Organización Internacional del Trabajo

GUÍA PRÁCTICA

PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL Y PROTEGER A LOS TRABAJADORES JÓVENES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

GUÍA PRÁCTICA

PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL Y PROTEGER A LOS TRABAJADORES JÓVENES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)
Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

FUNDAMENTALS

Guía práctica para erradicar el trabajo infantil y proteger a los jóvenes trabajadores en el trabajo doméstico / Organización Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) - Ginebra: OIT, 2017.

ISBN: 978-92-2-328434-3 (impreso); 978-92-2-328435-0 (PDF Web)

International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch

Publicado también en inglés: *Practical guide to ending child labour and protecting young workers in domestic work*, ISBN 978-92-2-131463-9 (impreso), 978-92-2-131464-4 (PDF Web), Ginebra, 2017; y en francés: *Guide pratique pour éliminer le travail des enfants et protéger les jeunes travailleurs dans le travail domestique*, ISBN 978-92-2-231007-4 (impreso), 978-92-2-231010-4 (PDF Web), Ginebra, 2017.

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación fue elaborada por Amelita King Dejardin (Capítulos 1, 2 y 4 a 10) y Bijoy Raychaudhuri (Capítulo 3), consultores de FUNDAMENTALS, bajo la dirección técnica y supervisión de José María Ramírez Machado.

Esta publicación es el resultado de un esfuerzo de colaboración de la OIT dirigido por el Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) así como otros departamentos y servicios técnicos pertinentes, entre ellos, el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

Además, agradecemos especialmente a las siguientes personas por sus valiosas contribuciones y apoyo: Andrea Davila (FUNDAMENTALS), Maria Gallotti (MIGRANT), Claire Hobden (INWORK), Yoshie Noguchi (LABOURLAW) y Giselle Mitton (CIF-OIT). También deseamos agradecer a Tina Faulkner, Rachel Raba y Pamela Wharton (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América - USDOL) por sus útiles comentarios.

Agradecemos igualmente, a IDAY, CRIN y a la Marcha global contra el trabajo infantil por compartir con nosotros sus mejores prácticas, y a nuestros colegas de los proyectos SNAP (Malawi) y PROMOTE (Indonesia), y de la Oficina en Manila por su asistencia y por compartir sus experiencias y herramientas.

Este informe de la OIT ha sido posible gracias a la financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL), en el marco de los acuerdos de cooperación núms. ILO-GAP-22509-11-75-K e IL-24943-13-75-K de los proyectos GLO/11/11/USA (GAP 11) y GLO/13/22/USA (CLEAR).

Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, y la mención en el mismo de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe o respalde. El 100% de los costos de los proyectos GLO/11/11/USA y GLO/13/22/USA se financia con fondos federales, por un total de 15.900.000 y 7.950.000 de dólares de los Estados Unidos, respectivamente.

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.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns

Foto de cubierta © OIT/Chakraborty, W.
Impreso en Ginebra
Fotocompuesto por Romy Kanashiro, Lima, Perú

PRÓLOGO

El reconocimiento de la necesidad de hacer que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras domésticas llevó a la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2011, del Convenio sobre las trabajadoras domésticas, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) Estos dos instrumentos transmiten un mensaje claro: los trabajadores domésticos son trabajadores y, al igual que otros trabajadores, tienen derecho a condiciones de trabajo y de vida decentes.

Entre otras cuestiones, el Convenio núm. 189 exige establecer una edad mínima para los trabajadores domésticos, que debe ser compatible con el Convenio sobre la edad mínima, 197 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) que no podrá ser inferior a la estipulada para los trabajadores en general. El Convenio también exige a los Miembros que adopten medidas para garantizar que el trabajo doméstico realizado por niños no los prive de la educación obligatoria o interfiera con las oportunidades de continuar su educación o formación profesional. Además, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190), los Miembros deberían identificar los tipos de trabajo doméstico que, por su índole o las circunstancias en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y también deberían prohibir y eliminar dicho trabajo infantil. Además, al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida por las leyes y reglamentos nacionales, y tomar medidas para protegerlos. Esas medidas deberían incluir limitaciones estrictas de las horas de trabajo para garantizar un tiempo adecuado de descanso, educación y capacitación, actividades recreativas y contactos familiares; prohibición del trabajo nocturno; restricciones al trabajo excesivamente exigente, tanto en el plano físico como psicológico; y establecer o reforzar mecanismos de vigilencia de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos jóvenes.

Según los datos más recientes, de 2012, se estima que a nivel mundial 17,2 millones de niños están involucrados en el trabajo doméstico remunerado con un tercero o empleador, 11,5 millones se consideran en situación de trabajo infantil, ya sea porque están por debajo de la edad mínima legal de admisión al

empleo, o porque su trabajo se define como peligroso, mientras que 5.7 millones - que están mayores de la edad mínima en sus respectivos países y menores de 18 años - están trabajando legalmente en este sector. La gran mayoría de los niños trabajadores domésticos son niñas (67.1%). El 21,4% de los niños trabajadores domésticos están involucrados en formas peligrosas de trabajo infantil en el trabajo doméstico, y el 65.1% de todos los niños trabajadores domésticos son menores de 14 años, de los cuales 7,4 millones están en el grupo de edad de 5 a 11 años y 3.8 millones el grupo de edad de 12 a 14 años.

Los trabajadores domésticos, en particular los niños trabajadores domésticos, son muy vulnerables a los abusos físicos, sexuales, psicológicos u otras formas de abuso, acoso y violencia porque su lugar de trabajo está protegido del público y generalmente carecen de compañeros de trabajo. Los trabajadores que viven con el empleador son objeto de particular preocupación. El Convenio núm. 189, de conformidad con el Convenio núm. 138 y el Convenio núm. 182, requiere que los Miembros tomen medidas para garantizar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. Además de hacer hincapié en la necesidad de eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico, se presta especial atención a las necesidades especiales de los niños trabajadores domésticos, es decir, los que superan la edad mínima legal para ingresar al empleo o trabajar y tienen menos de 18 años. Estas preocupaciones responden a la naturaleza informal del trabajo doméstico, que dificulta la aplicación de las normas laborales de la economía formal, resultando en que los trabajadores domésticos infantiles, en la mayoría de los países, quedan legalmente desprotegidos y fuera del alcance de la inspección y el control laboral formal.

La presente Guía práctica, que se basa en la base de conocimientos existente, desarrollada tanto por la OIT como por otras partes interesadas, tiene como objetivo proporcionar orientaciones prácticas y el asesoramiento necesario para prevenir y eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los trabajadores domésticos jóvenes, con edad legal para trabajar. Todas las acciones promovidas por esta Guía práctica están inspiradas y guiadas por por el interés superior del niño. Se proporciona información sobre enfoques y modelos de intervención, así como herramientas prácticas que se han desarrollado o probado en todo el mundo para abordar y acometer una serie de cuestiones clave relacionadas con los niños trabajadores domésticos y el trabajo doméstico infantil, ofreciendo cuando sea posible y disponible, ejemplos de diferentes regiones del mundo sobre experiencias relevantes, resultados y lecciones aprendidas. Al hacerlo, esta Guía Práctica no pretende proporcionar una opinión o respuesta concluyente y prescriptiva a los problemas del trabajo doméstico infantil, ya que la información en las regiones es desigual y la literatura disponible aborda el trabajo infantil o el trabajo doméstico pero no la intersección. Además, esta literatura tiende a suscitar más preguntas que respuestas, y rara vez proporciona una evaluación de los resultados y el impacto de las intervenciones.

Esta guía práctica está dirigida a responsables políticos, tomadores de decisiones, asesores de políticas, investigadores y expertos en políticas, y profesionales/implementadores de políticas, leyes y programas sobre cuestiones laborales y de empleo, en el sector del trabajo doméstico y en el trabajo infantil. A nivel

nacional, los públicos objetivo incluyen gobiernos, interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico. A nivel internacional, las audiencias objetivo incluyen el sistema de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales de desarrollo y de derechos humanos. Su objetivo es mejorar la comprensión del trabajo doméstico infantil y el trabajo infantil en el trabajo doméstico, así como convencer a los actores políticos y tomadores de decisiones y profesionales que es imperativo y factible abordar las cuestiones y los problemas suscitados por el del trabajo doméstico infantil: eliminación de situaciones de trabajo infantil y protección de los trabajadores domésticos jóvenes cuándo y dónde pueden trabajar legalmente.

