar cabida a circunstancias de la vida real (como cuando el trabajador doméstico acompaña a la familia o a una persona con discapacidad de vacaciones, y eso le supone un período de trabajo de más de seis días consecutivos, siempre que se le conceda un tiempo de descanso compensatorio). La cuestión del tiempo de disponibilidad laboral inmediata debería tratarse en la recomendación. En el trabajo doméstico no siempre existe una distinción clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

El Salvador. Las horas en que los trabajadores domésticos permanezcan a la disposición del hogar para responder a posibles requerimientos deberían considerarse horas extraordinarias.

Finlandia. En el párrafo 1 del artículo 10 se exige que el trato dispensado a los trabajadores domésticos no sea menos favorable que en el caso de los trabajadores en general. No obstante, a los trabajadores domésticos se les suele aplicar en la práctica una normativa especial que establece jornadas de trabajo más largas que las contempladas en las leyes de aplicación general. El convenio debería permitir ser flexible a este respecto. Por ejemplo, cabría establecer que el número de horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias y haciendo el cálculo sobre la base de un período de referencia determinado, no ha de superar una media de 48 horas. En cuanto al párrafo 2 del artículo 10 puede que haya que ocuparse con mayor detenimiento de situaciones en que no sea posible conceder el descanso semanal, por ejemplo en caso de trabajos urgentes.

Francia. Las normas nacionales que se aplican a determinadas categorías de trabajadores, sobre todo en lo relativo a la jornada de trabajo, pueden desviarse del derecho general (véanse las observaciones del Gobierno sobre el artículo 1).

Grecia. En la versión inglesa, se prefiere la formulación «in every seven-day period» para el párrafo 2 del artículo 10. Al final de dicho párrafo convendría añadir lo siguiente: «Al definir dicho período de descanso, cada Miembro podrá fijar una duración máxima de referencia según lo establecido en la legislación nacional y en los convenios colectivos.». Convendría llevar el párrafo 3 del artículo 10 a la recomendación. Los tribunales determinarán si el tiempo de disponibilidad laboral inmediata es tiempo de trabajo, y las partes acordarán la forma que ha de adoptar la remuneración.

India. El artículo 10 tendrá que estudiarse en función de la viabilidad de su aplicación en el contexto de cada país.

Italia. Los criterios sobre el disfrute del período de descanso semanal son adecuados.

Letonia. No queda claro de qué modo se aplicaría en la práctica el párrafo 3 del artículo 10.

Malasia. Los trabajadores domésticos no pueden igualarse a los trabajadores en general. Esta disposición debería sustituirse por otra en que se exigieran medidas para garantizar que las condiciones que se apliquen a los trabajadores domésticos sean las establecidas en el contrato de trabajo.

México. En el párrafo 3 del artículo 10 añádase «dentro de su jornada laboral o como horas extraordinarias» después de «deberán considerarse como horas de trabajo», con la finalidad de evitar que las jornadas de trabajo sean largas o extenuantes.

Namibia. El párrafo 2 del artículo 10 podría reformularse como sigue: «Los Miembros deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar que los trabajadores domésticos tengan derecho a un período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.».

Países Bajos. En la versión inglesa del párrafo 2 del artículo 10 convendría mantener «per each» y añadir lo siguiente: «Los Miembros podrán fijar una duración de referencia que, en principio, no ha de superar los 14 días.» Además, cabría agregar un párrafo sobre la posibilidad de que en la legislación nacional se establezca que los períodos de descanso diarios y semanales de los trabajadores domésticos internos, dada la naturaleza de su relación con el hogar, pueden diferir de los de otros trabajadores.

Nicaragua. En el párrafo 2 del artículo 10 debería establecerse que el período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas por cada período de seis días continuos de trabajo.

Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos. Este planteamiento de las horas de trabajo no es práctico. Es imposible que el empleador sepa cuándo empieza y finaliza el trabajador las tareas que se le encomiendan, ya que ha de llevarlas a cabo a lo largo de la jornada de trabajo. Un régimen de ocho horas de trabajo continuo iría en detrimento del empleador, ya que se devengaría una remuneración por las horas extraordinarias, aunque puede que el trabajador no haya trabajado todas las horas de la jornada ordinaria. El párrafo 1 del artículo 10 debería reformularse de modo que exija la adopción de medidas que permitan garantizar a los trabajadores domésticos períodos de descanso durante el día y un descanso adecuado e ininterrumpido por las noches. Debería exigirse igualmente que el empleador compense al trabajador el trabajo que realice durante sus períodos de descanso. En tal caso, el párrafo 3 del artículo 10 pasaría a ser redundante y habría que suprimirlo. El párrafo 2 del artículo 10 es aceptable.

Perú. Conforme a la legislación interna, las condiciones relativas al tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos son diferentes de las de los trabajadores en general.

Eslovaquia. En el artículo 10 convendría agregar un párrafo para precisar la duración mínima del período de descanso diario. El párrafo 3 del artículo 10 debería rezar «hogar u hogares».

España. En el párrafo 2 del artículo 10, el texto propuesto es redundante, ya que recoge los términos «semanal» y «siete días»; se propone la siguiente redacción: «El trabajador doméstico tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 24 horas consecutivas.» En el párrafo 3 del artículo 10, la expresión «con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional» debería incluir la mención al contrato de trabajo.

Suecia. El párrafo 1 del artículo 10 debería redactarse de manera que permitiera establecer determinadas diferencias en la legislación relativa a la jornada de trabajo en función de las características específicas de sectores particulares.

Suiza. Véase la observación sobre el artículo 4.

Reino Unido. Será difícil garantizar que la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos no sea menos favorable que la prevista para los trabajadores en general.

Uruguay. En el párrafo 2 del artículo 10 debería establecerse claramente el derecho de los trabajadores domésticos a tener un día de descanso semanal cada siete días de trabajo.

EMPLEADORES

CNA (Brasil). Al final del párrafo 3 del artículo 10 habría que agregar «y se deberá prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación pecuniaria», en consonancia con el párrafo 11 de la recomendación. Debería añadirse un nuevo párrafo para indicar que no se considerarán horas extraordinarias los períodos en que los trabajadores domésticos estén disfrutando de su descanso en el hogar en que trabajan.

WKO (Austria). El requisito de que la reglamentación de los aspectos del tiempo de trabajo citados en el párrafo 1 del artículo 10 no sea menos favorable que lo previsto para los trabajadores en general es inadecuado, ya que la propia naturaleza de los servicios prestados exige una reglamentación especial.

COPARDOM (República Dominicana). El párrafo 1 del artículo 10 haría inviable la contratación de trabajadores domésticos para muchos hogares. El párrafo 3 del artículo 10 es incompatible con la naturaleza del trabajo doméstico, puesto que el trabajador doméstico debe vivir en la casa y administrar su tiempo de descanso y de tareas domésticas sin abandonar el hogar salvo permisos especiales.

KT (Finlandia). Se considera aceptable la redacción propuesta para los párrafos 2 y 3 del artículo 10, siempre que, en casos excepcionales, los trabajadores puedan trabajar o estar de guardia durante sus períodos de descanso de conformidad con disposiciones más específicas previstas en la legislación nacional o en los convenios colectivos.

ESEE (Grecia). En vista del carácter específico del trabajo doméstico, sería razonable que el texto contemplara la posibilidad de que se den excepciones en relación con el derecho a las vacaciones.

NK (Japón). La propia razón de ser del trabajo doméstico es la cobertura 24 horas dentro del hogar. Es difícil reglamentar el trabajo de los trabajadores domésticos igual que el de los trabajadores en general, especialmente en el Japón, donde el tiempo de disponibilidad laboral inmediata se determina en función de las circunstancias concretas de cada caso. Un planteamiento realista consistiría en establecer un «salario y una remuneración globales» como contrapartida del trabajo total realizado.

UPS (Suiza). Si bien en Suiza este asunto se reglamenta en los contratos tipo de trabajo, no cabe aplicar automáticamente dicho planteamiento en el plano internacional.

OIE. Cabría apoyar determinados elementos del párrafo 1 del artículo 10 bien enfocados. La idea que implica la expresión «no sean menos favorables» no es práctica; no existe una única norma para los trabajadores en general. En las disposiciones relativas al descanso diario deberían contemplarse las pausas breves para comer y descansar a lo largo de la jornada de trabajo y un tiempo de descanso más prolongado durante los períodos de 24 horas. En la versión inglesa del párrafo 2 del artículo 10 convendría eliminar la palabra «each»; así la disposición sería clara en cuanto al descanso que se ha de conceder y al mismo tiempo lo bastante flexible como para que pudieran tenerse en cuenta las necesidades de los trabajadores y los empleadores. Las vacaciones anuales podrían ser objeto de un párrafo independiente. El concepto de «horas normales de trabajo» no está claro. En el trabajo doméstico no cabe aplicar las fórmulas que se emplean en general para reglamentar y contabilizar el tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias. En el caso de los trabajadores internos, es difícil distinguir el tiempo personal del laboral. Parece innecesario reglamentar las horas de trabajo si se contempla un descanso diario mínimo. Las vacaciones y la remuneración no deberían estipularse por horas, a diferencia de lo que sucede con otros trabajadores. Habría que suprimir el párrafo 3 del artículo 10, ya que pareciera exigir que los empleadores consideren que todas las horas de trabajo en que el trabajador no es libre de marcharse del hogar son horas plenamente remuneradas. En vista de lo anterior, cabría modificar el artículo 10 de modo que incluyera párrafos sobre: 1) el descanso diario: comidas y pausas; 2) el descanso diario: períodos de sueño; 3) el descanso semanal; y 4) las vacaciones anuales.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). En la versión inglesa del párrafo 2 del artículo 10 debería usarse «in every» en vez de «per each», expresión esta última que añade complejidad y podría socavar una norma del trabajo fundamental.

CNTB (Burkina Faso), FADWU, HKCTU (China), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlandia), DGB (Alemania), SEWA (India), CTM (México), GEFONT (Nepal), TUCTA (República Unida de Tanzania), CSI. Apoyan volver a optar por «in every» para sustituir «per each» en la versión inglesa del párrafo 2 del artículo 10.

CUT (Brasil). En el párrafo 1 del artículo 10, sustitúyase «la compensación de las horas extraordinarias» por «la compensación remunerada de las horas extraordinarias». Sustitúyase el texto del párrafo 2 del artículo 10 por el texto del párrafo 10 del proyecto de recomendación.

CSN (Canadá). En la versión inglesa del párrafo 2 del artículo 10 se propone sustituir «per each seven-day period» por «in every seven-day period». En el párrafo 3 del artículo 10 se propone sustituir el texto que comienza con «, en la medida en que se determine» hasta el final del párrafo por las palabras «y remunerarse como tales».

SEWA (India). En el párrafo 1 del artículo 10 debería decir «la remuneración de las horas extraordinarias» en vez de «la compensación de las horas extraordinarias».

CLTM (Mauritania). Los trabajadores domésticos deberían tener un día fijo de descanso.

CUT-A (Paraguay). Los trabajadores domésticos deberían tener 12 horas de descanso diario y dos horas de pausa para la alimentación diaria.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En el párrafo 1 del artículo 10 debería establecerse una jornada de trabajo de ocho horas diarias.

NCTL (Tailandia). El convenio debería dar pautas sobre las licencias, como la licencia por enfermedad y las vacaciones anuales.

TUC (Reino Unido). En el párrafo 2 del artículo 10 se debe garantizar que los trabajadores domésticos cuenten al menos con un día de descanso cada semana.

NACIONES UNIDAS

CRC. Debería incluirse una disposición por la que se prohíba hacer excepciones a las garantías establecidas en relación con el tiempo de trabajo en el caso de los niños menores de 18 años.

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud. El derecho del trabajo debería amparar a los trabajadores domésticos igual que a otros trabajadores. Habría que eliminar toda denegación discriminatoria del derecho a horas de trabajo, días de descanso o vacaciones.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Las opiniones expresadas en relación con el párrafo 1 del artículo 10 son diversas. Suscita apoyo la idea de velar por que los trabajadores domésticos gocen de un trato no menos favorable que el recibido por otros trabajadores en materia de horas de trabajo, períodos de descanso y vacaciones anuales pagadas, por tratarse de ámbitos en que los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables. Respecto de las horas de trabajo y los períodos de descanso, en diversas respuestas se señala que, para reglamentar el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos, dada la naturaleza específica de su labor y de los servicios que prestan, quizá sea preciso aplicar una fórmula adaptada. En este contexto, se indica también en algunas respuestas que la legislación sobre el tiempo de trabajo refleja periódicamente las circunstancias de sectores particulares y que convendría establecer una comparación con grupos semejantes. En algunos casos se observa, sobre todo en relación con los trabajadores domésticos internos a tiempo completo, que no es práctico ni adecuado establecer las horas normales de trabajo de los trabajadores domésticos, y que, para limitar sus jornadas de trabajo, convendría reglamentar los descansos y las pausas.

En relación con el párrafo 2 del artículo 10 existe un amplio consenso en cuanto a que los trabajadores domésticos deberían tener derecho a períodos de descanso semanales de al menos 24 horas consecutivas. Se formularon varias sugerencias en cuanto a la redacción concreta que podría emplearse. Varios gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están a favor de rematar la disposición en la versión inglesa con la expresión «in every seven-day period». En cambio, algunos gobiernos, principalmente de países europeos, prefieren el texto actual. Según éstos, la redacción de una disposición sobre el descanso semanal en el convenio no debería excluir que, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos, los períodos de descanso semanales puedan acumularse y disfrutarse al cabo de un período de más de siete días (por ejemplo, 14 días), en vista también de que tal posibilidad puede darse en el caso de

otros trabajadores. Al margen de la cuestión de si la versión inglesa del párrafo 2 del artículo 10 ha de decir «in every seven-day period» o «per each seven-day period», hubo varias propuestas sobre cómo incorporar la flexibilidad suficiente en determinadas circunstancias. A la espera de continuar las discusiones sobre dichas propuestas, la Oficina ha empleado la expresión «in every seven-day period» en la versión inglesa del proyecto que figura en el Informe IV (2B).

El párrafo 3 del artículo 10 no suscitó muchas observaciones. En respuesta al Gobierno de la República Checa y a la OIE, la Oficina quisiera señalar que el texto actual del párrafo 3 del artículo 10 establece que los períodos en cuestión deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con el derecho y la práctica nacionales.

Artículo 11

GOBIERNOS

Albania. Los Estados Miembros deberían garantizar que el salario mínimo obligatorio se aplique a los trabajadores domésticos.

Australia. En consonancia con el formato del resto del convenio, el texto del artículo 11 podría pasar a integrar el artículo 12 como primer párrafo.