Beate Andrees
Jefa
Servicio de Principios y derechos fundamentales
en el trabajo (FUNDAMENTALS)

© OIT/ULENHAUT, L.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN 1

1.1 Los trabajadores domésticos: un importante componente de la población activa mundial 1

1.1.1 Los niños trabajadores domésticos: una categoría social y estadísticamente invisible pero significativa en términos de cifras 2
1.1.2 El trabajo infantil en el trabajo doméstico: un problema crítico 3
1.1.3 Problemas de respeto de las leyes, políticas y normas sociales 3
1.1.4 Marco normativo internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo doméstico 4
1.1.5 Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico: medidas sectoriales y 5pluridimensionales 5

1.2 Descripción general de esta Guía práctica 5

1.2.1 Objetivos 5
1.2.2 Destinatarios 6
1.2.3 Estructura y temas 6
1.2.4 Breve descripción 7

CAPÍTULO 2: MARCO DE REFERENCIA PARA ABORDAR EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL 11

2.1 Conceptos y definiciones clave 11

2.1.1 ¿Qué se entiende por niño? ¿A qué edad se le puede permitir trabajar? 11
2.1.2 ¿Qué es el trabajo infantil? 11
2.1.3 ¿Quiénes son los niños trabajadores domésticos? 13
2.1.4 ¿Qué es el trabajo infantil en el trabajo doméstico? 14
2.1.5 La relación de trabajo: el elemento clave del trabajo doméstico 14
2.1.6 Diferencia entre tareas domésticas y trabajo doméstico 16

2.2 ¿Por qué es obligatorio abordar el trabajo doméstico infantil? 19

2.2.1 El trabajo doméstico infantil atañe a los derechos humanos fundamentales 19
2.2.2 El trabajo doméstico infantil puede limitar el desarrollo económico y social 20
2.2.3 El trabajo doméstico infantil es un desafío para lograr la igualdad 21

2.2.4 A menudo, el trabajo doméstico infantil supone migración, desplazamiento y tráfico de drogas 21
2.2.5 El trabajo doméstico infantil es un desafío para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 23

2.3 Marco normativo internacional para abordar el trabajo doméstico infantil de una manera holística 24

2.3.1 Normas internacionales clave 24
2.3.2 El enfoque de la OIT respecto del trabajo doméstico infantil: los Convenios núms. 138 y 182; además del Convenio núm. 189 27

2.4 Factores transversales que impulsan el trabajo de los niños y el trabajo doméstico infantil 30

2.4.1 Factores transversales que fomentan la oferta de niños trabajadores 30
2.4.2 Factores transversales que fomentan la demanda de niños trabajadores 31
2.4.3 Los factores transversales que afectan la oferta y la demanda exigen respuestas transversales 32

2.5 Las especificidades del trabajo doméstico exigen estrategias específicas al sector 32

2.5.1 Desafíos específicos para proteger a los niños trabajadores domésticos 32
2.5.2 Factores específicos que fomentan el trabajo doméstico 34

2.6 Marco pluridimensional de acción sobre el trabajo doméstico infantil 34

2.6.1 Marco pluridimensional: principales objetivos y grupos meta 35
2.6.2 Marco pluridimensional: en los planos nacional y local, en varias esferas de políticas, a nivel institucional, comunitario e individual 36

CAPÍTULO 3: MEDICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL 43

3.1 Introducción 43

3.2 Cuestiones estadísticas en materia de medición 44

3.2.1 Descripción de los problemas inherentes a la medición 44
3.2.2 Enfoques para la clasificación estadística de los trabajadores domésticos 49
3.2.3 Trabajo infantil en el trabajo doméstico 53

3.3 Problemas en la recopilación de datos estadísticos 54

3.3.1 Requisitos de información estadística 55
3.3.2 Métodos de recopilación de datos 59
3.3.3 Diseño del cuestionario en encuestas por muestreo 63
3.3.4 Cuestiones de muestreo en las encuestas sobre niños trabajadores domésticos 66

3.4 Estimación de las fuentes de datos disponibles: el caso de Indonesia 67

3.4.1 Enfoque de bajo costo 67
3.4.2 Ejemplo de país: el caso de Indonesia 68

3.5 Problemas para la medición de los niños trabajadores domésticos 71

3.5.1 Investigación de antecedentes 71
3.5.2 Identificación, contacto y entrevista de los niños trabajadores domésticos 73
3.5.3 Entrevistas de niños trabajadores domésticos "ocultos" realizadas en los hogares 75
3.5.4 Investigación en las comunidades de origen 76
3.5.5 Condiciones éticas 76
3.5.6 Seguimiento y evaluación 77

3.6 Mensajes clave 78

CAPÍTULO 4: SENSIBILIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN SOCIAL SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL 81

4.1 Justificación y función de la sensibilización 81

4.1.1 Importancia de las actividades de sensibilización en el marco de la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico 81
4.1.2 Las campañas de sensibilización no son acciones únicas 82
4.1.3 La sensibilización no es un fin en sí mismo 83

4.2 Tipos de sensibilización 84

4.2.1 Sensibilización discreta 85
4.2.2 Sensibilización abierta 87

4.3 Elementos clave para el diseño de una estrategia de sensibilización eficaz 88

4.3.1 ¿Qué, cómo, quiénes? 88
4.3.2 Establecer los objetivos de la sensibilización 91
4.3.3 Participación de los niños trabajadores domésticos en las campañas de sensibilización 91
4.3.4 Grupos meta, mensaje y mensajero 93
4.3.5 Seguimiento y evaluación de los resultados y efectos de las campañas de sensibilización 99

4.4 Mensajes clave 101

CAPÍTULO 5: POLÍTICA Y ACCIÓN LEGISLATIVA: PROTECCIÓN LABORAL DE LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS 103

5.1 Proteger a los niños del trabajo infantil: conceptos básicos 104

5.1.1 Introducción 104
5.1.2 Edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo 105
5.1.3 Definición de "trabajo ligero" para los niños por debajo de la edad mínima general 106
5.1.4 Definición de trabajo peligroso 106

5.2 Proteger a los niños trabajadores domésticos: cuestiones principales 109

5.2.1 Exclusión del trabajo doméstico de la protección laboral y social 109
5.2.2 Exclusión del límite de horas de trabajo 112
5.2.3 Exclusión de la protección del salario mínimo 112
5.2.4 Déficits significativos en la cobertura de la seguridad social 113
5.2.5 Ceguera jurídica frente al trabajo infantil en el trabajo doméstico 114
5.2.6 Cuestiones jurídicas y vulnerabilidades de los niños trabajadores domésticos migrantes 116

5.3 Respuestas legislativas y de políticas al trabajo doméstico infantil 118

5.3.1 Reconocer y proteger los derechos de los niños trabajadores domésticos 118
5.3.2 Abordar el trabajo infantil en el trabajo doméstico 121

5.4 Reforma de la legislación nacional: elementos clave 129

5.4.1 Análisis del trabajo doméstico en el país en cuestión 129
5.4.2 Análisis del marco legislativo y de políticas del país en cuestión 129
5.4.3 Diálogo social para la reforma de la ley 134
5.4.4 Formulación de instrumentos normativos 136
5.4.5 Un proceso político y técnico 138
5.4.6 Promoción permanente de las políticas 141

5.5 Entorno propicio más amplio: políticas económicas y sociales 142

5.6 Mensajes clave 143

CAPÍTULO 6: RESCATE DE LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL 145

6.1 Necesidad de repuestas diferenciadas para los niños y jóvenes trabajadores domésticos en peligro y desamparados 146

6.1.1 Niños y jóvenes trabajadores domésticos: tres tipologías 146
6.1.2 Condiciones de trabajo forzoso y trata de personas 146
6.1.3 Violencia física, sexual y psicológica 147
6.1.4 Aislamiento emocional 148
6.1.5 Peligros para la salud y la seguridad en el trabajo (SST) 149
6.1.6 Jornadas de trabajo excesivamente largas; servicio a pedido 155

6.2 Un enfoque holístico para rescatar a los niños trabajadores 155

6.2.1 Respuestas múltiples, diferenciadas e interrelacionadas 157
6.2.2 Marcos institucionales para acciones coordinadas 160

6.3 Métodos para llegar a los niños trabajadores domésticos en situación de trabajo infantil 162

6.3.1 Buscar a los niños trabajadores domésticos fuera del lugar de trabajo, en lugares públicos 163
6.3.2 Acercarse a los niños trabajadores domésticos a través de funcionarios del gobierno local y miembros de la comunidad 163

6.3.3 Centros y lugares de encuentro de niños trabajadores 164
6.3.4 Métodos "de niño a niño" 165
6.3.5 Ir de "puerta en puerta" o cartografía física 165
6.3.6 Líneas telefónicas directas 166
6.3.7 Campañas de inscripción 167

6.4 Ocuparse de los casos de emergencia 167

6.5 Reintegrar a los niños en sus familias, escuelas y comunidades 168

6.5.1 Ofrecer a las familias alternativas económicas 169
6.5.2 Vincular a las familias con los programas de seguridad de ingresos si existen 170
6.5.3 Lograr que la asistencia a la escuela se convierta en una alternativa viable al trabajo infantil 171
6.5.4 Crear comunidades "solidarias y protectoras" 171

6.6 Mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar 172

6.6.1 Promover medidas correctivas o preventivas contra las condiciones peligrosas 172
6.6.2 Promover contratos escritos que estipulen las condiciones de empleo 172
6.6.3 Herramientas voluntarias, directrices y consejos prácticos 174

6.7 Trabajar con las comunidades de destino de los niños trabajadores domésticos 177

6.8 Mensajes clave 177

CAPÍTULO 7: APLICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL CUMPLIMIENTO 179

7.1 El problema del acceso a los mecanismos de aplicación 179

7.2 Inspección laboral en el sector del trabajo doméstico 181

7.2.1 Mandato jurídico de las inspecciones de trabajo: Tendencias 181
7.2.2 Cuestiones y desafíos para la inspección del trabajo 182
7.2.3 Superar los desafíos: Modalidades alternativas y prácticas innovadoras 184

7.3 Mecanismos de presentación de denuncias y resolución de conflictos 189

7.3.1 Obstáculos y desafíos 190
7.3.2 Prácticas destinadas a facilitar el acceso a los mecanismos de resolución de conflictos 191

7.4 Medidas de detección, castigo y apoyo al cumplimiento 195

7.4.1 Enfoque disuasivo: Detección y castigo 195
7.4.2 Enfoque favorable al cumplimiento 195

7.5 Trabajar a través de agencias privadas de contratación y empleo 197

7.6 Marco institucional 199

7.7 Mensajes clave 201

CAPÍTULO 8: EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS 203

8.1 La relación entre el trabajo infantil y la desventaja educativa 203

8.1.1 Niños en situación de trabajo infantil y jóvenes no escolarizados 203
8.1.2 El derecho a la educación: un derecho universal 205
8.1.3 Obstáculos que enfrentan los niños trabajadores para acceder a la educación 206
8.1.4 La importancia del trabajo infantil doméstico en la estrategia de educación universal 206

8.2 Incorporar el trabajo infantil en las políticas educativas 206

8.2.1 Cómo integrar el trabajo infantil 207
8.2.2 Áreas políticas en las que es necesario integrar el trabajo infantil 208

8.3 Intervenciones locales en educación y formación 210

8.3.1 Abordar el problema en los dos extremos del flujo (el enfoque de "corredor") 211
8.3.2 Abordar las necesidades específicas de las niñas 211
8.3.3 Educación y formación para los niños trabajadores domésticos rescatados 212
8.3.4 Formación en alternativas al trabajo doméstico 212

8.4 Mejorar la situación del trabajo doméstico mediante el reconocimiento de las cualificaciones 213

8.4.1 Reconocimiento formal de las aptitudes de los trabajadores domésticos 213
8.4.2 Vinculación de las cualificaciones con el empleo y los salarios 215
8.4.3 Los trabajadores no solo necesitan competencias relacionadas con el trabajo 216

8.5 Mensajes clave 217

CAPÍTULO 9: FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS 219

9.1 Desafíos que enfrentan los trabajadores domésticos para organizarse 219

9.1.1 ¿Qué razones hay para organizarse? 219
9.1.2 Desafíos y obstáculos para que los trabajadores domésticos se organicen 221

9.2 Panorama general sobre las organizaciones de trabajadores domésticos 222

9.2.1 Un movimiento dinámico de organizaciones de trabajadores domésticos 222
9.2.2 Tipos de organizaciones de trabajadores domésticos 223
9.2.3 Alianzas con sindicatos y organizaciones de la sociedad civil 224
9.2.4 Lucha contra el trabajo infantil: Medidas adoptadas por las organizaciones de trabajadores domésticos 225

9.3 Estrategias para organizar a los trabajadores domésticos 229

9.3.1 El derecho a la libertad de asociación es fundamental 230
9.3.2 Fomentar, apoyar y crear redes sociales 231
9.3.3 Formas innovadoras de establecer contacto con los trabajadores domésticos 232
9.3.4 Maneras de captar y mantener el interés de los trabajadores domésticos 234

9.4 Mensajes clave 235

CAPÍTULO 10: PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES 237

10.1 Importancia de los interlocutores sociales 237

10.1.1 Una posición de liderazgo en política social y relaciones laborales 237
10.1.2 ¿Se inscribe el trabajo doméstico infantil en los "intereses colectivos" de sus miembros? 238

10.2 Organizaciones de empleadores 238

10.2.1 Posición internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo infantil doméstico 238

10.3 Organización de empleadores de trabajadores domésticos 240

10.3.1 Obstáculos que supone la organización colectiva de los empleadores 241
10.3.2 Tipos de organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos 241
10.3.3 Iniciativas con respecto a las prácticas de los empleadores en el trabajo doméstico 243

10.4 Sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos 245

10.4.1 Posición internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo infantil doméstico 245
10.4.2 Tipos de acciones emprendidas por los sindicatos contra el trabajo infantil 246
10.4.3 Organizar a los trabajadores domésticos: desafíos que enfrentan los sindicatos . 248
10.4.4 Enfoques sindicales respecto a la organización de los trabajadores domésticos .. 248
10.4.5 Servicios sindicales para trabajadores domésticos 250

10.5 Negociación colectiva 251

10.6 Promoción de políticas y formulación de políticas a nivel nacional 253

10.6.1 Principales esferas para el diálogo político 253
10.6.2 Organismos tripartitos y alianzas de amplia base 255
10.6.3 Comités tripartitos y multilaterales sobre trabajo infantil 257

10.7 Promoción de políticas y formulación de políticas a nivel internacional 258

10.8 Mensajes clave 261

REFERENCIAS 263

ANEXOS 283

Anexo A.1: Encuesta sobre los niños trabajadores domésticos en Bangladesh: Cuestionario para los niños trabajadores 283
Anexo A.2: Encuesta sobre los niños trabajadores domésticos en Bangladesh: Cuestionario para el empleador 296
Anexo A.3: Investigación cualitativa sobre los niños trabajadores domésticos: Lista de verificación de los temas que deben ser objeto de observación y examen a la hora de recopilar información 304
Anexo A.4: Cuestionario de evaluación rápida administrado a niños trabajadores domésticos 308

RECUADROS

Recuadro 2.1: Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198): Indicadores de una relación de trabajo 15
Recuadro 2.2: ¿Cómo el trabajo doméstico infantil se convierte en trabajo forzoso? 20
Recuadro 2.3: La trata de los niños trabajadores 21
Recuadro 2.4: Los niños migrantes en Kenya, Nepal y Perú 22
Recuadro 2.5: Metas y Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 más pertinentes 23
Recuadro 2.6: Normas internacionales sobre los niños trabajadores domésticos 26
Recuadro 2.7: El Convenio núm. 189 establece un marco de normas mínimas 27
Recuadro 2.8: Grandes categorías de trabajo peligroso según la Recomendación núm. 190 de la OIT 28
Recuadro 2.9: Disposiciones clave del Convenio núm. 189 y de la Recomendación núm. 201 29
Recuadro 3.1: HAITÍ: Definiciones de los conceptos relativos al trabajo doméstico infantil según el marco del estudi 47
Recuadro 3.2: Ocupaciones de los trabajadores domésticos: Algunos ejemplos de la clasificación internacional uniforme de ocupaciones 52
Recuadro 3.3: CAMBOYA: Definición de trabajador doméstico infantil 56
Recuadro 3.4: HAITÍ: Preguntas de investigación sobre niños trabajadores domésticos 56
Recuadro 3.5: NEPAL: Aplicación de evaluación rápida para el estudio de los niños trabajadores doméstico 60
Recuadro 3.6: Evaluación comparativa de métodos alternativos de recopilación de datos sobre el trabajo infantil 62
Recuadro 3.7: CAMBOYA: Encuesta de niños trabajadores domésticos 65
Recuadro 3.8: NEPAL: El trabajo doméstico infantil como una de las peores formas de trabajo infantil 73
Recuadro 3.9: SRI LANKA: Encuestas escolares para recopilar datos sobre el trabajo doméstico infantil 74
Recuadro 4.1: MARRUECOS: Romper un tabú 82
Recuadro 4.2: AMÉRICA CENTRAL: Combinación de la sensibilización discreta y abierta en campañas mediáticas nacionales y locales 84
Recuadro 4.3: ZAMBIA: Utilización del teatro para llegar a los niños trabajadores domésticos y favorecer su participación 86
Recuadro 4.4: Domestic Workers United (DWU): la campaña "Workers leadership" 92
Recuadro 4.5: PARAGUAY: SCREAM: Profesores y alumnos como mensajeros 94
Recuadro 4.6: ZAMBIA: Participación de niños y ex niños trabajadores domésticos como mensajeros 96
Recuadro 5.1: ¿Es peligroso el trabajo doméstico para los niños (es decir para personas menores de 18 años de edad)? 106
Recuadro 5.2: Peligros, lesiones y consecuencias para la salud asociados con las tareas comunes realizadas por los niños trabajadores domésticos 107
Recuadro 5.3: Salvaguardias mínimas para proteger a los jóvenes trabajadores domésticos de las condiciones peligrosas 109
Recuadro 5.4: HAITÍ: Lagunas que presentan las leyes de protección laboral 115
Recuadro 5.5: Vulnerabilidades de los niños trabajadores domésticos migrantes 116
Recuadro 5.6: Reformas jurídicas que amplían el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos 119