China. Convendría cambiar la redacción de modo que los Miembros tuvieran la obligación de adoptar medidas «para establecer una norma de salario mínimo que abarque a los trabajadores domésticos o que esté pensada específicamente para ellos».

Dinamarca. Esta disposición no es lo bastante flexible y no se puede aplicar en el contexto nacional, ya que en Dinamarca las condiciones de remuneración y trabajo suelen quedar reglamentadas en los convenios colectivos. La disposición debería incluirse en la recomendación.

Finlandia. La formulación es aceptable, aunque podría precisarse que, por cuanto respecta al establecimiento de una remuneración mínima, bastaría con que el salario mínimo se determinara de acuerdo con los mecanismos existentes, como los convenios colectivos. Exigir que se apruebe nueva legislación sobre el salario mínimo podría obstaculizar la ratificación.

Francia. Véanse las observaciones formuladas en relación con los artículos 1 y 10.

Italia. Inclúyase la nacionalidad como criterio prohibido de discriminación.

México. Propone incluir la no discriminación por razones de edad.

Países Bajos. Solicita la orientación de la Oficina sobre si es más adecuado hablar de «discriminación por motivo de género» en vez de «discriminación por motivo de sexo», que es la formulación actual.

Rumania. En el artículo 11 debería indicarse que la remuneración ha de establecerse sin discriminación por motivo de sexo o por otros motivos.

Trinidad y Tabago. Deben contemplarse todos los motivos de discriminación.

EMPLEADORES

COPARDOM (República Dominicana). En el caso del trabajo doméstico, no conviene fijar un salario mínimo ya que se impondría así una carga a familias de condiciones económicas diversas que necesitan los servicios de un trabajador doméstico. La remuneración debe ser el resultado de un acuerdo entre ambas partes.

OIE. La ratificación no debería hacer necesaria la creación de un salario mínimo para el sector del trabajo doméstico cuando éste no exista o sea de escasa aplicación. Habría que dar a los países la posibilidad de establecer un salario mínimo específico para los trabajadores domésticos u optar por una introducción paulatina, siempre que garanticen que los trabajadores domésticos se beneficien de ese régimen, allí donde ese régimen exista. Es preciso aclarar si la disposición obligaría a los países a anular las excepciones a las que se hayan acogido en relación con lo establecido en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

TRABAJADORES

LO (Dinamarca). En el artículo 11 deberían contemplarse otros motivos de discriminación, como la pertenencia a una etnia o religión.

ESEE (Grecia). Los trabajadores domésticos deberían beneficiarse de la protección del salario mínimo. Se prefiere la palabra «género» a la palabra «sexo». De cualquier modo, los trabajadores suelen ser objeto de discriminación por múltiples motivos.

COSME (Guatemala). En el artículo 11 se debería exigir a los Miembros que carezcan de un régimen de salario mínimo que adopten las medidas necesarias para definir un salario mínimo mediante procedimientos y comisiones paritarias. El salario mínimo debería fijarse en una cantidad suficiente.

SEWA (India). En el artículo 11, después de «discriminación por motivo de sexo», convendría agregar «, nacionalidad u origen social».

CGIL (Italia). Inclúyase la nacionalidad como criterio prohibido de discriminación.

CLTM (Mauritania). En el artículo 11 debería incluirse asimismo la protección frente a la discriminación por motivo de raza, color o religión.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). El artículo 11 debería rezar «Todo Miembro deberá garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, sin ningún tipo de discriminación, de acuerdo con la definición que de ésta se hace en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).».

COTRAF (Rwanda). Aunque no exista un régimen de salario mínimo, es preciso establecer un salario mínimo vital.

NACIONES UNIDAS

CRC. La disposición debería incluir específicamente a los niños entre los trabajadores que han de recibir protección, por ejemplo, mediante la garantía de la no discriminación con respecto al salario devengado por trabajo de igual valor.

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud. Todos los trabajadores domésticos deberían beneficiarse de un salario mínimo establecido en una cantidad suficiente. La remuneración adicional en especies no deberá contabilizarse como parte del salario mínimo.

ACNUDH. Muchas veces la discriminación salarial se debe a factores distintos del sexo, como el origen étnico o nacional. Por eso, se propone que donde dice «por motivo de sexo» diga «por cualquier motivo».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La segunda parte del artículo 11 se ha formulado deliberadamente en torno a la discriminación por motivo de sexo para dar cuenta del hecho de que, en la mayor parte de los casos, el trabajo doméstico lo llevan a cabo mujeres y se sigue viendo como una actividad que no requiere especiales aptitudes ni calificaciones y carece de valor, puesto que reproduce en gran medida el trabajo que solían realizar las mujeres en el hogar sin percibir remuneración alguna. Si

bien el origen étnico o social de los trabajadores es también motivo de discriminación, conviene aquí prestar especial atención a la discriminación por motivo de sexo, ya que si las trabajadoras domésticas reciben salarios bajos se debe fundamentalmente a que su trabajo está infravalorado como consecuencia de prejuicios sexistas. No obstante, en algunas respuestas se sugiere que en esta disposición se haga mención igualmente de otros criterios prohibidos de discriminación. En su momento, se propuso a tales efectos una enmienda que fue retirada durante la primera discusión.

En respuesta a la cuestión planteada por los Países Bajos, la Oficina estima que, en este contexto, la palabra indicada es «sexo» y no «género», en consonancia con las normas vigentes de la OIT y las conclusiones relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptadas por la Comisión de la Igualdad de Género en la 98.^a reunión de la Conferencia (2009)³⁰.

En relación con la pregunta sobre la relación entre el artículo 11 y el Convenio núm. 131, la Oficina recuerda que, según lo dispuesto en dicho Convenio, las autoridades competentes, de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes o después de haberlas consultado exhaustivamente, deberán determinar los grupos de asalariados a los que habrá que aplicar el sistema del salario mínimo, antes de someter la primera memoria prevista en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT³¹. En dicha memoria deberán enumerarse los grupos que no sean objeto de protección y en las memorias subsecuentes se indicará «la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a dichos grupos». Para que el artículo 11 del proyecto de convenio sea plenamente coherente con el Convenio núm. 131, los Miembros que todavía no lo hubieran hecho tendrían que aplicar a los trabajadores domésticos el régimen de sus sistemas nacionales de fijación de los salarios mínimos.

Artículo 12

GOBIERNOS

Australia. Debería enmendarse el párrafo 2 del artículo 12 a fin de incluir dos criterios adicionales que deben cumplirse antes de que se puedan autorizar los pagos en especie: 1) las prestaciones no deberían estar relacionadas con el desempeño del trabajo, y 2) el trabajador debe conocer de antemano la manera en que se calcula el valor en efectivo que se atribuye a dichas prestaciones. Si bien estas enmiendas hacen que el párrafo 2 del artículo 12 sea más prescriptivo, esto se justifica por el hecho de que el pago de los salarios en especie es un ámbito en el que los trabajadores domésticos son especialmente vulnerables a ser explotados. Se podrían incluir unas orientaciones adicionales en la recomendación.

Dinamarca. La disposición no es suficientemente flexible y no se puede aplicar en el contexto danés, en el que las condiciones de remuneración y de trabajo normalmente están reguladas por convenios colectivos. Debería incluirse en la recomendación.

República Dominicana. De conformidad con la legislación nacional, se considera que la alimentación y el alojamiento forman parte del salario del trabajador doméstico.

Egipto. Debería suprimirse la expresión «en condiciones no menos favorables que las condiciones generalmente aplicables a las demás categorías de [trabajadores] [trabajadoras y trabajadores]».

³⁰ La Comisión de la Igualdad de Género discutió específicamente el uso de la expresión «discriminación por razón de género». Véase OIT: *Actas Provisionales* núm. 13, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009, párrafo 113.

³¹ OIT: *Estudio General: Salarios mínimos*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 79.^a reunión, 1992, párrafo 84. Además, según la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), las exclusiones del régimen deberían mantenerse en un mínimo.

El Salvador. Se deberían garantizar a los trabajadores domésticos elementos como la alimentación y el alojamiento y, por consiguiente, éstos deberían excluirse del pago en especie.

Eritrea. Para los países en desarrollo será difícil cumplir con el pago mensual. En el párrafo 1 del artículo 12 se debería permitir una periodicidad de los pagos de hasta tres meses. Con respecto al párrafo 2 del artículo 12, se debería omitir del texto la posibilidad de realizar pagos en especie, ya que fijar «una proporción limitada» podría resultar controvertido.

Grecia. A fin de evitar abusos, la remuneración en especie no debería constituir una práctica habitual.

Italia. Los criterios establecidos con respecto al pago de los salarios son apropiados.

México. Añádase «con la periodicidad pactada» después de «a intervalos regulares», en el párrafo 1 del artículo 12.

Países Bajos. En el párrafo 2 del artículo 12, el concepto de «una proporción limitada de la remuneración» es impreciso. Se propone añadir un nuevo párrafo con el texto siguiente: «En el caso de los trabajadores domésticos que se alojen en el hogar en que trabajan, cuando se considere que las necesidades básicas, como la alimentación y el alojamiento, son una parte inherente del salario, esta parte de la remuneración podrá pagarse en especie, siempre y cuando el valor en efectivo que se le atribuya sea justo y razonable».

Nicaragua. Se debería añadir un párrafo adicional que previera que la remuneración en especie deberá considerarse como parte de su salario ordinario para efecto del pago de sus prestaciones sociales.

Paraguay. Se debería suprimir el párrafo 2 del artículo 12.

Filipinas. Debería adoptarse el párrafo 2 del artículo 12.

Polonia. Se debería sustituir la lista detallada de métodos de pago contenida en el párrafo 1 del artículo 12 por un párrafo en el que se especifique que los pagos deberán realizarse de acuerdo con los métodos adoptados de manera común por el país.

Federación de Rusia. Se debería tener en cuenta el párrafo 4 de la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85).

España. En el párrafo 2 del artículo 12, la expresión «siempre y cuando se adopten las medidas necesarias para garantizar que» se considera redundante. Se deberían suprimir las referencias al uso y beneficio personal y al valor en efectivo justo y razonable, debido a que estos elementos ya están garantizados para el trabajador que acepta las condiciones de empleo. Se deberían mencionar los contratos de trabajo, así como la legislación nacional, los convenios colectivos y los laudos arbitrales.

Suiza. El párrafo 1 del artículo 12 debería contemplar que «el pago *deberá* efectuarse por transferencia bancaria».

República Unida de Tanzania. Se debería suprimir el término «directamente» del párrafo 1 del artículo 12. No es necesario dar detalles sobre los pagos realizados en moneda de curso legal. El párrafo 2 del artículo 12 debería proporcionar una mayor flexibilidad a los gobiernos para tratar la cuestión de las prestaciones en especie.

Trinidad y Tabago. El párrafo 1 del artículo 12 debería hacer referencia a las formas de pago más usuales (en metálico, por cheque bancario o por depósito directo). El artículo 12 debería exigir que los empleadores proporcionen nóminas a los trabajadores domésticos y que conserven copias durante un período determinado en virtud de la legislación nacional. Debería añadirse un párrafo adicional después del párrafo 8 del proyecto de recomendación, en el que se detalle la información específica que debe incluirse en las nóminas.

Estados Unidos. En el párrafo 1 del artículo 12, la inserción de «voluntario» después de «consentimiento» ayudaría a hacer hincapié en el hecho de que esto implica una elección sin coacciones para el trabajador. En el párrafo 2 del artículo 12, la frase «que el [trabajador] [la trabajadora o el trabajador] acepta estas prestaciones de forma voluntaria y sin coacción» debería sustituir a «dichas prestaciones sean aceptadas por [el trabajador] [la trabajadora o el trabajador]». En la antepenúltima línea, se debería añadir «y fundamentales» después de «apropiadas».

EMPLEADORES

CNA (Brasil). Con respecto al párrafo 1 del artículo 12, el texto debería terminarse después de «Cuando proceda en virtud de la legislación y la práctica nacionales». Con relación al párrafo 2 del artículo 12, se considera que el uso de la expresión «generalmente aplicables» es aceptable.

NK (Japón). Se debería omitir el párrafo 2 del artículo 12, ya que será difícil aplicarlo. Las prestaciones pueden otorgarse asimismo a los trabajadores domésticos en forma de prestaciones. No sería factible imponer una normativa que requiriera el consentimiento de los trabajadores domésticos en estas cuestiones.

CCP (Portugal). Se apoya la referencia a que el valor en efectivo sea justo y razonable.

OIE. Se está de acuerdo con la segunda oración añadida por la Oficina en el párrafo 1 del artículo 12. Después de «el pago podrá efectuarse» debería añadirse «en efectivo», así como la expresión «o por otros medios legales de pago de la remuneración» al final del párrafo. En el párrafo 2 del artículo 12 debería añadirse la expresión «o pagos» después de «se haga con prestaciones», ya que en muchos sistemas nacionales el término «prestaciones» hace referencia a un pago que se efectúa además del salario. Se podrían mencionar la alimentación y el alojamiento como ejemplos de referencia después de «para el uso y beneficio personal [de éste] [de una u otro]». Se debería suprimir «en condiciones no menos favorables que las condiciones generalmente aplicables a las demás categorías de [trabajadores] [trabajadoras y trabajadores]»; no queda claro qué trabajadores o industrias servirían de base de comparación. Basta con garantizar que el valor en efectivo atribuido a los pagos en especie sea justo y razonable.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). Es posible que los instrumentos propuestos no contemplen de forma adecuada aquellas situaciones en las que los empleadores exigen, injustificadamente, que los asalariados destinen una parte de su salario a un producto o servicio específico (como gastos de alquiler y transporte excesivos).

CSN (Canadá). El párrafo 2 del artículo 12 debería especificar que el párrafo 1 del artículo 12 establece la norma y que los pagos en especie son una forma de pago excepcional.

GSEE (Grecia). En el caso de los trabajadores domésticos que viven en el lugar de trabajo, el alojamiento y la alimentación no deberían considerarse como parte de la remuneración, sino que constituyen un medio para satisfacer mejor las necesidades de los empleadores.

CTM (México). En la versión española, se debería hacer referencia al «salario o remuneración» en el párrafo 1 del artículo 12, a fin de tomar en consideración las referencias señaladas en el artículo 11. El alojamiento y la alimentación no deberían considerarse un pago en especie.

CS (Panamá). La alimentación y el alojamiento no deberían considerarse como parte del salario mínimo, sino que deberían ser una responsabilidad adicional del empleador.

CUT-A (Paraguay). Se debería suprimir el párrafo 2 del artículo 12.