Recuadro 5.7: El Convenio núm. 189 sobre la seguridad social para los trabajadores domésticos 120
Recuadro 5.8: Ejemplos de país: Edad mínima de admisión al trabajo doméstico 122
Recuadro 5.9: Ejemplos: de país: Regulación del "trabajo ligero" realizado por niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo 123
Recuadro 5.10: Ejemplos de países: Clasificación del trabajo doméstico, o segmentos de éste, como peligrosos 124
Recuadro 5.11: Ejemplos de países: Límites sobre las horas de trabajo, incluido el trabajo nocturno, de los jóvenes trabajadores domésticos 126
Recuadro 5.12: Ejemplos de países: Restricciones sobre las tareas excesivamente exigentes para los jóvenes trabajadores 127
Recuadro 5.13: Ejemplos de países: Exigencia a los empleadores de llevar un registro de los trabajadores menores de 18 años 128
Recuadro 5.14: CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA: Estudio de la legislación nacional en materia de trabajo doméstico infantil como insumos para la reforma jurídica 135
Recuadro 5.15: FILIPINAS: Síntesis del proceso de reforma jurídica 138
Recuadro 6.1: Niños víctimas de trata en situación de trabajo doméstico 147
Recuadro 6.2: Vulnerabilidad al abuso y a la violencia 148
Recuadro 6.3: Retirar a los niños trabajadores domésticos de las situaciones de trabajo infantil: Un programa en acción 156
Recuadro 6.4: CAMBOYA: Líneas directas respaldadas por mandato legal y socios locales 166
Recuadro 6.5: MALAWI: Garantizar condiciones de trabajo decentes y eliminar las condiciones peligrosas mediante contratos escritos 173
Recuadro 7.1: Lo que estipula el Convenio núm. 189 sobre las medidas de cumplimiento 180
Recuadro 7.2: Mandato jurídico de las inspecciones del trabajo en el sector del trabajo doméstico: Tendencias regionales 181
Recuadro 7.3: El "derecho a la intimidad" y la inspección del trabajo 183
Recuadro 7.4: Ejemplos de procedimientos para realizar inspecciones laborales 184
Recuadro 7.5: FILIPINAS: Cooperación interinstitucional para rescatar a los trabajadores domésticos víctimas de abuso 188
Recuadro 7.6: Acceso a la justicia en virtud del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 190
Recuadro 7.7: SUDÁFRICA: Procesos no formales en vez de formales: Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) 192
Recuadro 7.8: URUGUAY: Asistencia jurídica gratuita 193
Recuadro 7.9: SUDÁFRICA: Enfoque proactivo para llegar a los trabajadores domésticos y los empleadores 194
Recuadro 7.10: TANZANIA: El marco de trabajo distrital 200
Recuadro 8.1: El derecho a la educación es universal e inalienable 205
Recuadro 8.2: Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 8 para 2030 205
Recuadro 8.3: FILIPINAS: Sistema de Aprendizaje Alternativo (ALS) 209
Recuadro 8.4: HONG KONG (CHINA): Vincular las aptitudes, los salarios y el poder de negociación 215
Recuadro 9.1: LÍBANO: Los trabajadores domésticos crean su sindicato pese a los obstáculos jurídicos 220

Recuadro 9.2: INDONESIA: La Plataforma de acción KA PPRT 224
Recuadro 9.3: JAMAICA: Liderar un programa de sensibilización para eliminar el trabajo infantil 226
Recuadro 9.4: SUDÁFRICA Y FILIPINAS: Organización de los trabajadores domésticos 226
Recuadro 9.5: TANZANIA Y ZAMBIA: Formulación y coordinación de planes de acción nacionales sobre los trabajadores domésticos 227
Recuadro 9.6: URUGUAY Y ARGENTINA: Negociaciones colectivas y fijación del salario mínimo 228
Recuadro 9.7: Los trabajadores domésticos se organizan y manifiestan a nivel mundial 229
Recuadro 9.8: El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) 231
Recuadro 9.9: Recomendación núm. 201 de la OIT 231
Recuadro 10.1: La OIE: Las empresas deberán participar en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil 239
Recuadro 10.2: ¿Por qué el trabajo infantil concierne a los sindicatos? 245
Recuadro 10.3: FILIPINAS: El Grupo de Trabajo Técnico (GTT) sobre el trabajo doméstico 256
Recuadro 10.4: Marcha global contra el trabajo infantil 260

GRÁFICOS

Gráfico 1.1: Número de trabajadores domésticos, en millones, por región, 1995-2010 2
Gráfico 2.1: Trabajo infantil que debe eliminarse 13
Gráfico 2.2: Diferencias entre las tareas domésticas realizadas en el propio hogar y para la familia ampliada, y el trabajo doméstico infantil 17
Gráfico 3.1: Marco conceptual y definiciones del trabajo doméstico infantil 47
Gráfico 5.1: Alcance de la protección jurídica de los trabajadores domésticos 111

HERRAMIENTAS

Herramienta 2.1: Pasos para determinar si un niño que no vive con sus padres biológicos se encuentra de facto en una relación de trabajo 18
Herramienta 2.1: Marco de acción pluridimensional 37
Herramienta 4.1: Algunas pautas para aumentar las posibilidades de éxito en las comunicaciones interpersonales 85
Herramienta 4.2: Pautas para lograr la participación de la industria de los medios de comunicación a nivel nacional y local 87
Herramienta 4.3: Lista de verificación para la elaboración de un plan de sensibilización 89
Herramienta 4.4: Manuales relativos a la sensibilización 89
Herramienta 4.5: ¿Qué es lo que hace que la sensibilización sea eficaz? Lecciones extraídas de las actividades en el terreno 90
Herramienta 4.6: Involucrar a los niños en las actividades de sensibilización: lo que se debe hacer y lo que no 93
Herramienta 4.7: Pistas para facilitar la evaluación de una campaña de sensibilización 100
Herramienta 5.1: Posibles lagunas y deficiencias en el suministro de protección laboral y social para los trabajadores domésticos 110

Herramienta 5.2: Posibles obstáculos para acceder a una cobertura eficaz de la seguridad social ... 114
Herramienta 5.3: Lista de comprobación: Aspectos que deben tenerse en cuenta para armonizar la legislación y las prácticas nacionales con las disposiciones del convenio núm. 182 ... 130
Herramienta 5.4: Modelo de términos de referencia para un análisis comparativo de la legislación y las prácticas nacionales respecto al convenio núm. 189 ... 131
Herramienta 5.5: Recursos clave de la oit para emprender reformas legislativas sobre trabajo doméstico infantil ... 138
Herramienta 6.1: Tipos de riesgos y peligros que enfrentan los niños trabajadores domésticos, y medidas preventivas o correctivas ... 150
Herramienta 6.2: El proceso holístico de "atención directa" ... 157
Herramienta 6.3: Manuales que incluyen directrices adicionales sobre intervenciones directas ... 160
Herramienta 6.4: Algunas lecciones para establecer contacto con niños trabajadores domésticos ... 162
Herramienta 6.5: Lecciones para reintegrar a los niños trabajadores domésticos en sus familias, comunidades y escuelas ... 168
Herramienta 6.6: Work improvement in domestic environment (WIDE): Una herramienta práctica para mejorar las condiciones de trabajo en el trabajo doméstico ... 174
Herramienta 7.1: Directrices para los inspectores del trabajo a la hora de entrevistar a niños trabajadores domésticos ... 187
Herramienta 7.2: Algunos factores que permitirían que las inspecciones del trabajo abarquen el trabajo doméstico ... 189
Herramienta 8.1: Formas de integrar el trabajo infantil en las políticas educativas ... 207
Herramienta 8.2: Prevención del trabajo infantil en el trabajo doméstico mediante la educación y la formación: Elementos comunes de la estrategia ... 210
Herramienta 8.3: REGIÓN DE ASIA Y EL PACÍFICO: Modelos regionales de estándares de competencias laborales: Trabajo doméstico ... 214
Herramienta 9.1: Manuales y herramientas útiles sobre las formas de organizarse ... 230
Herramienta 9.2: Tipos de apoyo que pueden ayudar a los trabajadores domésticos a crear redes y a organizarse ... 232
Herramienta 10.1: Medidas aplicadas por los sindicatos en materia de trabajo infantil, incluido el trabajo doméstico infantil ... 247
Herramienta 10.2: Algunos enfoques para la organización de trabajadores de la economía informal ... 249
Herramienta 10.3: Guías y herramientas para organizar a los trabajadores domésticos ... 251
Herramienta 10.4: Planificación de campañas sindicales ... 254

© BOLAÑOS, G. AND VINDAS, F.