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). No se deberían permitir los pagos en especie. Se debería contar con una nueva disposición que estableciera que, en caso de conflicto, la carga de la prueba recae sobre el empleador.

TUC (Reino Unido). El pago directo en moneda de curso legal debería realizarse mediante «un registro de pagos».

NACIONES UNIDAS

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud. Los pagos en especie y los métodos de pago por adelantado o pago diferido sirven para crear y mantener la dependencia de los trabajadores domésticos con respecto a los demás y, por ello, deberían prohibirse. El pago de los salarios debería hacerse directamente a una cuenta bancaria.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En la primera oración del párrafo 1 del artículo 12, la Oficina ha sustituido la expresión «de curso legal» por «en efectivo» a fin de evitar cualquier duda con respecto al objetivo de las disposiciones.

Artículo 13

GOBIERNOS

Australia. No queda claro si el derecho de los trabajadores a recibir una compensación en caso de enfermedad profesional o accidente del trabajo está contemplado de forma adecuada en el párrafo 1 del artículo 13, apartados *a)* y *b)*. Debería añadirse un nuevo apartado con el texto siguiente: «*c)* la compensación de los trabajadores en caso de enfermedad profesional o accidente del trabajo».

Austria. Como se reconoce en el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 13, el trabajo doméstico presenta unas características específicas que a menudo difieren de las de otros tipos de trabajo (diferencias relacionadas con el lugar de trabajo, las herramientas y el equipo o los riesgos). Por lo tanto, se plantean problemas en cuanto a la comparación que se puede hacer entre los trabajadores domésticos y otros trabajadores. La redacción se podría mejorar si se dejara claro y sin ninguna duda que la comparación de las condiciones únicamente es posible con «otros trabajadores», cuyas condiciones de trabajo sean realmente comparables con aquellas de los trabajadores domésticos.

Costa Rica. En el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 13 la palabra «inclusive» debería sustituirse por «fundamentalmente» a fin de aclarar que se trata de un aspecto básico de la protección que los trabajadores necesitan.

República Checa. Es difícil garantizar el cumplimiento de las normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante inspecciones en residencias particulares.

Dinamarca. El texto es más adecuado para la recomendación. Existen problemas fundamentales con respecto a la regulación de la seguridad y salud en el trabajo doméstico, que están relacionados con el cumplimiento y la capacidad de realizar inspecciones.

Finlandia. La protección laboral de los trabajadores domésticos debería ser fundamentalmente equivalente a la de los otros trabajadores. Sin embargo, la reglamentación general en materia de salud y seguridad en el trabajo debería aplicarse a los trabajadores domésticos según proceda, teniendo en cuenta las limitaciones de los empleados de hogares privados para tomar medidas en este ámbito. Las normas sobre la planificación del entorno de trabajo o las instalaciones del personal tal vez no puedan aplicarse; en cambio, aquellas normas que están relacionadas con la utilización segura de maquinaria y sustancias químicas son pertinentes. De conformidad con la legislación finlandesa, se puede realizar una inspección en una residencia privada si existe una causa razonable que haga sospechar que el trabajo realizado en la residencia o las condiciones de trabajo representan un peligro para la vida del empleado o son obviamente perjudiciales o peligrosas para su salud y, por consiguiente, las medidas de cumplimiento no pueden aplicarse satisfactoriamente de otra forma.

Francia. En el artículo 13, se debería volver a redactar el apartado *a)* del párrafo 1 para que rece que los trabajadores domésticos disfrutan de «una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo».

Ghana. Deberían tomarse en consideración los paquetes de seguridad social y de seguros. Las trabajadoras domésticas con licencia de maternidad deberían seguir recibiendo su salario pleno y ser reemplazadas temporalmente por otro trabajador o trabajadora.

Grecia. Tal y como está redactado el párrafo 1 del artículo 13, Grecia no estaría en condiciones de comprometerse a aplicarlo. Se podrían introducir párrafos independientes sobre seguridad y salud en el trabajo y protección de la seguridad social, respectivamente. El texto del primer párrafo podría ser: «Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas para promover las condiciones de trabajo doméstico con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y práctica nacionales».

Letonia. No queda claro cómo podrían aplicarse de manera progresiva las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Malasia. Se debería suprimir la frase «inclusive con respecto a la maternidad» del apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 13.

Países Bajos. Si los trabajadores domésticos tuvieran que beneficiarse de condiciones no menos favorables que aquellas aplicables a los trabajadores en general, esto entrañaría cargas importantes en los hogares privados, que a su vez podrían afectar al empleo de los trabajadores domésticos. Por consiguiente, el párrafo 1 del artículo 13 debería modificarse para exigir que todo Miembro «deberá adoptar medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de condiciones decentes con respecto a: [...]». Por las mismas razones, se proponen enmiendas al párrafo 15 de la recomendación (véanse los comentarios que figuran más abajo).

Paraguay. Se debería incluir un plazo límite en el párrafo 2 del artículo 13.

Filipinas. En el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 13 se debería hacer referencia a la protección de la seguridad social y a la cobertura del seguro de enfermedad inclusive con respecto a la maternidad.

Polonia. Este artículo debería complementarse con una cláusula relativa a las inspecciones, sobre la base del párrafo 2 del artículo 16 del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Eslovaquia. En el artículo 13, el apartado *b)* del párrafo 1 debería hacer referencia a la «maternidad y la paternidad». En su defecto, se debería poner de relieve la importancia del papel que desempeñan los hombres en el cuidado de los recién nacidos.

Eslovenia. Habida cuenta de la variedad de tareas que realizan los trabajadores domésticos, el control del entorno de trabajo representa un desafío para los inspectores.

España. El apartado *a)* del artículo 13 no es aceptable, ya que no se puede esperar razonablemente que los hogares lleven a cabo planes de prevención de riesgos, evaluaciones de dichos riesgos y otras obligaciones derivadas de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. La protección de la seguridad social y la protección en materia de salud y seguridad en el trabajo deberían contemplarse en artículos independientes.

Suecia. En el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 13, el término «maternidad» excluye a los hombres, por lo que a los padres y los trabajadores domésticos de sexo masculino no se les brindan las mismas oportunidades. Se debería modificar el texto para que se proporcione igual protección a las mujeres y a los hombres.

Suiza. En relación con el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 13 véase el comentario del artículo 4. Con respecto al apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 13 se debe aclarar la frase «condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a [los trabajadores] [las trabajadoras y los trabajadores] en general». De conformidad con la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, 1961, los acuerdos en materia de seguridad social entre Suiza y los países de origen de los trabajadores domésticos contratados por personas que gozan de privilegios e inmunidades diplomáticas ofrecen cada vez más la posibilidad de que los trabajadores afectados permanezcan afiliados al sistema de seguridad social de su país de origen, en vez de afiliarse al sistema suizo. Otros trabajadores domésticos migrantes no tienen la posibilidad de afiliarse al sistema de seguridad social de su país de origen, y la cobertura de la seguridad social ofrecida por ambos sistemas no es necesariamente la misma.

Trinidad y Tabago. Se debería añadir una disposición que contemple una compensación para el trabajador en caso de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Reino Unido. Las reglamentaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo no se aplican a los trabajadores domésticos.

EMPLEADORES

COPARDOM (República Dominicana). Exigir que los trabajadores domésticos se beneficien de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general reduciría la posibilidad de contratar a trabajadores domésticos.

NK (Japón). Es imposible que los hogares corrientes garanticen las mismas normas en materia de seguridad y salud que las empresas. Se debería añadir «en la medida en que sea factible».

OIE. Con respecto al párrafo 1 del artículo 13, se propone esta nueva disposición: «Siempre y cuando ningún elemento del presente párrafo reduzca la capacidad de los Estados Miembros para aplicar enfoques distintos con respecto a la inspección, el cumplimiento y las sanciones, de manera que se pongan de manifiesto las características particulares del empleo doméstico en los hogares familiares, así como el empleo por padres, madres y familias».

TRABAJADORES

ACTU (Australia). El párrafo 2 del artículo 13 no es ni necesario ni apropiado.

CSN (Canadá). Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, la dimensión de género debería incorporarse al apartado *a*) del párrafo 1 del artículo 13. El párrafo 2 del artículo 13 es impreciso y debería suprimirse.

CTC, CUT (Colombia). Se debería incluir una referencia a la creación de mecanismos de inspección.

GSEE (Grecia). Se debería suprimir el párrafo 2 del artículo 13.

ICTU (Irlanda). El apartado *b*) del párrafo 1 del artículo 13 se debería terminar de la siguiente forma: «así como prestaciones de enfermedad y de servicios dentales».

JTUC-RENGO (Japón). A fin de lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos, el párrafo 2 del artículo 13 debería suprimirse. No son aceptables las normas independientes para los trabajadores domésticos con respecto a la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo y la protección de la maternidad.

CLTM (Mauritania). Deberían ajustarse los regímenes de seguridad social nacionales para que cubran a los trabajadores domésticos.

FNV (Países Bajos). El costo administrativo del que se hacen cargo los empleadores de un hogar no es una razón válida para denegar a los trabajadores domésticos condiciones de trabajo tan favorables como las que se ofrecen a los trabajadores en general.

CUT-A (Paraguay). El párrafo 2 del artículo 13 debería contemplar una disposición para que el concepto de aplicación progresiva se defina en el momento de la ratificación y sea verificado en el primer informe.

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). Debería suprimirse el párrafo 2 del artículo 13.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). El párrafo 1 del artículo 13 debería incluir una referencia a los derechos en materia de salud reproductiva, así como a la transferibilidad de las prestaciones de la seguridad social. En su defecto, estas cuestiones deberían tratarse en la recomendación. El párrafo 2 del artículo 13 debería prever plazos bien definidos, en vez de contener la palabra «progresivamente».

COTRAF (Rwanda). No está a favor de la frase «teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Hay acuerdo general en la necesidad de disponer de medidas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo con miras a garantizar que los trabajadores domésticos, como cualquier otro trabajador, gocen del derecho a trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable. No obstante, en un número considerable de respuestas se puso de relieve que, habida cuenta de la especificidad del marco en el que se realiza el trabajo doméstico, el actual texto del artículo 13 plantea

dificultades por lo que se refiere a la salud y la seguridad en el trabajo. Se propuso que las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social se trataran en disposiciones independientes. Con el fin de facilitar las futuras discusiones de la Conferencia, la Oficina ha incluido en el proyecto de convenio dos artículos independientes sobre estas dos cuestiones, que figuran en el Informe IV (2B) como artículos 13 y 14. Teniendo en cuenta la variedad de comentarios y propuestas que se recibieron con respecto a la disposición sobre seguridad y salud en el trabajo, la Oficina propone el siguiente texto, que tal vez podría sustituir al texto del artículo 13, para que los mandantes lo tomen en consideración:

Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro deberá adoptar medidas que se adapten a las características específicas del trabajo doméstico y el entorno en el que se éste se realiza para promover e impulsar el ejercicio de este derecho.

En respuesta a los Gobiernos de Australia y Trinidad y Tabago, la Oficina toma nota de que las prestaciones por enfermedades profesionales y accidentes relacionados con el empleo están comprendidas en una de las ramas de la seguridad social señaladas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). La noción de «compensación de los trabajadores en caso de enfermedad profesional o accidente del trabajo», mencionada por el Gobierno de Australia, incluye asimismo la posibilidad de que la compensación revista la forma de un pago por el empleador en vez de una prestación de la seguridad social. La expresión «protección de la seguridad social» utilizada en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 13 es suficientemente amplia para contemplar tanto la posibilidad de proporcionar protección en el caso de enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo, como mediante prestaciones de la seguridad social o de una compensación pagada por el empleador.

Artículo 14

GBIERNOS

Australia. Se debería incluir una disposición en la recomendación que proporcione orientación sobre la aplicación del presente artículo. En dicha disposición se podría recomendar la posible adopción de medidas que estipulen que los trabajadores domésticos pueden designar a representantes que actúen en su nombre, que el acceso a la resolución de conflictos ha de ser viable económicamente y que los procedimientos se han de llevar a cabo en un idioma que el trabajador comprenda.

Francia. La frase «ya sea en persona o por medio de un representante» debería sustituirse por «ya sea en persona o, cuando lo permita la legislación nacional, mediante un representante». En Francia, en los procedimientos aplicables se requiere que las partes se presenten en persona. Los procedimientos pueden llevarse a cabo en ausencia del querellante únicamente en el caso de que éste tenga un impedimento justificado.

Indonesia. Se debería incluir un requisito que garantice que los trabajadores domésticos reciban asistencia jurídica suficiente.

Eslovaquia. Se debería suprimir «fácil» y añadir «garantizado» después de «acceso».

Suiza. Se debería suprimir «fácil», ya que es vago y redundante, teniendo en cuenta que se requieren «condiciones no menos favorables».

Estados Unidos. Suprímase la palabra «fácil», ya que su significado no está claro y puede estar en contradicción con la noción de «en condiciones no menos favorables».

EMPLEADORES

NK (Japón). Se debería añadir «conformes con aquellas previstas para [los trabajadores] [las trabajadoras y los trabajadores] en general» para tomar en consideración las grandes diferencias que existen entre los procedimientos nacionales de resolución de conflictos.

OIE. Suprímase la palabra «fácil» y trasládese la disposición hacia el final del instrumento (véanse los comentarios correspondientes al artículo 17).

TRABAJADORES

ACTU (Australia). Añádase las palabras «, al alcance de sus medios,» después de «acceso».

CSN (Canadá). La gran mayoría de los trabajadores domésticos carecen de medios que les permitan acceder a la justicia. Volver a añadir «asequible».

GSEE (Grecia). Suprimir «fácil» y añadir «efectivo» después de «acceso».

ICTU (Irlanda). Se debería enmendar el artículo 14 para proporcionar a los trabajadores domésticos que trabajan en hogares de diplomáticos procedimientos de resolución de conflictos que permitan tratar las quejas relativas a las violaciones de los derechos acordados en virtud de éste y otros convenios de la OIT pertinentes. Las medidas de resolución de conflictos deberían establecerse sobre la base de consensos tripartitos nacionales, y se debería exigir a los Miembros que las comuniquen al Director General de la OIT. A falta de esta declaración, no se debería permitir que los Miembros emitan visados y permisos de trabajo a los trabajadores domésticos.

NACIONES UNIDAS

CRC. La disposición debería incluir específicamente a los niños.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina ha suprimido el adjetivo «fácil».