CAPÍTULO 1:
INTRODUCCIÓN

1.1 LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS: UN IMPORTANTE COMPONENTE DE LA POBLACIÓN ACTIVA MUNDIAL

¿Qué es el trabajo doméstico? De conformidad con el Convenio de la OIT para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la expresión "trabajo doméstico" designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, y la expresión "trabajador doméstico" designa toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

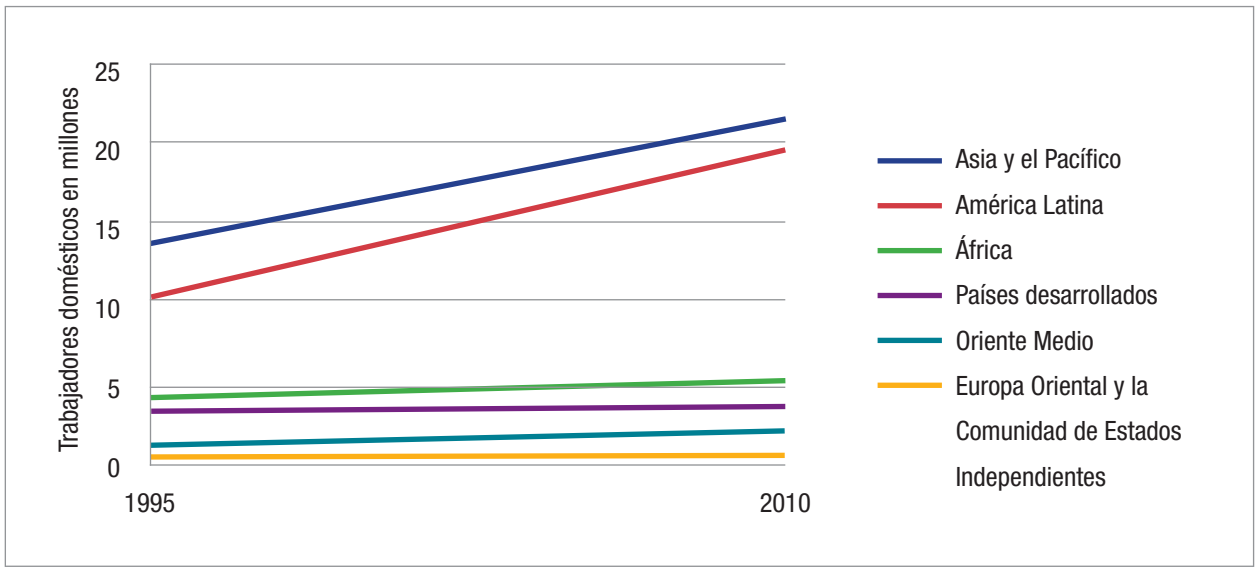
El término "trabajo doméstico" designa una amplia gama de tareas y servicios que varían de un país a otro y que pueden variar según la edad, el sexo, el origen étnico y la situación migratoria de los trabajadores afectados, así como el contexto cultural y económico en que trabajan. Esto significa que una definición del trabajo doméstico y de los trabajadores en cuestión basada únicamente en las tareas que realizan siempre resultaría incompleta. El Convenio núm. 189 se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores domésticos están empleados por hogares privados de terceros y prestan servicios para ellos.

El trabajo doméstico remunerado es una fuente de empleo para millones de trabajadores de todo el mundo, y la demanda sigue creciendo tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Según las estimaciones mundiales de la OIT, el número de trabajadores domésticos de 15 años y más, se elevaba a 67 millones en 2013 (OIT, 2015c). Se trata de una cifra conservadora basada en las estadísticas oficiales sobre el empleo a nivel nacional. Probablemente muchos más estén realizando trabajo doméstico en hogares de terceros en el marco de una relación de trabajo pero escapan a los estudios y censos oficiales sobre la población activa y el empleo por diversas razones (Mehran, 2014)[1].

1 Los datos nacionales se refieren en general a la población en edad de trabajar, normalmente a las personas de 15 años y más, y no contemplan a los niños trabajadores domésticos menores de 15 años. Los datos disponibles suelen abarcar a los trabajadores cuyo trabajo principal es el trabajo doméstico, y no contemplan a aquellos para quienes tal trabajo es un trabajo secundario o complementario (alrededor del 6 por ciento, según Kahyarara, 2013. También se observan errores en las respuestas debido a que algunos trabajadores domésticos no consideran que la actividad que realizan es en realidad una forma de empleo, especialmente si no perciben una remuneración en efectivo (en la encuesta mencionada antes, en Tanzania, casi un tercio de los trabajadores domésticos fueron identificados gracias a preguntas específicas). Si el trabajo doméstico comporta un estigma social, los trabajadores domésticos suelen no identificarse como tales. Además, es probable que se oculte deliberadamente a aquellos que han sido víctimas de la trata con fines de trabajo doméstico o trabajo forzoso.

Los trabajadores domésticos representan el 2 por ciento de la población activa mundial y el 4 por ciento del total de la participación de las mujeres en la población activa. El trabajo doméstico es una importante fuente de ingresos para las mujeres: representa el 14 por ciento del empleo asalariado en América Latina y el 11 por ciento en Asia. Las regiones de Asia y América Latina son también las que exhiben el mayor número de trabajadores domésticos (Gráfico 1.1).

GRÁFICO 1.1: Número de trabajadores domésticos, en millones, por región, 1995-2010



Fuente: OIT, 2013a.

Las trabajadores domésticos realizan, por ejemplo, tareas domésticas, se encargan del cuidado de los niños y/o, cada vez más, del cuidado de los ancianos, enfermos o minusválidos de las familias para las que trabajan. La atención sanitaria en el hogar se está perfilando como uno de los sectores de más rápido crecimiento de la industria de la salud –en los países en desarrollo (especialmente aquellos que registran altas tasas de infección por VIH/SIDA) y en los países industrializados (como consecuencia del envejecimiento de la población)– con el fin de aliviar la carga que pesa sobre las instituciones públicas de atención sanitaria y porque es una alternativa más económica y más flexible. El sector ha crecido rápidamente en los últimos 20 años, y todo indica que seguirá ampliándose a medida que la demanda de los servicios prestados por los trabajadores domésticos siga aumentado en las próximas décadas.

1.1.1 Los niños trabajadores domésticos: una categoría social y estadísticamente invisible pero significativa en términos de cifras

¿Qué es el trabajo doméstico infantil? El trabajo doméstico infantil es una referencia general al trabajo de los niños en el sector del trabajo doméstico en el hogar de un tercero o empleador. Este concepto general engloba tanto las situaciones permitidas como las prohibidas.

Los trabajadores domésticos menores de 18 años constituyen una de las categorías menos visibles del trabajo doméstico. Las encuestas oficiales sobre la población activa y las encuestas sobre el empleo no captan bien estos datos, pues en general únicamente incluyen a la población en edad de trabajar (es decir,

a partir de los 14 o 15 años). En la mayoría de los países en desarrollo, los empleadores no consideran a los trabajadores domésticos como empleados, sino como "miembros de la familia", simples ayudantes o sirvientes. Algunos realizan tareas domésticas para familiares y redes de apoyo social a cambio de alojamiento, medios de subsistencia y/o educación. Además, lo más probable es que se oculte a los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima legal de trabajar y a aquellos que se encuentran en condiciones deplorables y análogas a la esclavitud.

Las estimaciones mundiales de la OIT basadas en los datos disponibles en 2012 revelan que al menos 17,2 millones de niños (entre los 5 y 17 años) realizaban trabajo doméstico remunerado para hogares de terceros (es decir, no en el núcleo familiar) o un empleador (OIT-IPEC, 2013a). Las niñas suelen constituir la gran mayoría (67 por ciento). Dado que a menudo se considera que el trabajo doméstico es fácil, ligero, no calificado, y seguro porque se realiza en un hogar, es uno de los sectores en el que se concentra un gran número de niños que trabajan.