Artículo 15

GOBIERNOS

Australia. Teniendo en cuenta las variaciones en la inspección del trabajo y su cumplimiento en los Estados Miembros de la OIT, no sería apropiado que el convenio prescribiera el tipo de acuerdos de inspección y cumplimiento que deberían ponerse en práctica. Sin embargo, se deberían incluir orientaciones adicionales en la recomendación. Inspirándose en la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), dicha disposición podría recomendar que los Miembros tomen en consideración: el registro de los trabajadores domésticos con una autoridad local apropiada; la autorización que permita que los inspectores del trabajo o a otros funcionarios designados entren y realicen inspecciones en los locales en que los trabajadores domésticos están contratados; las visitas a domicilio por parte de las autoridades competentes antes de la contratación de un trabajador doméstico, para evaluar las condiciones de trabajo y el alojamiento (cuando proceda); la realización de investigaciones rápidas y minuciosas de las denuncias de abusos perpetrados contra los trabajadores domésticos, así como el enjuiciamiento de los empleadores de conformidad con la legislación; y la prohibición de que los empleadores que no respeten las condiciones de forma reiterada contraten a trabajadores domésticos.

Egipto. Debido a la privacidad del hogar, no es factible establecer un sistema de supervisión que trate las quejas de los trabajadores.

Países Bajos. No es posible garantizar de antemano la eficacia de las medidas. El texto debería ser el siguiente: «Todo Miembro deberá adoptar las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores migrantes.».

Polonia. El texto debería ser más preciso.

EMPLEADORES

NK (Japón). La propuesta no especifica una obligación clara y, por ello, se debería suprimir.

OIE. Se debería añadir «y mecanismos de presentación de quejas» después de «medios». El artículo debería trasladarse a otra parte del documento, tal y como se sugiere más abajo (véanse los comentarios relativos al artículo 17).

Artículo 16

GOBIERNOS

Argentina. Esta disposición es pertinente, independientemente de si el trabajador es migrante o no, de conformidad con el principio de igualdad de trato.

Australia. La obligación prevista en el párrafo 1 del artículo 16, relativa a la adopción de medidas que garanticen que los trabajadores domésticos estén protegidos contra prácticas abusivas, es suficiente para el convenio. El párrafo 2 del artículo 16 se debería incluir en la recomendación.

Austria. La actual forma que presenta el artículo 16 puede ser un obstáculo para la ratificación, en particular la parte del párrafo 1 del artículo 16 que hace referencia a las responsabilidades jurídicas respectivas del hogar y de la agencia de empleo, así como la parte del apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 16 que hace referencia a la divulgación de información sobre toda infracción anterior.

Canadá. Propone los siguientes cambios a fin de evitar cualquier incompatibilidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), así como para permitir una mayor flexibilidad: el párrafo 1 del artículo 16 debería terminar después de «prácticas abusivas»; el apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 16 se debería suprimir; y el apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 16 debería tener el siguiente texto: «garantizar que las agencias de empleo cumplen con la legislación pertinente, y prever sanciones severas en caso de infracción».

Dinamarca. El artículo 16 es demasiado detallado, lo que puede ser un obstáculo para la ratificación. No es necesario establecer un mecanismo de registro y de quejas especial para las agencias.

República Dominicana. Está de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 16, ya que garantiza la eliminación de prácticas abusivas. Con respecto a la responsabilidad solidaria del jefe del hogar y la agencia, señala que las agencias de empleo de la República Dominicana sólo tienen una función de intermediación de empleo. Apoya el párrafo 2 del artículo 16.

Eritrea. Se debería definir la expresión «prácticas abusivas». En el apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 16 se debería hacer referencia a sanciones *adecuadas*.

Finlandia. El párrafo 1 del artículo 16 es aceptable. El párrafo 2 del artículo 16 es demasiado detallado y se podría incluir en la recomendación.

Francia. Las disposiciones sobre las agencias de empleo se deberían trasladar a la recomendación. Es difícil exigir a los Estados que adopten esas medidas específicas. En Francia, tanto las agencias de empleo como las intermediarias están sujetas a una autorización («agrément») sólo si facilitan servicios personales a grupos vulnerables. Otras agencias están sujetas a la legislación general, que es apropiada para tratar las prácticas abusivas.

Japón. Los criterios relativos a la divulgación de información sobre toda infracción anterior deberían formar parte del proceso de inspección, por lo que este aspecto del apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 16 se debería trasladar al apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 16.

Letonia. No queda clara la manera en que el párrafo 1 del artículo 16 puede aplicarse en casos en que las agencias de empleo no contratan al trabajador.

Malasia. Se debería permitir a las agencias de empleo que deduzcan honorarios del salario de los trabajadores domésticos, siempre y cuando se haga de una manera justa, equitativa y convenida entre ambas partes.

México. Se debería definir el concepto de «sanciones severas» en el apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 16. Se podría añadir una disposición que prohíba que las agencias de empleo retengan los documentos de viaje y de identidad.

Países Bajos. El párrafo 1 del artículo 16 pareciera dar a entender que hay un sesgo con respecto a las agencias de empleo. Se propone sustituirlo por el texto siguiente: «En el caso de los trabajadores domésticos que están contratados o colocados por una agencia de empleo, todo Miembro deberá establecer la responsabilidad jurídica tanto del hogar como de la agencia». Posteriormente, los elementos fundamentales del Convenio núm. 181 se podrían utilizar como base para desarrollar el presente artículo. El párrafo 2 del artículo 16 es demasiado detallado, lo que podría dificultar su ratificación. El artículo 16 no se debería aplicar si los Miembros deciden excluir a los trabajadores domésticos contratados mediante agencias de empleo privadas del alcance del convenio en virtud del apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 16. Podría hacer falta añadir una disposición para evitar discrepancias entre los artículos 2 y 16.

Filipinas. En el apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 16, la expresión «llevar a cabo» debería sustituirse por «efectuar». En el apartado *c)* del párrafo 2 del artículo 16, se debería añadir una disposición que exija la adopción de medidas que garanticen que se prohíbe efectivamente que las agencias de empleo no autorizadas realicen cualquier actividad.

Eslovaquia. El párrafo 1 del artículo 16 se debería aplicar a los trabajadores domésticos que han sido contratados, colocados, o contratados y colocados por agencias de empleo. El párrafo 2 del artículo 16 se debería trasladar a la recomendación.

Suecia. No es apropiado reglamentar la responsabilidad de las agencias de empleo en el convenio. Se podría sustituir el párrafo 1 del artículo 16 por una disposición que exija que se adopten medidas para garantizar que los trabajadores domésticos contratados o colocados mediante una agencia de empleo, incluidos los trabajadores migrantes, están plenamente informados sobre cuáles son las responsabilidades del empleador. Se debería suprimir el párrafo 2 del artículo 16.

Suiza. Dado que el objetivo de esta disposición es reflejar los principios contenidos en el Convenio núm. 181, el cual ha tenido hasta el momento un número reducido de ratificaciones, se debería sustituir el presente texto por el que figura en el punto 19 de las Conclusiones propuestas inicialmente por la Oficina ³².

Reino Unido. Exigir un sistema de licencias plantearía dificultades.

Estados Unidos. Sería útil realizar debates adicionales sobre el apartado *d)* del párrafo 2 del artículo 16, a fin de tomar en consideración la complejidad de distintos casos en que las agencias cobran o deducen honorarios, así como el alcance preciso que se espera obtener con esta disposición.

EMPLEADORES

EK (Finlandia). La cuestión de la agencias de empleo se debería tratar de forma equilibrada, ya que su labor de colocación de trabajadores domésticos beneficia a las familias y a quienes necesitan cuidados.

NK (Japón). Se debería suprimir el párrafo 2 del artículo 16, ya que es incompatible con el Convenio núm. 181. En el Japón, no se llevan a cabo inspecciones periódicas de las agencias de empleo y se aceptan las deducciones del salario hasta cierto punto.

VNO-NCW, MKB-Nederland (Países Bajos). Se debería añadir una referencia específica al Convenio núm. 181 en el párrafo 1 del artículo 16.

³² OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010, pág. 446.

CCP (Portugal). Se debería indicar claramente que el pago de honorarios a las agencias de empleo privadas debería hacerlo el empleador del trabajador doméstico interesado.

OIE. La disposición debería suprimirse porque puede representar un obstáculo para los esfuerzos de promoción del Convenio núm. 181. No es aceptable partir de la base que las agencias de empleo tendrían una propensión particular hacia las «prácticas abusivas». No existe justificación alguna que permita imponer una responsabilidad continua a las agencias en aquellos casos en que se limitan simplemente a ofrecer servicios y a vincular ofertas con demandas. Las responsabilidades jurídicas de las agencias y los empleadores del hogar ya se delimitan en el marco de las relaciones contractuales entre los jefes de familia y las agencias, los jefes de familia y los trabajadores domésticos, y los trabajadores domésticos y las agencias. El párrafo 1 del artículo 16 también es incompatible con el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 12 del Convenio núm. 181, que obliga a los Miembros a establecer responsabilidades entre las agencias y las «empresas usuarias», y de este modo aborda la cuestión de la responsabilidad únicamente con respecto a las agencias a las que se hace referencia en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 del mismo Convenio. La referencia en el párrafo 1 del artículo 16 a los trabajadores domésticos que «hayan obtenido su empleo o colocación» mediante una agencia de empleo es ambigua con respecto a la distinción establecida en el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 1 y en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio núm. 181.

El enfoque adoptado en el párrafo 2 del artículo 16 tiene un carácter demasiado sancionador y es negativo para un sector en particular. En el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 16, las referencias al «registro» y la «divulgación de información» sobre información pública son incompatibles con el artículo 3 del Convenio núm. 181 y, además, el término «calificaciones» no es claro. El apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 16 es innecesario, debido a que el artículo 15 ya contempla medidas para garantizar el cumplimiento, incluida la inspección del trabajo. El término «severas», con relación a las sanciones, es incompatible con el Convenio núm. 181. En la versión inglesa, el texto ha ganado en claridad gracias a la sustitución de «incurred» por «charged». Sin embargo, es necesario aclarar si el objetivo es tratar la cuestión de: 1) los honorarios cobrados por una agencia al trabajador, o 2) la preocupación de que algunos empleadores intenten recuperar los honorarios que han pagado a las agencias, sustrayéndolos de la remuneración de los trabajadores domésticos. Todo artículo relativo a las agencias de empleo debería colocarse antes de los actuales artículos 14, 15 y 17.

CIETT. Las divergencias entre las disposiciones de un convenio sobre el trabajo doméstico y las del Convenio núm. 181 serían una fuente de confusión; asimismo, la adopción de un artículo específico sobre las agencias dificultaría los esfuerzos tripartitos encaminados a promover el Convenio núm. 181. El artículo 16 no añade ningún valor al nuevo convenio. Los trabajadores contratados por agencias no deberían recibir un trato diferente; además, la cuestión se superpone con el Convenio núm. 181. Sería preferible suprimir el artículo 16. En caso contrario, debería reformularse para que hiciera referencia al Convenio núm. 181 o para que incluyera elementos fundamentales del mismo. Este tipo de disposición contribuiría a que los Miembros ratificaran el Convenio núm. 181 o a que adoptaran reglamentaciones que reflejaran dichas disposiciones fundamentales.

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina). Es razonable y necesario que se procese y registre la información correspondiente a las infracciones de las agencias, así como que la misma sirva como antecedente para fundamentar las medidas que se adopten, en cuanto al registro de dichas agencias.

CUT (Brasil). Suprimir «por ejemplo» en la última parte del párrafo 1 del artículo 16.

CNTB (Burkina Faso). En la versión francesa del texto se debería sustituir la expresión «*honoraire facturé*» por «*commission perçue*» en el apartado *d)* del párrafo 2 del artículo 16.

CSN (Canadá). Las agencias de empleo y los empleadores deberían ser solidariamente responsables cuando se considere que la relación de trabajo es «triangular». En el apartado *d)* del párrafo 2 del artículo 16 se debería prohibir que las agencias de empleo imputen honorarios a los trabajadores domésticos.

FADWU, HKCTU (China), MUSYGES (El Salvador), DGB (Alemania), CTM (México), GEFONT (Nepal), TUC (Reino Unido), CSI. El presente texto se podría fortalecer mediante la inclusión de una disposición que contemple que no se debería exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad a las agencias, y que éstos no deberían pagar depósitos o gastos de visado y de viaje.

CGT (Colombia). El párrafo 2 del artículo 16 debería incluir un apartado en el que se exija a las autoridades que publiquen información sobre los puestos disponibles y garanticen que la contratación se haga en condiciones decentes y legales. El apartado *d*) del párrafo 2 del artículo 16 debería *prohibir* las deducciones.

CTC, CUT (Colombia). Véanse los comentarios sobre el artículo 13.

CASC, CNTD, CNUS (República Dominicana). Los trabajadores domésticos contratados por una agencia deberían estar cubiertos por la legislación que se aplica a los trabajadores en general, y no se les debería considerar como trabajadores domésticos.

SAK (Finlandia). El apartado *d*) del párrafo 2 del artículo 16 debería estipular claramente que los trabajadores domésticos no estarán obligados a pagar visados, ni costos relacionados con los servicios de viaje o de empleo.

SEWA (India). Se debería suprimir «por ejemplo» del párrafo 1 del artículo 16. El apartado *a*) del párrafo 2 del artículo 16 debería hacer referencia a «reglamentos oficiales» en lugar de «criterios», y se debería añadir la palabra «pública» después de «información». El texto del apartado *c*) del párrafo 2 del artículo 16 debería ser «establecer mecanismos de resolución de quejas accesibles a los trabajadores domésticos con respecto a todas las quejas, incluidas las prácticas abusivas».

JTUC-RENGO (Japón). Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a conocer toda infracción anterior de las agencias de empleo.

FNV (Países Bajos). Las agencias de empleo que actúan con mala fe y la trata de personas constituyen problemas graves de este sector. Se apoya incluir una referencia al Convenio núm. 181 en esta disposición.

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). En el apartado *b*) del párrafo 2 del artículo 16 se debería tratar la cuestión de las agencias de empleo que retienen los documentos de identidad. Las agencias que contratan a trabajadores domésticos migrantes deberían garantizar que se cumplen las condiciones de trabajo decente en el país de empleo.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En el artículo 16 se debería indicar que los intermediarios y los empleadores son solidariamente responsables de las infracciones cometidas con los contratos de trabajo.

NACIONES UNIDAS

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud. Se debería prohibir que las agencias de empleo cobren honorarios a los trabajadores domésticos. Esta práctica fomenta la dependencia de los trabajadores domésticos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En un número considerable de respuestas se propusieron modificaciones exhaustivas al artículo 16. Las preocupaciones más frecuentes tenían relación con la necesidad de garantizar la compatibilidad del texto con las disposiciones contenidas en el Convenio núm. 181, así como con el nivel de detalle establecido en ese momento en el artículo 16, en particular en el segundo párrafo. Varios gobiernos consideran que el párrafo 2 del artículo 16 debería figurar en la recomendación.

La Oficina considera que, teniendo en cuenta la gran variedad de comentarios recibidos, sería útil proseguir con las discusiones para desarrollar aun más las disposiciones relativas a las agencias de empleo. Por consiguiente, no se introdujeron cambios en el texto que figura en el Informe IV (2B).

Algunos gobiernos señalaron que, de conformidad con su legislación, sólo se permite que las agencias de empleo actúen como intermediarios. En otros países, las agencias de empleo no vinculan ofertas y demandas, sino que únicamente contratan a trabajadores y los ponen a disposición de los usuarios. La actual redacción del párrafo 1 del artículo 16 no hace diferencias entre estos dos tipos de agencia, ya que el objetivo es abarcarlas a ambas, cuando existan. Así pues, la expresión «hayan obtenido su empleo o colocación» pretende incluir a los dos tipos de agencia.

Artículo 17

GOBIERNOS

Australia. Apoya la inclusión de un requisito en el sentido de que los Miembros celebren consultas con las organizaciones que representan a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, además de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país.

Egipto. Es difícil determinar la naturaleza de las organizaciones de empleadores. Véanse los comentarios relativos al párrafo 2 del proyecto de recomendación.

Filipinas. El lenguaje relativo a las consultas debería ajustarse al contenido del párrafo 2 del artículo 2, mediante la frase «y, en particular, con las organizaciones que representan a los trabajadores domésticos y a sus empleadores» después de «organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores».

Suiza. Como en el caso del párrafo 1 del artículo 12, las medidas de aplicación mencionadas en el artículo 17 deberían volver a formularse en forma de lista de condiciones *alternativas* y no *acumulativas*. El artículo 17 se podría dividir en dos párrafos, el primero con el texto siguiente: «Las disposiciones del Convenio deberán ponerse en práctica por medio de la legislación, los convenios colectivos u otras medidas en consonancia con la práctica nacional, mediante la ampliación o adaptación de las medidas en vigor destinadas a proteger a los trabajadores domésticos, o mediante la elaboración de medidas específicas para ellos.» La cuestión de las consultas se podría tratar en un párrafo independiente de la siguiente forma: «Al adoptar dicha legislación u otras medidas, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas y, en particular, con las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, cuando existan.».

EMPLEADORES

ACCI (Australia). Se debería exigir a los Miembros que intervengan únicamente después de haber celebrado consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores permanentes y más representativas, así como con otras organizaciones existentes que representen a los trabajadores domésticos y a sus empleadores. La ACCI se muestra a favor de ofrecer a los Miembros el máximo de opciones disponibles para que apliquen nuevas obligaciones, en especial si toman la forma tanto de un convenio como de una recomendación.

FEPEM (Francia). La formulación relativa a las consultas debería estar en consonancia con el texto propuesto para el artículo 2.

NK (Japón). Se deberían celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores *más* representativas.

OIE. La formulación relativa a las consultas debería estar en consonancia con el texto propuesto para el artículo 2 (véanse los comentarios para el artículo 2).

TRABAJADORES

CSN (Canadá). El artículo 17 debería incluir la celebración de consultas con las organizaciones que representan a los trabajadores domésticos. Se debería suprimir «o adaptando» y «según proceda».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Véanse los comentarios correspondientes al artículo 2.

Artículo 18

GOBIERNOS

Países Bajos. Se debería añadir una referencia a la «legislación nacional».

Filipinas. En el texto se debería hacer referencia a disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos *en virtud de la legislación nacional* y otros convenios internacionales.

TRABAJADORES

CTN (Nicaragua). Se debería hacer referencia a la legislación nacional y a los convenios colectivos aplicables.

COMENTARIO DE LA OFICINA

El texto actual se ajusta a disposiciones similares contenidas en normas que están en vigor. El párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la OIT ya prevé que en ningún caso podrá considerarse que la adopción o la ratificación de un convenio menoscaba cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores en cuestión condiciones más favorables.

3. OBSERVACIONES RELATIVAS AL PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA [LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS] [LOS TRABAJADORES DEL HOGAR] [LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS] [LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR]

Párrafo 1

TRABAJADORES

CUT (Brasil). Suprimir: «y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas».

Párrafo 2

GOBIERNOS

Egipto. Una persona podría ser al mismo tiempo un trabajador doméstico y un empleador de un trabajador doméstico. Sería difícil que existieran organizaciones que representaran a este sector.

Suiza. El apartado *c)* del párrafo 2 sería más equilibrado si después de «trabajadores domésticos» se agregaran las palabras «y de empleadores para».

EMPLEADORES

UIA (Argentina). Sería conveniente aclarar en los subpárrafos *a)* y *b)* que tanto los empleadores como los trabajadores domésticos tendrán derecho a asociarse a las organizaciones representativas preexistentes.

OIE. Toda referencia a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva debe aplicarse en igualdad de condiciones tanto a los trabajadores como a los empleadores. La capacidad de los trabajadores y de los empleadores para actuar en consecuencia debería ser igualmente protegida. Debería modificarse el párrafo 2 a efectos de reflejar estos principios.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). Los instrumentos propuestos no parecen tratar la cuestión de garantizar el suministro de informaciones adecuadas a los trabajadores domésticos respecto de sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

CSN. (Canadá). Suprimir el apartado *b)* del párrafo 2.

CGT (Colombia). El apartado *a)* del párrafo 2 debería prohibir dichas restricciones.

SEK (Chipre). Incluir una disposición que estimule el diálogo con los interlocutores sociales que tratan habitualmente cuestiones relativas a los trabajadores domésticos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina ha efectuado cambios menores en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 2, a fin de referirse a las «organizaciones que estimen convenientes», pues tales son los términos utilizados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Párrafo 3

GOBIERNOS

Australia, España, Francia, México, Paraguay, República Unida de Tanzania. Se acepta la formulación alternativa propuesta por la Oficina³³.

Austria, Estados Unidos, Países Bajos, Suecia. La formulación propuesta por la Oficina podría combinarse con el texto actual.

Canadá, Filipinas, Grecia, Kenya, Polonia. Se prefiere el texto actual.

Chipre. Se está en desacuerdo con la formulación propuesta por la Oficina.

Egipto. No apoya la referencia al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Los empleadores deberían tener la posibilidad de determinar el estado de salud de los trabajadores domésticos en lo que respecta a las enfermedades transmisibles.

Israel. Debería hacerse una distinción entre el reconocimiento médico realizado en el contexto de la política nacional de inmigración y el reconocimiento médico vinculado al trabajo que se hace a todos los trabajadores del país de destino. El reconocimiento médico vinculado al trabajo que se hace para el diagnóstico del embarazo es aceptable en ciertos casos.

Namibia. El texto que figura en el proyecto de recomendación en relación con las normas internacionales del trabajo en general es aceptable, pero convendría seguir examinando este punto.

Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Omán, Qatar. Se debería autorizar que los empleadores de trabajadores domésticos tomaran medidas preventivas para proteger a los miembros del hogar, incluida la realización de controles previos de enfermedades contagiosas. En el párrafo 3 debería indicarse que el reconocimiento médico vinculado al trabajo deberá corresponder a la naturaleza de las tareas realizadas por el trabajador doméstico y a su proximidad a los miembros de la familia. No se apoya la formulación propuesta por la Oficina.

Rumania. El proyecto de recomendación no trata de la cuestión del control de la salud de los trabajadores domésticos. Esto debe hacerse de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

³³ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 10.

España. Debería suprimirse la referencia a los reconocimientos médicos.

Uganda. La formulación propuesta por la Oficina podría interpretarse en el sentido de que los trabajadores domésticos no deberían someterse a los reconocimientos médicos, aun cuando hayan dado su consentimiento al procedimiento. La revelación de la situación serológica respecto del VIH también puede ayudar al empleador a dar una respuesta en caso de que un trabajador doméstico necesite un tratamiento o medicamentos antirretrovirales. El hogar debería estar en condiciones de poner en práctica medidas específicas para proteger a sus miembros.

EMPLEADORES

UIA (Argentina). La redacción es confusa. Se han tenido en cuenta muchos conceptos que deberían tratarse en distintas disposiciones y analizarse más afondo.

NK (Japón). Puede ser apropiado realizar reconocimientos médicos vinculados al trabajo.

OIE. El propósito de este párrafo no es claro. La frase «en conformidad con las normas internacionales del trabajo» es excesiva. Los Estados Miembros fijan el nivel de protección de los datos personales requeridos en sus respectivos contextos. Los empleadores necesitan gestionar el riesgo y tomar decisiones en materia de empleo. Los reconocimientos médicos legales y la utilización de la correspondiente información son esenciales para estos procesos.

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), CSN (Canadá), FADWU, HKCTU (China), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlandia), UNSA (Francia), DGB (Alemania), ICTU (Irlanda), GEFONT (Nepal), CUT-A (Paraguay), CGTP, SINTTRAHOL (Perú), TUCTA (República Unida de Tanzania), TUC (Reino Unido), CSI. Se apoya la formulación alternativa propuesta por la Oficina.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Un número considerable de gobiernos y la totalidad de las organizaciones de los trabajadores consideraron apropiado el texto del párrafo 3 propuesto por la Oficina en el Informe IV (1) para sustituir el texto actual o para añadirlo a éste. Sin embargo, un número similar de gobiernos expresó su preferencia por el texto actual. En varias respuestas también se señaló la necesidad de mantener nuevas discusiones sobre esta disposición. Teniendo en cuenta lo que precede, la Oficina ha incluido una versión enmendada del párrafo 3 en el proyecto de recomendación que figura en el Informe IV (2B).

Párrafo 4

GOBIERNOS

Australia. El trabajo doméstico no debería poner en peligro la salud, la seguridad o el bienestar de los niños, y no debería interferir con su escolaridad. Además, la recomendación debería proporcionar orientaciones prácticas con respecto a la vulnerabilidad específica de los niños que son objeto de trata para el trabajo doméstico y también respecto de los distintos aspectos de la vulnerabilidad de los niños, especialmente de las niñas, que viven con su empleador. Por otra parte, la recomendación debería proporcionar orientaciones prácticas sobre la aplicación del párrafo 2 del artículo 4 del convenio. Se debería reforzar el párrafo 4 mediante la inclusión de disposiciones sobre: limitación del tiempo de trabajo para que los menores dispongan de tiempo suficiente para la educación, la formación, el descanso y las actividades de esparcimiento; restricciones respecto de ciertos tipos de trabajo para proteger a los trabajadores domésticos jóvenes que viven con su empleador; y mecanismos eficaces para retirar a los niños de los trabajos domésticos peligrosos y rehabilitarlos.

Austria. Teniendo en cuenta las necesidades particulares de protección de este grupo, la última parte de la disposición debería incluir referencias específicas a los períodos de descanso, la protección de la salud y la moralidad, y el reconocimiento médico periódico.

Suecia. El párrafo 4 debería trasladarse al proyecto de convenio.

República Unida de Tanzania. El tiempo de trabajo debería contemplarse en el párrafo 6.

Estados Unidos. La disposición debería contener orientaciones más específicas sobre las medidas relativas a las necesidades de protección de los trabajadores domésticos menores de 18 años, como las que se refieren al tiempo de trabajo, el trabajo peligroso y el control del bienestar del trabajador doméstico. Dicha disposición serviría de guía para la aplicación del artículo 4 del convenio.

TRABAJADORES

BAK (Austria). Las disposiciones deberían referirse específicamente a los períodos de descanso, la protección de la salud y la moral, el examen médico periódico y a la especial atención que debería prestarse a las fuerzas físicas de los trabajadores de que se trata.

CUT (Brasil). Sustituir «deberían prestar atención especial» por «deberían garantizar».

CSN (Canadá). Se debería insertar la frase «de conformidad con los Convenio núms. 138 y 182» después de «la legislación nacional». A los trabajadores domésticos migrantes debería aplicarse la edad mínima de 18 años, por ser las personas más expuestas a los malos tratos y al trabajo forzoso.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Como se indica más arriba en relación con el artículo 4 del proyecto de convenio, la Oficina, teniendo en cuenta varios comentarios y sugerencias formulados, consideró que debían agregarse ciertos elementos al párrafo 4 con el fin de proporcionar orientaciones más específicas en la materia. Por consiguiente, en el texto ampliado se recomienda la adopción de medidas destinadas a definir las formas peligrosas de trabajo doméstico y a prohibirlas y erradicarlas para las personas menores de 18 años. Se refiere más detalladamente a la cuestión de la limitación de las horas de trabajo y las restricciones relativas a ciertos tipos de trabajo y recomienda el establecimiento o el fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos jóvenes.

Párrafo 5

GOBIERNOS

Australia. Como cuestión de buena práctica, el empleador debería proporcionar al trabajador doméstico la lista detallada de sus tareas de modo que se establezca de manera clara cuáles son las obligaciones del trabajador. Por lo tanto, el apartado *b)* del párrafo 5 debería redactarse como sigue: «descripción de las tareas, incluida la lista detallada de tareas». El apartado *f)* del párrafo 5 debería rezar: «la tasa de remuneración de las horas extraordinarias, incluidas las horas de disponibilidad laboral inmediata». De este modo se garantizará que los trabajadores domésticos reciban información sobre la tasa de remuneración de las horas de disponibilidad laboral inmediata, al igual que los demás trabajadores que están de guardia.

China. En el subpárrafo 2 del párrafo 5 deberían añadirse puntos relativos a las condiciones de seguridad y salud y a las prestaciones de seguridad social.

Francia. No hay manera de «garantizar» que los trabajadores domésticos comprendan esta información. Para mantener la coherencia con el artículo 6, el subpárrafo 1 del párrafo 5 debería redactarse como sigue «los empleados deberían ser informados de manera adecuada.». En el subpárrafo 3 del

párrafo 5 debería indicarse claramente que el modelo de contrato es opcional. Los contratos de trabajo deben adaptarse a cada relación de trabajo.

India. El subpárrafo 2 del párrafo 5 debería suprimirse ya que su aplicación no parece posible.

México. En el subpárrafo 2 del párrafo 5 debería incluirse una nueva disposición que se refiera al horario de la jornada laboral.

Paraguay. En el subpárrafo 2 del párrafo 5 debería eliminarse el apartado *h*).

Perú. En los casos en que la legislación autoriza los contratos verbales será difícil proporcionar información sobre todos los aspectos enumerados y garantizar que los trabajadores la hayan comprendido.