1.1.2 El trabajo infantil en el trabajo doméstico: un problema crítico

¿Qué es el trabajo infantil en el trabajo doméstico? El trabajo infantil en el trabajo doméstico se refiere a las situaciones en las que el trabajo doméstico es realizado por niños por debajo de la edad mínima legal (para el trabajo ligero, el trabajo a tiempo completo no peligroso), en condiciones peligrosas o en una situación análoga a la esclavitud.

Aproximadamente dos tercios de los niños trabajadores domésticos se encuentran en una situación de trabajo infantil, es decir, trabajan sin haber alcanzado la edad mínima legal para trabajar, y/o trabajan en condiciones de trabajo peligrosas o análogas a la esclavitud (OIT-IPEC, 2013a). Alrededor del 65 por ciento son menores de 14 años, pese a que la edad mínima legal para trabajar en la mayoría de los países es de 15 años y, en algunos de ellos, de 14 años. De este grupo, 7,4 millones tienen entre 5 y 11 años, y 3,8 millones entre 12 y 14 años.

Las características distintivas del trabajo doméstico: el carácter mayormente oculto, aislado e inaccesible del lugar de trabajo, el entorno familiar engañoso y el parentesco ficticio, la estrecha proximidad y subordinación en las relaciones de trabajo, entre otros factores, favorecen los riesgos de violación de los derechos y las condiciones de trabajo abusivas. Los problemas comunes que enfrentan los niños trabajadores domésticos son: el exceso de horas de trabajo con cargas de trabajo pesadas; los bajos salarios, el robo de salarios, o incluso la ausencia total de pago; una restricción de la libertad de movimiento para quienes viven en el hogar en el que trabajan; alojamiento inadecuado y falta de privacidad; ausencia de beneficios y/o de protección social; desprecio; y violencia verbal, psicológica o física por parte de la familia empleadora o de los compañeros de trabajo.

1.1.3 Problemas de respeto de las leyes, políticas y normas sociales

La vulnerabilidad de los niños trabajadores domésticos a las situaciones de trabajo abusivas y de explotación puede atribuirse en gran medida a la falta de políticas y de un marco jurídico que proteja eficazmente sus derechos fundamentales en su calidad de niños, y que reconozca y proteja los derechos de los trabajadores domésticos. Esta laguna jurídica refuerza y perpetúa normas sociales, valores y estructuras que no

reconocen el trabajo doméstico como trabajo real, o como trabajo que podría acarrear riesgos para la salud, la seguridad, la moral y el desarrollo humano de los niños. En algunas partes del mundo, las prácticas y las actitudes sociales favorecen la explotación de esa mano de obra barata que representan los niños trabajadores domésticos.

Incluso en países que cuentan con legislación y políticas para proteger a los niños contra el trabajo infantil, o a los trabajadores domésticos en general, los niños trabajadores domésticos suelen carecer de la protección adecuada. Su existencia o su necesidad de protección específica tienden a olvidarse. Algunas razones son de carácter social: la aceptabilidad de este fenómeno, las tradiciones y las costumbres de que las familias "acojan" a niños de otras familias para realizar tareas domésticas, y la creencia de que el trabajo doméstico es seguro y adecuado para las niñas y niños pequeños.

1.1.4 Marco normativo internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo doméstico

El Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) son los principales pilares de este marco. El Convenio núm. 138 exige a los países que establezcan una edad mínima para la admisión al empleo, que depende del contexto nacional, pero no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolarización obligatoria y, en cualquier caso, no será inferior a 15 años. Sin embargo, los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Además, este Convenio define el "trabajo peligroso" y especifica que no está permitido para los trabajadores menores de 18 años.

El Convenio núm. 182, aplicable a todas las personas menores de 18 años, exige la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Con respecto al trabajo doméstico, el Convenio hace referencia específicamente a los niños trabajadores domésticos que se encuentran en una situación de "... esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio", o quienes realizan trabajo doméstico..."que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños" (Art. 3). Los niños en las peores formas de trabajo infantil deben ser retirados, rehabilitados y reintegrados en la sociedad, y debe garantizarse su acceso a la educación básica gratuita y, cuando sea posible, a la formación profesional.

El Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación, 2011 (núm. 201) transmiten un mensaje específico en relación con el trabajo doméstico infantil: los trabajadores domésticos, al igual que otros trabajadores, tienen derecho a condiciones de vida y trabajo decente. Las disposiciones de estos instrumentos internacionales son inequívocas, en el sentido de que los niños trabajadores domésticos tienen derecho a una protección especial que es compatible con el Convenio núm. 138 y el Convenio núm. 182. Los niños trabajadores por debajo de la edad mínima legal de trabajar, independientemente de sus condiciones de trabajo, así como todos los niños menores de 18 años que trabajan en condiciones análogas a la esclavitud o en condiciones peligrosas, se encuentran en situación de trabajo infantil y deben ser retirados del trabajo doméstico. Sin embargo, el Convenio núm. 189 también establece que el trabajo doméstico, cuando es llevado a cabo por trabajadores en edad legal de trabajar es, por su naturaleza, un trabajo valioso y respetable. Tanto el Convenio núm. 189 como la Recomendación núm. 201 incorporan medidas que promueven condiciones de trabajo decente y no peligrosas

para los trabajadores domésticos y previenen el trabajo infantil. En el caso de los trabajadores domésticos que están en condiciones peligrosas, puede bastar con eliminar estas condiciones para que el trabajo se considere como una ocupación admitida para los niños y jóvenes trabajadores en edad legal de trabajar[2].

1.1.5 Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico: medidas sectoriales y pluridimensionales

La protección de los trabajadores domésticos y la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico presenta retos debido a las características específicas de este tipo de empleo: el entorno donde se realiza el trabajo, el empleador que en la mayoría de los casos es un particular o cabeza de familia, y las enraizadas tradiciones y normas sociales que estructuran las relaciones entre los hogares empleadores y sus trabajadores domésticos, los padres, las familias y las comunidades de origen de los trabajadores domésticos. Si bien es necesario contar con políticas y estrategias de carácter general sobre el trabajo infantil que permitan erradicarlo en el sector del trabajo doméstico, se requieren estrategias específicas al sector para enfrentar eficazmente los retos que plantea el trabajo doméstico infantil.

Es preciso actuar en varios frentes para lograr dos objetivos principales: primero, eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico, que incluye tanto a los niños menores de 18 años que realizan trabajo doméstico en condiciones peligrosas o en situaciones análogas a la esclavitud, como a los niños por debajo de la edad mínima legal de trabajar; y en segundo lugar, proteger los derechos de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar y promover condiciones decentes de trabajo y de vida. Esta Guía práctica presenta una variedad de enfoques, modelos de intervención, así como herramientas prácticas que se han desarrollado y aplicado en todo el mundo para hacer frente a las múltiples cuestiones que atañen a los niños trabajadores domésticos y al trabajo doméstico infantil.

1.2 DESCRIPCIÓN GENERAL DE ESTA GUÍA PRÁCTICA

La presente Guía práctica proporciona ejemplos de diversos contextos nacionales, socio-culturales y económicos extraídos de una diversidad de países.

1.2.1 Objetivos

Los objetivos de esta Guía son los siguientes:

- Mejorar la comprensión del trabajo doméstico infantil y el trabajo infantil en el trabajo doméstico;
- Convencer a los responsables políticos y profesionales que es imperativo y factible abordar las cuestiones y problemas relativos al trabajo doméstico infantil: la eliminación de las situaciones

2 En consonancia con las recientes publicaciones de la OIT, la presente Guía práctica se referirá como "jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar" a los trabajadores domésticos que son menores de 18 años y mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo, es decir a la categoría de niños trabajadores que trabajan legalmente en el trabajo doméstico porque han alcanzado la edad mínima legal de trabajar y porque el tipo de trabajo que realizan está permitido en el país en cuestión.

de trabajo infantil y la protección de los jóvenes trabajadores domésticos donde y cuando pueden legalmente trabajar;

- Promover la sensibilización acerca de los distintos enfoques e intervenciones posibles para abordar las cuestiones y los problemas relativos al trabajo doméstico infantil en diferentes contextos socioeconómicos;
- Compartir lecciones prácticas y principios clave que puedan servir de guía para la formulación de respuestas adaptadas a problemas y retos similares.

1.2.2 Destinatarios

Esta Guía práctica está destinada a las siguientes personas y organizaciones:

- Responsables de la formulación de políticas; responsables y asesores políticos; expertos y activistas de derechos; investigadores y expertos en políticas; profesionales y encargados de la aplicación de políticas, leyes y programas sobre cuestiones laborales y de empleo, trabajo doméstico y trabajo infantil;
- A nivel nacional, a los gobiernos, interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil y del mundo académico; a nivel internacional, al sistema de las Naciones Unidas y a las organizaciones internacionales que promueven el desarrollo y los derechos humanos.