Filipinas. En el subpárrafo 1 del párrafo 5 debería preverse que tanto los contratos de los trabajadores domésticos migrantes como los de los trabajadores domésticos locales deberían estar redactados en un idioma comprendido por el empleador y el trabajador.

Polonia. En caso de no incluirse en el artículo 6 del proyecto de convenio, las disposiciones relativas al lugar de trabajo, la duración de las vacaciones y los plazos de pre aviso de la terminación de la relación de trabajo deberían figurar en el párrafo 5.

Federación de Rusia. La utilidad del subpárrafo 3 del párrafo 5 debe ser objeto de una discusión más profunda.

Eslovaquia. En el subpárrafo 1 del párrafo 5 se debería disponer que la información sobre las condiciones de empleo se proporcione de manera apropiada, verificable y de fácil comprensión; en consecuencia, se debería suprimir la disposición equivalente del artículo 6 del proyecto de convenio. El apartado *a*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 podría reformularse de la siguiente manera: «Fecha de inicio del empleo».

Suiza. En lo que respecta al subpárrafo 2 del párrafo 5, los resultados de las consultas con los cantones se comunicarán a su debido tiempo. En el subpárrafo 3 del párrafo 5 del texto francés, debería utilizarse la expresión «un modèle de contrat individuel» en lugar de «un contrat type».

República Unida de Tanzania. Entre los datos debería figurar una disposición sobre las horas de trabajo.

Túnez. En el subpárrafo 1 del párrafo 5 se debería especificar quién es responsable de prestar la asistencia mencionada. Se podría añadir una nueva disposición que requiera procedimientos especiales que rijan la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores domésticos menores de edad.

Estados Unidos. En el subpárrafo 1 del párrafo 5 debería añadirse la expresión «incluida la interpretación en un idioma que puedan comprender», después de «se debe prestar asistencia». En el subpárrafo 3 del párrafo 5, las palabras «considerar el establecimiento» deberían ser reemplazadas por «establecer».

EMPLEADORES

UIA (Argentina). En el subpárrafo 1 del párrafo 5 debe quedar claro que se trata de una responsabilidad del gobierno. En el subpárrafo 2 del párrafo 5 debería incluirse la siguiente aclaración: «... en las condiciones de empleo deberían indicarse los datos previstos por la legislación nacional o acordados mediante negociación colectiva u otros acuerdos que regulen el empleo de los trabajadores domésticos, pudiéndose incluir los datos enumerados a continuación». El contrato tipo previsto en el subpárrafo 3 del párrafo 5 podría ser muy útil. Deberían tomarse en cuenta las consideraciones siguientes: el contrato debería proveerse en forma gratuita; los empleadores y los trabajadores no deberían ser obligados a utilizarlo y deberían estar facultados a acordar las condiciones de trabajo que consideraran convenientes, siempre que no fueran contrarias a la legislación vigente en la materia.

COPARDOM (República Dominicana). Los apartados *f*) y *k*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 se consideran inadecuados habida cuenta de la naturaleza del trabajo doméstico.

NK (Japón). En el apartado *e*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 deberían añadirse las palabras «según proceda». En el Japón, no existen disposiciones legales relativas a la licencia de enfermedad y a la licencia por otros motivos personales. Se deberían eliminar los apartados *f*) y *h*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 (véanse los comentarios relativos a los artículos 10 y 12 del proyecto de convenio). En el subpárrafo 3 del párrafo 5 se debería disponer la celebración de consultas entre las organizaciones representativas.

OIE. En el subpárrafo 1 del párrafo 5 habría que añadir una frase adicional para prever que los Miembros deberían prestar asistencia a los trabajadores domésticos y los empleadores sin costo. En el encabezamiento del subpárrafo 2 del párrafo 5 se debería hacer referencia a las legislaciones nacionales, los convenios colectivos o las disposiciones prácticas. El apartado *a*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 se debería incorporar en el artículo 6, *e*), del proyecto de convenio. La expresión «según proceda», debería añadirse al final del apartado *e*) del subpárrafo 2 del párrafo 5. Debería suprimirse el apartado *f*) del mismo párrafo 5, 2). En el apartado *g*) podría suprimirse el término «en metálico». Para evitar confusiones, el término «monetario» podría sustituir el término «pecuniario» en el apartado *h*). Se debería eliminar el apartado *i*). La divulgación de dichos datos es innecesaria y redundante. En el apartado *k*) se debería añadir «cuando proceda», y se prefiere dicho apartado al artículo 6, *i*), del proyecto de convenio. Los gobiernos deberían proveer un contrato tipo para su circulación pública, que las partes podrían utilizarse según su conveniencia. No se deberían imponer sanciones o hacer presunciones legales desfavorables por no tener en cuenta el contrato tipo.

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina). En el subpárrafo 1 del párrafo 5 se debería mencionar más específicamente la asistencia que se ha de prestar.

CSN (Canadá). En el subpárrafo 1 del párrafo 5 se debería prever el establecimiento de un contrato escrito. En la lista debería figurar, cuando proceda, la obligación de indicar el número de comidas proporcionadas por día. También se debería indicar que los períodos de prueba no deben extenderse más allá de un mes y deben ser remunerados. El apartado *k*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 debería combinarse con el párrafo 17. El subpárrafo 3 del párrafo 5 debería rezar «Los Miembros tomarán medidas para».

CGT (Colombia). En el apartado *b*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 debería añadirse una referencia a las tareas que han de realizarse en el puesto de trabajo.

SEWA (India). En el subpárrafo 3 del párrafo 5 se debería especificar «el establecimiento de un contrato tipo en el que figuren las condiciones de empleo».

CUT-A (Paraguay). El apartado *h*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 debería eliminarse.

CCOO (España). Los apartados *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *h*) e *i*) del subpárrafo 2 del párrafo 5 deberían incluirse en el artículo 6 del proyecto de convenio.

NUDE (Trinidad y Tabago). Véanse los comentarios relativos al artículo 6 del proyecto de convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Para mayor claridad, la Oficina ha reformulado el encabezamiento del subpárrafo 2 del párrafo 5. Se suprimió el apartado *a*) del subpárrafo 2 del párrafo 5, habida cuenta de la reformulación del apartado *e*) del artículo 6 del proyecto de convenio (véase más arriba el comentario de la Oficina).

Párrafo 6

GOBIERNOS

Australia. El párrafo 8, que se relaciona con el trabajo nocturno, puede incluirse aquí como un nuevo subpárrafo 2. De esta forma, se incluiría en el proyecto de recomendación un párrafo relativo a las horas de trabajo basado en la disposición que figura en el párrafo 1 del artículo 10 del proyecto de convenio. El actual subpárrafo 2 del párrafo 6 debería reformularse para considerar de manera más general la elaboración de orientaciones prácticas «con respecto a las horas de trabajo».

China. La redacción del subpárrafo 1 del párrafo 6 no es clara.

Francia. El término «orientaciones prácticas» que figura en el subpárrafo 2 del párrafo 6 debe aclararse.

India. Debería suprimirse esta disposición, pues su aplicación no parece posible.

Letonia. En el subpárrafo 1 del párrafo 6 la expresión «el trabajador doméstico» debería completarse con «o su representante».

Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Omán, Qatar. De conformidad con las observaciones formuladas con respecto al artículo 10 del proyecto de convenio, debería suprimirse el subpárrafo 1 del párrafo 6.

Estados Unidos. El subpárrafo 2 del párrafo 6 debería comenzar de la siguiente manera: «Los Miembros deberían elaborar...».

EMPLEADORES

UIA (Argentina). Las normas generales sobre las horas de trabajo no se pueden aplicar al trabajo doméstico debido a la naturaleza misma del trabajo.

COPARDOM (República Dominicana). La disposición es inadecuada habida cuenta de la naturaleza del trabajo doméstico.

OIE. Los razonamientos clásicos relativos a la medición del tiempo de trabajo no corresponden exactamente al contexto del trabajo doméstico y, por consiguiente, no deberían aplicarse a éste. Si en el instrumento se incluyera un enfoque de este tipo, una disposición como la del subpárrafo 2 del párrafo 6 sería esencial para ayudar a los dueños de casa a soportar la carga de mantener el registro del tiempo de trabajo. La formulación de los textos sobre la cuestión de la consulta tendrían que armonizarse (véanse los comentarios relativos al artículo 2 del proyecto de convenio).

TRABAJADORES

CSN (Canadá). Se debería también pedir a los trabajadores domésticos que lleven un registro personal de sus horas de trabajo.

CLMT (Mauritania), COTRAF (Rwanda). El párrafo 6 debería indicar que las horas extraordinarias deberían ser compensadas por medio del salario y el descanso.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En el subpárrafo 1 del párrafo 6 el término «horas de trabajo» se refiere a las horas realmente trabajadas que, por lo tanto, incluyen las horas extraordinarias. Por consiguiente, la Oficina reemplazó la palabra «y» antes de «las horas extraordinarias» por «con inclusión de».

Párrafo 7

GOBIERNOS

Australia. Se apoya la formulación del párrafo 7 porque proporciona orientaciones prácticas sobre la aplicación del párrafo 3 del artículo 10 del proyecto de convenio.

Costa Rica. No se debería autorizar la utilización de períodos de disponibilidad laboral inmediata.

Chipre. Se debería suprimir el apartado *c)* del párrafo 7.

India. Se debería suprimir el párrafo, ya que no parece posible su aplicación.

Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Omán, Qatar. De acuerdo con los comentarios relativos al artículo 10 del proyecto de convenio, se debería suprimir el artículo 7.

Polonia. Se debería añadir una disposición para garantizar que los trabajadores domésticos reciban una protección que no sea menos favorable que la que reciben en general los trabajadores en virtud de la legislación y reglamentación nacionales.

Eslovaquia. La expresión «períodos de disponibilidad laboral inmediata» puede tener un significado diferente en distintas jurisdicciones.

República Unida de Tanzania. La frase debería reformularse para eliminar ambigüedades acerca del momento en que los trabajadores domésticos pueden dejar de trabajar.

EMPLEADORES

UIA (Argentina). Las normas generales sobre las horas de trabajo y los períodos de descanso no se pueden aplicar al trabajo doméstico debido a la naturaleza misma del trabajo.

COPARDOM (República Dominicana). La disposición es inadecuada habida cuenta de la naturaleza del trabajo doméstico.

NK (Japón). Suprimir el párrafo 7. Véanse los comentarios relativos al artículo 10 del proyecto de convenio.

OIE. Suprimir el párrafo 7. Estos conceptos no tienen ningún sentido en el contexto del trabajo doméstico y pueden entrañar consecuencias no deseadas. De lo contrario, en el encabezamiento se debería permitir que los gobiernos abordaran estos problemas con medidas compatibles con la práctica nacional. El arbitraje debería ser un procedimiento legítimo. Las partes deberían acordar un descanso compensatorio cuando los períodos de descanso fueran interrumpidos por el trabajo. La remuneración debería basarse en un salario semanal o mensual que sea igual o superior al salario mínimo para esa labor.

TRABAJADORES

CSN (Canadá). Véanse los comentarios relativos al artículo 10 del proyecto de convenio.

CGTP, SINTTRAHOL (Perú). Deberían aplicarse los mismos límites al horario de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de trabajo (cama afuera o cama adentro).

COTRAF (Rwanda). Estas prácticas pueden equivaler a la esclavitud.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En la versión inglesa del apartado *b)* del párrafo 7, la Oficina reemplazó la palabra «disturbed» por la palabra «interrupted». Se mantiene sin cambio el texto inicial de la versión española.

Párrafo 8

GOBIERNOS

Australia. El párrafo 8 debería añadirse al párrafo 6.

República Dominicana. Dicho período es difícil de distinguir cuando los trabajadores domésticos viven en el hogar del empleador.

Estados Unidos. La disposición debería invitar a los Miembros a adoptar medidas específicas.

EMPLEADORES

UIA (Argentina). Las normas generales sobre las horas de trabajo no se pueden aplicar al trabajo doméstico debido a la naturaleza misma del trabajo y a las condiciones en que ha de llevarse a cabo.

COPARDOM (República Dominicana). La disposición es inadecuada habida cuenta de la naturaleza del trabajo doméstico.

NK (Japón). Debería suprimirse la disposición. En ciertas ocasiones los trabajadores domésticos deben trabajar hasta tarde, y en los salarios se debería tener en cuenta este trabajo.

OIE. Los fundamentos de este concepto no se aplican al trabajo doméstico. El párrafo 8 debería suprimirse. Los trabajadores domésticos suelen vivir en el lugar de trabajo, cumplen tareas que se realizan durante el día o han sido contratados para trabajar durante la noche. El hecho de considerar el trabajo doméstico nocturno como trabajo ocasional o episódico puede dar lugar a confundir el trabajo nocturno con los períodos de disponibilidad inmediata en la noche y la doble contabilización.

TRABAJADORES

ACTU (Australia). Esta disposición debería confirmar que el trabajo nocturno realizado por los trabajadores domésticos debería recibir un trato no menos favorable que el trabajo nocturno realizado por otros trabajadores.

CUT (Brasil). La expresión «deberían considerar la adopción de medidas específicas» debería sustituirse por la expresión «deberían adoptar medidas».

CSN (Canadá). El trabajo nocturno no debe confundirse con los períodos de disponibilidad inmediata. El párrafo 8 debería reformularse para asegurarse de que los Miembros adopten medidas específicas que no deberían ser menos favorables que las que se aplican a los demás trabajadores en general.

Párrafo 9

GOBIERNOS

Australia. La recomendación podría reestructurarse a fin de incluir un solo párrafo relativo al período de descanso diario y semanal, que combine los párrafos 9, 10 y 11.

República Dominicana. La legislación nacional debería establecer los períodos de descanso.

Paraguay. Estas medidas no deberían ser menos favorables que las que se aplican a los demás trabajadores.

Eslovaquia. Sustituir «la jornada de trabajo» por «el trabajo».

EMPLEADORES

OIE. Véanse los comentarios relativos al artículo 10 del proyecto de convenio.

Párrafo 10

GOBIERNOS

Australia. Si bien se reconoce que puede ser difícil establecer un día fijo de descanso semanal (en particular para los trabajadores domésticos que trabajan en un sistema de turnos semanales), se considera que es la forma más sencilla de garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de su derecho a 24 horas consecutivas de descanso semanal por cada período de 7 días. Debe añadirse la referencia a las «necesidades familiares» de los trabajadores domésticos como una consideración que ha de tenerse en cuenta para determinar el día fijo de descanso semanal. Esto se relaciona directamente con el apartado *b)* del párrafo 22. El párrafo 10 debería añadirse a los párrafos 9 y 11 para formar una sola disposición consolidada relativa al descanso diario y semanal.