1.2.3 Estructura y temas

Esta Guía práctica consta de nueve capítulos temáticos que se exponen a continuación de la presente introducción.

Se sugiere que los usuarios de esta Guía práctica lean el Capítulo 2 detalladamente ya que proporciona el marco del presente recurso, e ilustra la interrelación entre las esferas esenciales que se tratan en los capítulos temáticos.

La naturaleza compleja y pluridimensional del trabajo infantil y del trabajo doméstico infantil exige que se tomen medidas en muchas esferas políticas y técnicas, y en diferentes niveles, desde el internacional hasta el local. Sin embargo, esta Guía práctica no pretende tratar todas las esferas políticas. Las políticas macroeconómicas, del mercado de trabajo y de protección social superan el ámbito del fenómeno del trabajo doméstico infantil, incidiendo en los mecanismos transversales que impulsan el trabajo infantil, y se han abordado en detalle en otras guías e informes técnicos sobre el tema. Por ejemplo, en esta guía se menciona el papel de los pisos de protección social en los capítulos que tratan de las medidas legislativas y de políticas, y del rescate de los niños en situación de trabajo infantil, pero no abordan esos temas en detalle. Pese a que políticas macroeconómicas y del mercado de trabajo pueden, de manera directa o indirecta, impulsar o frenar la utilización de trabajo infantil, no se examinarán en la presente guía.

Además, es posible que las esferas de políticas abordadas en esta Guía práctica comporten intervenciones y métodos específicamente concebidos para luchar contra el trabajo doméstico infantil que no se traten en esta guía. El objetivo de esta Guía práctica es más bien mostrar el alcance de lo que es posible y factible,

compartir el mayor número de experiencias posible y servir de inspiración para elaborar estrategias y herramientas más creativas, innovadoras y eficaces.

Los Capítulos 3, 9 y 10 tratan de tres temáticas transversales clave. La medición del trabajo doméstico infantil (Capítulo 3) es imprescindible si queremos comprender la magnitud y la compleja realidad de este fenómeno social, y diseñar y tomar medidas eficaces. Permitir que los jóvenes trabajadores domésticos tengan derecho a constituir sus propias organizaciones (Capítulo 9) es una estrategia intersectorial; es un medio de empoderar a los trabajadores domésticos para que reclamen y ejerzan sus derechos, y de luchar contra la utilización de niños como mano de obra barata y susceptible de explotación en vez de contratar a trabajadores en edad legal de trabajar en condiciones de trabajo decente. Los interlocutores sociales, es decir, los trabajadores y las organizaciones de empleadores (Capítulo 10) desempeñan un papel clave en la promoción, apoyo y ejecución de muchas de las medidas que se exponen en los capítulos precedentes. Los cambios sostenibles en los ámbitos social, político e institucional son posibles gracias al diálogo social y la responsabilización política de los principales interesados.

Los Capítulos 4 a 9 se centran en medidas e intervenciones agrupadas por tipo de acción, y no por el grupo o la categoría de trabajo infantil. Esto obedece a que un grupo meta a menudo requiere medidas que son similares a las necesarias para otros grupos de niños trabajadores, y que solo difieren en el tipo de focalización y el contenido específico. En otras palabras, un tipo de medida, como la promoción o las medidas legislativas y las políticas, puede ser pertinente para varias categorías de niños trabajadores domésticos. Por ejemplo, erradicar el problema de los niños que trabajan y que están por debajo de la edad mínima legal de trabajar exige una serie de medidas, entre otras, la mejora de su visibilidad estadística, sensibilización, educación accesible y económica, intervenciones políticas y jurídicas más amplias, así como el retiro y la rehabilitación de los niños en situación de trabajo doméstico. Los niños que viven en condiciones análogas a la esclavitud necesitan una respuesta urgente; es necesario identificarlos, llegar a ellos, rescatarlos y rehabilitarlos. Sin embargo, la legislación y las políticas, la promoción y la educación son importantes para evitar que otros niños caigan en la misma trampa. En el caso de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, pero menores de 18 años, es especialmente pertinente eliminar y evitar las condiciones peligrosas en las que trabajan. Ello exige medidas políticas y jurídicas, disposiciones prácticas, actividades de sensibilización, acceso a la educación y al desarrollo de competencias.

Cada capítulo temático está organizado de manera que abarca las cuestiones clave y los desafíos que se presentan por tema, y las diversas estrategias e intervenciones que se han aplicado para hacer frente o resolver estos problemas. Los recuadros proporcionan información adicional útil, como las disposiciones de los convenios de la OIT, casos concretos, ejemplos de países, y otros datos. Los herramientas proporcionan directrices, listas de verificación, lecciones y consejos basados en experiencias en el terreno, así como información sobre los documentos que pueden ofrecer mayor orientación sobre medidas prácticas.

1.2.4 Breve descripción

➜ Capítulo 2: Marco para abordar el trabajo doméstico infantil

Ayuda al lector a entender la lógica en la que se fundamenta esta Guía práctica y las relaciones entre los diferentes capítulos. Este capítulo presenta los principales conceptos y definiciones, el marco normativo internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo doméstico, y las particularidades y factores que impulsan

el trabajo doméstico infantil y que requieren un enfoque sectorial específico. Por último, se esboza un marco de acción sobre el trabajo doméstico infantil, incluidos los principales objetivos que se pretende alcanzar, y las medidas clave y esferas de política que implican.

➔ Capítulo 3: Medición y valoración del trabajo doméstico infantil

Aborda algunos aspectos estadísticos de la medición, en particular los problemas de medición, los enfoques para la clasificación estadística de los trabajadores domésticos y cuestiones relativas a la relación de trabajo. También abarca la recopilación de datos estadísticos, en particular la información requerida, los métodos de recopilación de datos, el diseño de los cuestionarios, las cuestiones relacionadas con el muestreo y estimaciones basadas en los datos disponibles. Este capítulo también trata de ciertas cuestiones relativas a la investigación, entre otras, la identificación, el acceso y la entrevista de niños trabajadores domésticos, así como consideraciones éticas. También aborda algunos problemas de seguimiento y evaluación.

➔ Capítulo 4: Promoción y movilización social en relación con el trabajo doméstico infantil

Se centra en los enfoques y las intervenciones que se aplican en varios países para lograr una mayor sensibilización de las distintas partes que pueden ejercer influencia en el trabajo doméstico infantil, a fin de movilizarlas para que pasen a la acción. Sobre la base de estas experiencias, el capítulo destaca algunas de las lecciones que podrían ayudar a las instituciones y organizaciones interesadas a aplicar estrategias de sensibilización eficaces.

➔ Capítulo 5: Política y acción legislativa: protección laboral de los niños trabajadores domésticos

Se centra en cuestiones legislativas y de políticas, y en las medidas relacionadas con la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico y la protección de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar. Las dimensiones críticas de las políticas nacionales y los marcos jurídicos relacionados con el trabajo doméstico infantil son: 1) la necesidad de establecer una edad mínima para el trabajo doméstico; 2) la protección de los niños trabajadores de los trabajos peligrosos y de todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como se establece en el Convenio núm. 138 y el Convenio núm. 182; y 3) la protección de los trabajadores domésticos de conformidad con en el Convenio núm. 189.

➔ Capítulo 6: Retiro de los niños trabajadores domésticos de situaciones de trabajo infantil

Se centra en las estrategias y medidas que pueden aplicarse en el terreno –a nivel local y comunitario donde los niños trabajadores domésticos trabajan y viven– con el objetivo de retirar a los niños del trabajo infantil en el trabajo doméstico, y proteger a los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar de las condiciones peligrosas. Si bien es incuestionable la necesidad de medidas legislativas y de políticas a fin de erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico, los niños que están sometidos a una de las peores formas de trabajo infantil en el trabajo doméstico, es decir, a una situación análoga a la esclavitud o a condiciones de trabajo peligrosas, o que son propensos a sufrir, exigen una respuesta inmediata y eficaz, con carácter de urgencia. Además, en el caso de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, se requieren medidas prácticas que aborden las condiciones de trabajo que ponen en peligro su seguridad, salud y bienestar moral.

➔ Capítulo 7: Observancia y promoción del cumplimiento de la ley

Presenta herramientas y enfoques que se han desarrollado y utilizado para la observancia y promoción del cumplimiento de la ley, teniendo en cuenta las particularidades del sector del trabajo doméstico y de los trabajadores domésticos, así como las lecciones extraídas de experiencias pasadas. Los enfoques y métodos han evolucionado y naturalmente dependen de sus propios ordenamientos jurídicos y contextos socioculturales.