EMPLEADORES

UIA (Argentina). En esta disposición también debería añadirse que dicho día podrá ser modificado previo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

NK (Japón). El día de descanso semanal no debería fijarse. Debería ser flexible y acordado entre las partes.

CCP (Portugal). Añadir «siempre que sea posible» al final.

OIE. El párrafo 10 debería redactarse como sigue: «El día de descanso semanal debería fijarse por cada período de siete días mediante acuerdo entre el trabajador doméstico y el empleador del trabajador doméstico, a condición de que el día puede variar según lo establecido en el párrafo 11.».

TRABAJADORES

CSN (Canadá). Véanse los comentarios relativos al párrafo 2 del artículo 10 del proyecto de convenio. Un día fijo de descanso por semana facilita el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

CUT (Brasil). Este párrafo debería desplazarse y convertirse en un nuevo párrafo del artículo 10 del proyecto de convenio.

CLMT (Mauritania). La legislación nacional debería imponer un día fijo de descanso para los trabajadores domésticos.

Párrafo 11

GOBIERNOS

Australia. El párrafo 11 debería añadirse a los párrafos 9 y 10 para formar una sola disposición consolidada relativa al descanso diario y semanal.

Francia. Con arreglo a la legislación francesa, el párrafo 11 no podría aplicarse en ningún caso.

Suiza. Véase el comentario relativo al artículo 4 del proyecto de convenio.

EMPLEADORES

UIA (Argentina). En la disposición debería también indicarse que las razones por las cuales se podría exigir que los trabajadores trabajen durante un período de descanso se pueden definir a través de medidas que correspondan a «las prácticas nacionales».

NK (Japón). Este párrafo debería suprimirse. En el Japón, en los casos en que la compensación pecuniaria se considera como una remuneración adicional, no es necesario conceder un descanso compensatorio.

OIE. Se debería insertar la frase «o en otras medidas acordes con las prácticas nacionales» después de «los convenios colectivos.». Debería añadirse un subpárrafo que permitiera que los empleadores y los trabajadores domésticos acordaran variar los períodos de descanso para atender a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico (traslado del párrafo 10, véase el comentario anterior).

TRABAJADORES

CUT (Brasil). Este párrafo debería trasladarse al proyecto de convenio y convertirse en un nuevo párrafo del artículo 10.

CUT-A (Paraguay). No debería utilizarse el término «exigir», ya que esta cuestión debería ser parte de los acuerdos claramente especificados en el contrato de trabajo y no debería dejarse a la libre exigencia del empleador.

Párrafo 12

GOBIERNOS

Australia. Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a las mismas disposiciones en materia de vacaciones anuales que las que se aplican a los demás trabajadores en general.

República Dominicana. Las vacaciones pueden coordinarse entre el empleador y el trabajador y si las partes están de acuerdo se pueden considerar como vacaciones, siempre que el trabajador doméstico no esté realizando alguna tarea para el empleador.

India. Se debería suprimir el párrafo 12, ya que la aplicación de estas disposiciones no parece posible.

Eslovaquia. Añadir «o de descanso semanal» al final.

República Unida de Tanzania. Los trabajadores domésticos que estuvieran dispuestos a hacerlo deberían poder acompañar a los miembros del hogar durante sus períodos de vacaciones anuales.

TRABAJADORES

CUT (Brasil). Esta disposición debería trasladarse al proyecto de convenio y convertirse en un nuevo párrafo del artículo 10.

CSN (Canadá). En el párrafo 12 debe estipularse que los períodos de vacaciones se calculan como tiempo de trabajo y que los gastos de viaje corren por cuenta del empleador. En otra disposición debería preverse que los trabajadores domésticos que se alojan en el lugar de trabajo pueden negarse a realizar este trabajo y que su condición de residentes se mantendrá sin cambios.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina añadió la palabra «miembros» antes de «del hogar».

Párrafo 13

GOBIERNOS

República Dominicana. Las partes deben acordar la proporción de la remuneración que puede pagarse en especie. Habida cuenta de que el empleador está obligado a facilitar todas las herramientas que necesite el trabajador, el apartado *d)* del párrafo 13 no es objeto de discusión.

El Salvador. El apartado *c)* del párrafo 13 debe reformularse. Véanse los comentarios relativos al artículo 12 del proyecto de convenio.

India. Debería suprimirse el párrafo 13, ya que su aplicación no parece posible.

Paraguay. Suprimir el párrafo 13.

Estados Unidos. En el encabezamiento, debería suprimirse la palabra «contemplar», y el verbo de cada párrafo debería modificarse en consecuencia.

EMPLEADORES

NK (Japón). Suprimir el párrafo 13. Véanse los comentarios relativos al artículo 12 del proyecto de convenio.

OIE. Se podría mejorar el párrafo 2 del artículo 12 lo que haría innecesario el párrafo 13 (véanse los comentarios *supra*). Podría examinarse más adelante cómo abordar la cuestión tratada en el apartado *d)* del párrafo 13.

TRABAJADORES

CUT (Brasil). Debería sustituirse la expresión «deberían contemplar la posibilidad de» por la palabra «deberían», y las palabras «y el transporte» deberían añadirse al final del apartado *c*) del párrafo 13.

CSN (Canadá). Véanse los comentarios relativos al artículo 12 del proyecto de convenio.

CUT-A (Paraguay), CGTP, SINTTRAHOL (Perú). Debería suprimirse el párrafo 13.

COTRAF (Rwanda). Debería prohibirse la remuneración en forma de prestaciones en especie.

CCOO (España). Estas disposiciones deberían incluirse como artículo en el proyecto de convenio.

Párrafo 14

GBIERNOS

Australia. Este requisito es fundamental para formalizar la relación de trabajo y contribuye a proteger los derechos de los trabajadores domésticos. Los documentos escritos podrían utilizarse como prueba en el marco del régimen de inspección y aplicación.

Eslovaquia. En esta disposición se podría establecer que los trabajadores domésticos deberían recibir toda suma pendiente de pago al final del mes que sigue la terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores domésticos migrantes que regresan a sus países de origen deberían recibir toda suma pendiente de pago el día en que se termina la relación de trabajo.

República Unida de Tanzania. El subpárrafo 2 del párrafo 14 podría trasladarse al párrafo 17.

Estados Unidos. La relación escrita debería entregarse «en un idioma que puedan comprender».

EMPLEADORES

NK (Japón). En el subpárrafo 2 del párrafo 14 debería añadirse la frase «por iniciativa del empleador», después de «la terminación de la relación de trabajo».

OIE. Se debería reformular el subpárrafo 1 del párrafo 14 a fin de referirse a una relación escrita «de las sumas que se les pagan, y la cantidad específica y la finalidad de toda deducción.». El subpárrafo 2 del párrafo 14 debería referirse específicamente a la terminación de la relación de trabajo «por iniciativa del empleador».

TRABAJADORES

CSN (Canadá). En la relación escrita debería indicarse el número de horas trabajadas.

Párrafo 15

GBIERNOS

Australia. Se apoyan las medidas destinadas a garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de trabajo que no sean menos favorables que las que se aplican a los demás trabajadores en general.

Francia. Deberían añadirse las palabras «teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y la relación de trabajo». En Francia, existe un régimen de seguro obligatorio que cubre los salarios en caso de insolvencia. Sin embargo, los empleadores privados no están obligados a registrarse.

Grecia. El párrafo 15 es difícil de aplicar, habida cuenta de que la insolvencia de una persona física es un caso peculiar. Esta cuestión se trata mejor en el plano nacional. De mantenerse la disposición, ésta debería redactarse como sigue: «Todo Miembro deberá considerar la adopción de medidas eficaces para garantizar que...».

Países Bajos. La referencia a «condiciones de trabajo que no sean menos favorables que las que se aplican a los demás trabajadores en general» debería suprimirse.

España. Este párrafo debería suprimirse. Las diferencias en el tratamiento se justifican.

TRABAJADORES

CFDT (Francia). Esta disposición debería incorporarse en el proyecto de convenio.

Párrafo 16

GOBIERNOS

Australia. A fin de reconocer el hecho de que los trabajadores domésticos que viven en el hogar del empleador se encuentran en mayor riesgo de sufrir acoso y malos tratos, y están aislados de la comunidad, debería recomendarse en un subpárrafo adicional que los Miembros adopten medidas para garantizar que no se impide a los trabajadores domésticos que viven con sus empleadores mantener una comunicación con sus familiares y amigos. Además, el párrafo 16 se podría trasladar de modo de quedar después del párrafo 17. De esta manera, en consonancia con la estructura recomendada por Australia para el convenio, todas las disposiciones relativas a las condiciones de empleo y a las condiciones de trabajo se tratarían de forma conjunta; seguidamente figurarían las disposiciones relativas a las condiciones de vida y demás cuestiones.

China. En el encabezamiento debería preverse que el alojamiento y las comidas deberían tener en cuenta, la cultura, las tradiciones y las condiciones nacionales.

República Dominicana. En el país no es posible proporcionar una habitación privada separada para los trabajadores domésticos. El alojamiento debe ser adecuado en vista de las condiciones climáticas del país.

Eslovaquia. El apartado *d)* del párrafo 16 debería recomendar que se proporcione al menos una comida caliente por día.

República Unida de Tanzania. El párrafo 16 debería colocarse después del párrafo 12 a fin de facilitar el flujo continuo de información.

EMPLEADORES

UIA (Argentina). Se apoya el párrafo en términos generales, pero en el apartado *d)* del párrafo 16 convendría añadir después de «las necesidades culturales y religiosas», las palabras «en la medida de lo posible».

COPARDOM (República Dominicana). No es realista pedir en el apartado *c)* del párrafo 16 que se proporcione aire acondicionado.

NK (Japón). Suprimir «amueblada». En el Japón, no es frecuente encontrar una habitación amueblada.

OIE. Debería utilizarse el concepto de razonabilidad para evaluar las necesidades alimentarias culturales y religiosas de un empleado doméstico.

TRABAJADORES

CSN (Canadá). Los empleadores deberían estar obligados a facilitar el acceso de los trabajadores domésticos al hogar en que están empleados, proporcionándoles llaves y, de ser el caso, los códigos de alarma. Los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan también deben tener acceso a un medio de comunicación.

COTRAF (Rwanda). En el párrafo 16 deberían estipularse las dimensiones mínimas de la habitación privada y que las comidas se deberían proporcionar por lo menos tres veces al día.

NACIONES UNIDAS

CRC. En el apartado *a)* del párrafo 16 debería preverse un escritorio y una lámpara para los trabajadores domésticos menores de 18 años de edad.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Se adaptó el encabezamiento del párrafo 16 para facilitar la lectura de la disposición.

Párrafo 17

GOBIERNOS

Australia. Si bien se reconoce que en muchos países sería difícil de legislar en esta materia, el carácter no vinculante de la recomendación hace que sea deseable incluir este tipo de disposición sobre «mejores prácticas».

China. Debe quedar claro que se está haciendo referencia a motivos que no son una falta grave cometida por el trabajador.

República Dominicana. La situación prevista en la disposición podría poner en peligro la seguridad del hogar.

Perú. No se apoya la referencia al período «de tiempo libre durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento», ya que no corresponde a la realidad socioeconómica del país.

Filipinas. La disposición debería especificar que el plazo de preaviso no debería ser superior a un mes.

Suiza. Al final de la disposición, deberían añadirse las siguientes palabras: «cuando la legislación los autoriza a prolongar su estancia en el territorio del país de acogida».

EMPLEADORES

CNA (Brasil). También deberían preverse condiciones razonables y un plazo de preaviso razonable para que el empleador pueda buscar otro empleado.

NK (Japón). Deberían suprimirse las palabras «por motivos que no sean una falta grave» y debería añadirse el texto siguiente: «por iniciativa del empleador» y «un trato que corresponda al que se concede a los trabajadores en general».

OIE. Los trabajadores domésticos deberían recibir un plazo de preaviso razonable y tiempo libre para buscar un nuevo empleo y alojamiento cuando su contrato se termine por motivos que no sean una falta grave. Los empleadores deberían poder poner término a la relación de trabajo y a las disposiciones en materia de alojamiento mediante el pago de una compensación que sustituya el preaviso. Si la terminación es por mutuo acuerdo antes de la expiración del plazo de preaviso, no se exigirá compensación.

TRABAJADORES

CFDT (Francia). Independientemente del motivo de la terminación de la relación de trabajo, los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan deberían recibir un plazo de preaviso razonable antes de ser obligados a abandonar la residencia.

CLTM (Mauritania). El plazo de preaviso debería ser de dos meses.

COTRAF (Rwanda). El término «razonable» es vago. Se podría fijar un plazo mínimo de dos meses.

COMENTARIO DE LA OFICINA

De conformidad con el propósito de las disposiciones, la Oficina ha añadido la expresión «a iniciativa del empleador» después de «terminación de la relación de trabajo».

Párrafo 18

GOBIERNOS

Australia. El párrafo 18 debería estar colocado después del párrafo 14 relativo a los recibos de pago del salario.

Grecia. En el encabezamiento deberían insertarse las palabras «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» después de la palabra «deberían». El apartado *a)* del párrafo 18 debería redactarse de la siguiente manera: «promover la evaluación y prevención de los posibles riesgos profesionales propios del trabajo doméstico. El apartado *b)* del párrafo 18 debería suprimirse. El texto del apartado *c)* debería ser el siguiente: «proporcionar información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo especialmente sobre la prevención de riesgos laborales, los aspectos ergonómicos y el equipo de protección.». Se deberían proporcionar al trabajador doméstico gratuitamente programas de formación y directrices antes de que comience a trabajar.

Letonia. No está claro quién se encargaría de elaborar programas de formación sobre seguridad y salud en el trabajo. En general, esta disposición puede plantear problemas ya que los países no comparten las mismas experiencias en este ámbito.

España. Suprimir el párrafo 18. Subsidiariamente, podría aceptarse el apartado *c)* del párrafo 18 proponiéndose la redacción siguiente en sustitución del apartado *d)* párrafo 18: «elaborar programas de formación en materia de seguridad y de salud en el trabajo propias del trabajo doméstico».

Suiza. Véase el comentario relativo al artículo 4 del proyecto de convenio.

Trinidad y Tabago. El apartado *d)* del párrafo 18 debería comenzar así: «elaborar programas de formación y desarrollo...». Debería añadirse una disposición relativa al establecimiento de sistemas para garantizar la indemnización de los trabajadores domésticos por lesiones sufridas durante el trabajo.

EMPLEADORES

CNA (Brasil). Se debería modificar el apartado *c)* del párrafo 18 de la forma siguiente: «formular informaciones sobre la seguridad y la salud y la higiene en el trabajo, incluso con orientaciones apropiadas relativas a los aspectos ergonómicos y el equipo de protección».

NK (Japón). En el apartado *a)* del párrafo 18 la palabra «prevenir» debería sustituirse por la palabra «minimizar». Debería suprimirse el apartado *b)* del párrafo 18 y dicha cuestión debería tratarse en el subpárrafo 2 del párrafo 22.

OIE. En el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 13 del proyecto de convenio se abordan la mayoría de las cuestiones. El encabezamiento del párrafo 18 debería referirse a la adopción de medidas en consulta con las organizaciones representativas apropiadas (utilizando la misma redacción propuesta para el artículo 2 del proyecto de convenio). El apartado *a)* del párrafo 18 parece redundante, pero «prevenir» podría sustituirse por: «minimizar, en la medida que sea razonable y factible.». Las estadísticas se deberían recopilar y publicar anualmente. Se deberían sustituir las palabras «los aspectos ergonómicos y el equipo de protección» por una noción más amplia de la promoción de la seguridad en el hogar relativa a la comunidad en general. La palabra «directrices» debería sustituirse por «materiales de orientación.».

Párrafo 19

GOBIERNOS

España. La disposición debería comenzar de la siguiente manera: «Los Miembros deberían idear medios para facilitar el abono a los obligados al pago de las cotizaciones de seguridad social, incluso respecto de [...]».

Suiza. Véase el comentario relativo al artículo 13 del proyecto de convenio.

TRABAJADORES

CSN (Canadá). La disposición debería comenzar de la siguiente manera: «Los Miembros tomarán las medidas para...». Un sistema de pago simplificado es lo mejor para ambas partes y contribuirá a evitar la evasión fiscal.

Párrafo 20

GOBIERNOS

Australia. Es fundamental que la recomendación incluya medidas adicionales para proteger los derechos de los trabajadores migrantes. El apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 se podría reforzar mediante la extensión del sistema de inspección a los hogares en que suelen estar empleados los trabajadores domésticos migrantes, en lugar de limitarlo a los hogares en que los trabajadores domésticos migrantes estarán empleados en el futuro. Por lo tanto, dicho apartado *a)* podría redactarse como sigue: «prever un sistema de visitas al hogar en que estará empleado, o en el que suele estar empleado, el trabajador doméstico migrante». El subpárrafo 1 del párrafo 20 podría reestructurarse para agrupar cuestiones relacionadas entre sí. El Gobierno apoya firmemente las orientaciones que figuran en el subpárrafo 2 del párrafo 20 que complementan adecuadamente el párrafo 2 del artículo 7 del proyecto de convenio. El párrafo 21 podría constituir el nuevo subpárrafo 3 del párrafo 20.

Federación de Rusia. En el apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 se podría sustituir la palabra «visitas» por las palabra «inspecciones». Una nueva disposición debería abordar la necesidad de llevar a cabo inspecciones que no fueran judiciales para garantizar la observancia de los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

Suiza. El apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 debería eliminarse. Los controles laborales y salariales no se llevan a cabo en los hogares por respeto a la vida privada. Se da curso a las quejas presentadas por los trabajadores domésticos mediante un procedimiento civil.

República Unida de Tanzania. En el subpárrafo 2 del párrafo 20 se deberían sustituir las palabras «creando fondos de asistencia jurídica» por las palabras «prestando asistencia jurídica». Deberían comunicarse a las oficinas consulares de los países de origen de los trabajadores domésticos migrantes los datos de los empleadores respectivos.

Túnez. Debería preverse un sistema de visitas al hogar para todos los trabajadores domésticos.

Estados Unidos. El subpárrafo 1 del párrafo 20 debería comenzar de la siguiente manera: «Los Miembros deberían adoptar medidas adicionales...». En el encabezamiento debería suprimirse la palabra «migrantes» ya que las medidas mencionadas son necesarias para todos los trabajadores domésticos. Se podría mejorar el apartado *c)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 el que podría referirse a una línea telefónica nacional de asistencia «para prestar asistencia a los trabajadores domésticos en un idioma que puedan comprender».

EMPLEADORES

NK (Japón). Los apartados *a)*, *e)*, y *f)* del párrafo 20 deberían suprimirse, ya que, de adoptarse, serían difíciles de aplicar.

UPS (Suiza). El apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 será muy difícil de aplicar. El servicio mencionado en el apartado *f)* no debería ser público.

OIE. Se pueden prever medidas adicionales para los trabajadores domésticos migrantes. El propósito del apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 es poco claro. Existen otros medios de inspección. Los apartados *b)* y *c)* podrían combinarse. Los trabajadores domésticos deberían tener acceso a los servicios de apoyo existentes. La utilización de estos servicios debe liberar al empleador de toda obligación de patrocinio. El apartado *d)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 podría redactarse con mayor precisión. La forma en que está redactado el punto 43, 1), *e)*, de las Conclusiones de 2010³⁴ es preferible a la utilizada en el apartado *e)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 del Informe IV (1). Los trabajadores domésticos migrantes deberían recibir información sobre la legislación migratoria del país de acogida. La combinación del subpárrafo 2 del párrafo 20 y el párrafo 23 podrían facilitar la creación de estos servicios por medio de la cooperación bilateral.

TRABAJADORES

CUT (Brasil). En el subpárrafo 1 del párrafo 20 la palabra «adoptar» debería sustituir las palabras «considerar la adopción».

CSN (Canadá). Una disposición adicional debería garantizar que los trabajadores domésticos migrantes puedan cambiar de empleador sin consecuencias para su estatuto migratorio. La aplicación del apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 debe extenderse a todos los trabajadores domésticos. Los apartados *e)* y *f)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 deberían integrarse en un párrafo general relativo al acceso a la justicia.

CTM (México). En el apartado *f)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 se debería hacer referencia a los recursos civiles, penales y laborales.

TUCTA (República Unida de Tanzania). El subpárrafo 2 del párrafo 20 debería finalizar con las palabras «incluido el suministro a sus oficinas consulares de datos como los nombres y direcciones de los empleadores respectivos.».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En la versión inglesa del apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 20 las palabras «will be» se sustituyeron por las palabras «to be», cambio que no tiene incidencia en el texto español inicial. En la versión inglesa, al final del subpárrafo 2 del párrafo 20, antes de las palabras «any other appropriate measures», se insertó la palabra «through», cambio que no tiene incidencia en el texto español inicial.

Párrafo 21

GBIERNOS

Australia. El párrafo 21 podría combinarse con el párrafo 20 para formar una sola disposición consolidada relativa a los trabajadores domésticos migrantes.

Letonia. La disposición debería indicar de forma explícita que los gastos de repatriación deben ser cubiertos por el empleador y no por fondos públicos.

Países Bajos. La referencia a «sin ningún costo alguno para ellos» debería suprimirse.

³⁴ OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. Actas Provisionales* núm. 12, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, junio de 2010.

Filipinas. Esta disposición debe ampliarse a fin de disponer que la repatriación sea sin costo alguno para el trabajador, excepto en caso de falta grave, y que dicho costo debería ser asumido por los empleadores, la agencia de contratación o el intermediario o, en caso de no que no existan las posibilidades mencionadas, por el país de acogida y el país de origen.

Polonia. Estas disposiciones deberían limitarse a los casos de migración facilitada por agencias de colocación. Los costos de repatriación no deberían correr por cuenta del empleador. Las agencias de colocación deberían asumir los gastos de repatriación, según proceda.

Estados Unidos. El punto 27, 4), y el punto 42 de las Conclusiones de 2010³⁵ se han fusionado; sin embargo, contienen diferencias importantes. En el punto 27, 4), se dispone que cada Miembro deberá especificar cuando se produce la repatriación sin costo alguno, mientras que en el punto 42 se recomienda que cada Miembro considere la posibilidad de que los trabajadores migrantes tengan derecho a su repatriación sin costo alguno. El punto 42 debe mantenerse como párrafo 21, de la siguiente manera: «Con relación con el apartado *h*) del artículo 6 del Convenio, se debería considerar la posibilidad de que los trabajadores migrantes tengan derecho a su repatriación...» (véase también el comentario relativo al artículo 7 del proyecto de convenio).

EMPLEADORES

NK (Japón). Este párrafo debería eliminarse. La cuestión de los gastos de repatriación debería abordarse en los contratos de trabajo de los trabajadores domésticos migrantes.

CCP (Portugal). Al final deberían añadirse las palabras «respetando el derecho a la vida privada del trabajador y del dueño del hogar».

OIE. Los empleadores y los trabajadores domésticos deberían poder ponerse de acuerdo sobre arreglos que incluyan o no la repatriación. Cuando el trabajador doméstico migrante ya se encuentra en el país de empleo, el empleador no debería asumir los gastos de repatriación. El trabajador doméstico deberá correr con los gastos en los casos en que haya cometido fraude o una falta grave, o haya sido contratado con fraude o por error o es objeto de una orden de deportación. Debería incluirse el requisito de celebrar consultas con las organizaciones representativas adecuadas (véase la redacción propuesta para el artículo 2 del proyecto de convenio).

TRABAJADORES

CGTRA (Argentina). Sustituir la palabra «u» antes de «otras medidas» por «y». Una nueva disposición debería recomendar el establecimiento de un mecanismo que facilite el viaje de regreso de los trabajadores domésticos migrantes desempleados, con la participación de la administración nacional del trabajo del país donde hayan prestado tareas y de la embajada del país de origen.

CUT (Brasil). Las palabras «considerar la posibilidad de» deberían suprimirse.

CSN (Canadá). La pérdida de trabajo no debería significar automáticamente la pérdida de la condición de migrante.

JTUC-RENGO (Japón). El comienzo del párrafo 21 debería ser el siguiente: «Los Miembros deberían especificar mediante una legislación...». Los trabajadores domésticos migrantes deberían tener derecho, sin excepción, a ser repatriados, sin costo alguno para ellos.

Párrafo 22

GOBIERNOS

Australia. Si bien esta disposición puede ser difícil de aplicar en la práctica a todos los trabajadores domésticos, el subpárrafo 1 del párrafo 22 presenta un enfoque relativo a las mejores prácticas que apunta a mejorar la vida laboral de los trabajadores domésticos. En el subpárrafo 2 debería suprimirse la palabra «y» entre las palabras «estadística» y «de».

³⁵ OIT: Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos, *op. cit.*

República Dominicana. En lo que respecta al apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 22 el empleador debería dar a los trabajadores domésticos la oportunidad de acceder a la formación continua relacionada con las tareas que realizan, así como a los sistemas educativos existentes en el país. Se acepta el apartado *c)*, en la medida en que el trabajo sea compatible con esta disposición.

Japón. El subpárrafo 2 del párrafo 22 debería comenzar con las palabras siguientes: «Los Miembros, habida cuenta las condiciones nacionales, deberían elaborar...». Los gobiernos deberían determinar la cobertura de los indicadores y establecer sistemas de medición apropiados relativos a la recopilación de datos sobre los trabajadores domésticos.

Polonia. El apartado *b)* del subpárrafo 1 del párrafo 22 debería eliminarse. Al parecer, hay un traslape con el apartado *c)* del subpárrafo.

República Unida de Tanzania. El subpárrafo 1 del párrafo 22 debería formularse como el párrafo 1 del artículo 2 del proyecto de convenio, relativo a las organizaciones representativas.

Trinidad y Tabago. El apartado *c)* del subpárrafo 1 del párrafo 22 debería referirse a: «... los derechos y las responsabilidades de los trabajadores domésticos y sus respectivos empleadores...».

EMPLEADORES

OIE. Se debería utilizar el término habitual «las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas» en los subpárrafos 1 y 2 del párrafo 22. En el apartado *a)* del subpárrafo 1 debería quedar claro que los gobiernos tienen la responsabilidad de las perspectivas de carrera y las oportunidades de empleo. Podrían combinarse los apartados *b)* y *c)* del subpárrafo 1. El subpárrafo 2 del párrafo 22 debería apuntar a lo esencial, y no a «recopilar datos exhaustivos». Las prioridades fundamentales son luchar contra la falta de información y realizar el seguimiento de la forma en que se aplica el sistema de medición. La formulación de políticas basadas en pruebas es lo mejor, pero no se pueden imponer cargas indebidas a los hogares.

En un nuevo apartado *b)* del subpárrafo 2 del párrafo 22 se podría disponer que la Oficina Internacional del Trabajo presente un informe a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en su primera reunión después de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, relativo a las opciones de recopilación de datos sobre trabajo doméstico con miras a proporcionar orientación y asistencia a los Miembros, y para alentar la adopción de enfoques internacionales coherentes de la aplicación del subpárrafo 2 del párrafo 22 de la recomendación. Debería prestarse especial atención a las necesidades de los Miembros que tengan sistemas de recopilación de datos estadísticos menos desarrollados.

TRABAJADORES

FADWU, HKCTU (China). El párrafo 22 también debería abordar la cuestión de la reintegración de los trabajadores domésticos migrantes que regresan del extranjero. Los gobiernos deberían garantizar que los antiguos trabajadores domésticos migrantes puedan alcanzar la autosuficiencia. Las políticas y los programas deberían garantizar una protección de seguridad social completa, oportunidades de trabajo, reintegración cultural, servicios de consulta y prestaciones de jubilación.

JTUC-RENGO (Japón). La referencia a las condiciones nacionales podría interpretarse como la autorización de la inacción del Gobierno.

CLTM (Mauritania). El párrafo 22 debería trasladarse al convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En la versión inglesa del apartado *a)* del subpárrafo 1 del párrafo 22, las palabras «so as» se sustituyeron por «in order», cambio que no tiene incidencia en el texto español inicial.

Párrafo 23

GBIERNOS

República Dominicana. El subpárrafo 2 del párrafo 23 se puede aceptar siempre que las medidas sean posibles.

Países Bajos. La referencia a «la supervisión de las agencias de empleo privadas» que figura en el subpárrafo 1 del párrafo 23 debería eliminarse, dado que implica un sesgo respecto de dichas agencias.

Trinidad y Tabago. Los Miembros deberían cooperar a los efectos de supervisar, evaluar y mejorar la protección de los trabajadores domésticos. El subpárrafo 2 del párrafo 23 debería finalizar con las palabras «y de formación y desarrollo.».

EMPLEADORES

OIE. La referencia en el subpárrafo 1 del párrafo 23 a la supervisión de las agencias de empleo privadas es peyorativa y presenta un enfoque desequilibrado. El subpárrafo 2 del párrafo 20 podría incorporarse en el subpárrafo 2 del párrafo 23.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En el subpárrafo 1 del párrafo 23, la Oficina trasladó la referencia a «la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas» inmediatamente después de las palabras «materias que atañen a».