➔ Capítulo 8: Educación y desarrollo de competencias

Se centra en las intervenciones llevadas a cabo en distintos países para proporcionar y garantizar el acceso de los niños trabajadores domésticos a la educación y el desarrollo de competencias, las cuestiones abordadas por estas intervenciones, y las lecciones extraídas de experiencias concretas. Garantizar que los niños trabajadores domésticos tengan igualdad de acceso a una educación de calidad y oportunidades para desarrollar competencias exige acciones por parte de las autoridades políticas y judiciales, así como acciones por parte de las instituciones educativas e intervenciones directas a nivel local.

➔ Capítulo 9: Organización de trabajadores domésticos

Se centra en la organización de los trabajadores domésticos, que es indispensable en la lucha contra el trabajo infantil en el sector del trabajo doméstico y en la protección de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar. Presenta los desafíos y obstáculos para organizarse, las estrategias que han demostrado eficacia para superar algunas de esas dificultades, y una visión general del nivel de organización de los trabajadores domésticos.

➔ Capítulo 10: Participación de los interlocutores sociales

Proporciona una visión general del papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales –organizaciones de empleadores y de trabajadores– en la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico y la protección de los trabajadores domésticos que han alcanzado la edad legal de trabajar. También identifica algunos de los mecanismos a nivel nacional e internacional por medio de los cuales los interlocutores sociales pueden actuar más activamente.

Recursos

Ofrece una lista temática de los recursos disponibles, en formato impreso o en línea, sobre el trabajo infantil, el trabajo doméstico y el trabajo doméstico infantil, en los que se ofrece más información e ideas.

© OIT/MAILLARD, J.

CAPÍTULO 2:
MARCO DE REFERENCIA PARA ABORDAR EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

Este capítulo proporciona un marco para esta Guía práctica. Ayudará al usuario a comprender la lógica subyacente de esta guía y las relaciones entre los diferentes capítulos. Después de definir los conceptos clave, se presenta el marco normativo internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo doméstico infantil, y se identifican las particularidades y los factores que impulsan el trabajo doméstico infantil y que exigen un enfoque sectorial específico además de las respuestas de carácter general para abordar el trabajo infantil. En la última sección se esboza un marco de acción sobre el trabajo doméstico infantil, en particular, los principales objetivos que es necesario alcanzar, y las acciones clave y esferas de políticas que implican.

2.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES CLAVE

2.1.1 ¿Qué se entiende por niño? ¿A qué edad se le puede permitir trabajar?

En esta guía se entiende por niño toda persona menor de 18 años, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989. Las leyes de algunos países pueden fijar la mayoría de edad a una edad inferior, pero el Comité de las Naciones sobre los Derechos del Niño ha alentado a los Estados a revisar la edad establecida como mayoría de edad en el caso de que sea inferior a los 18 años y a aumentar el nivel de protección de todos los niños menores de 18 años.

Con respecto al empleo de los niños, su edad y la naturaleza de las actividades que realizan, así como las circunstancias en que éstas se realizan, determinan si el trabajo que realizan los niños es admisible o se trata de una forma de trabajo infantil, es decir, de una situación que no es admisible y que es necesario prevenir y eliminar.

2.1.2 ¿Qué es el trabajo infantil?

El término "trabajo infantil" no abarca todas las actividades económicas realizadas por niños menores de 18 años. Se entiende por trabajo infantil el empleo o trabajo realizado por niños en condiciones que no se ajustan a las normas consagradas en el Convenio de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138) y el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En

efecto, estos convenios establecen los límites del trabajo que realizan los niños y que debe erradicarse por completo.

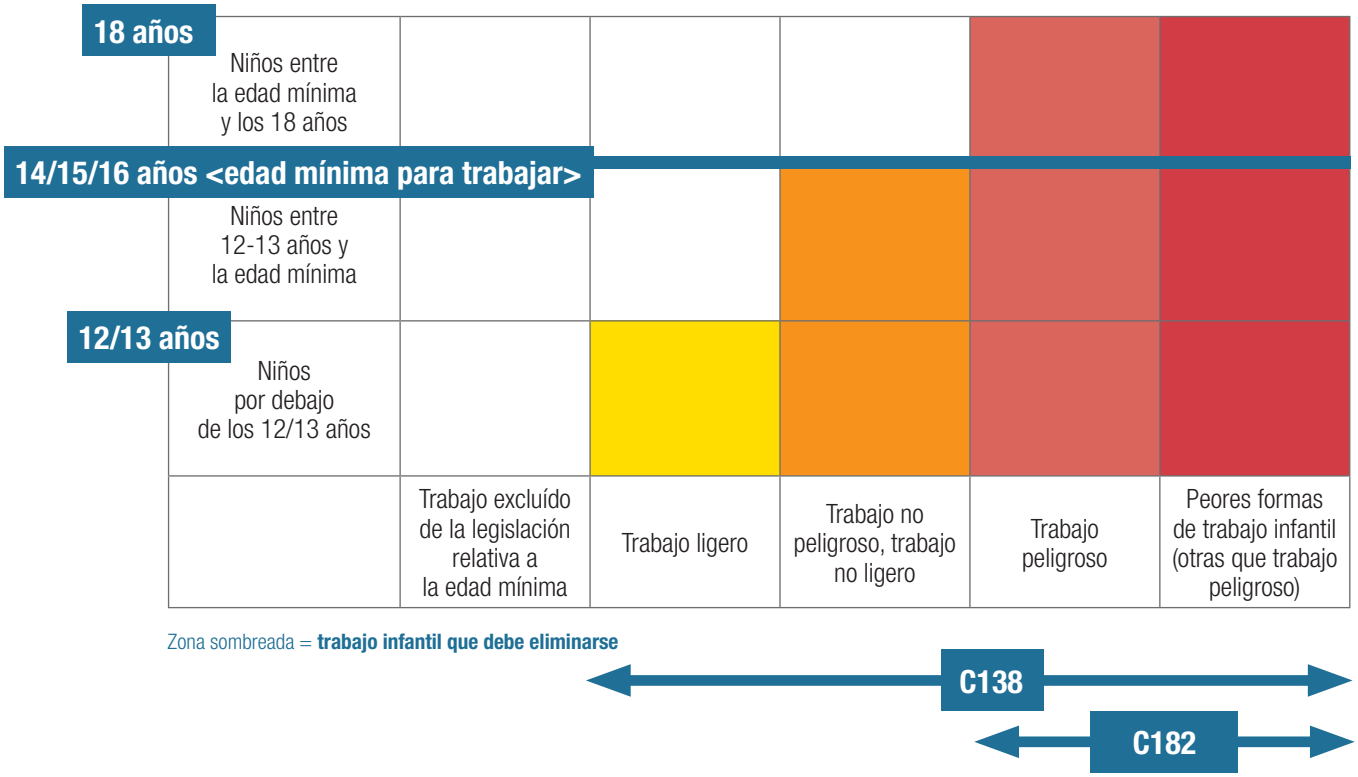
Los Convenios de la OIT sobre el trabajo infantil conceden a las autoridades nacionales la facultad discrecional de fijar los límites del trabajo que pueden realizar los niños. En consulta con los interlocutores sociales, los gobiernos determinan si ciertas actividades son apropiadas o no para un niño, tomando en consideración su edad, nivel de madurez y el contexto de desarrollo socioeconómico nacional o local. En particular, los niños, en función de su edad, pueden realizar trabajos ligeros. El Convenio núm. 138 define el trabajo ligero como los trabajos realizados por niños mayores de una determinada edad, 12 o 13 años, en función de si la edad mínima legal de admisión al empleo ha sido fijada en 14 o 15 años, que: "a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben" (Artículo 7).

El trabajo en las escuelas, si bien en principio está sujeto a la reglamentación sobre la edad mínima, tampoco está prohibido siempre y cuando forme parte de un programa de educación, formación u orientación profesional diseñado y supervisado por una autoridad pública, en consulta con los interlocutores sociales. Además, el Convenio núm. 182 exige que las autoridades nacionales determinen qué ocupaciones y procesos son peligrosos para los niños y reclama su eliminación con carácter de urgencia.

El trabajo infantil que debe erradicarse abarca las siguientes categorías:

- El trabajo realizado por un niño por debajo de la edad mínima legal para realizar ese tipo de trabajo (por ejemplo, el trabajo a tiempo completo, el trabajo ligero, y el trabajo peligroso o potencialmente nocivo) definido por la legislación nacional, de conformidad con las normas internacionales ratificadas, y que, por consiguiente, sea susceptible de impedir la educación del niño y su pleno desarrollo (según se prescribe en el convenio núm. 138 De la oit);
- Las peores formas de trabajo infantil, como se definen en el Convenio núm. 182, que comprenden:
  - todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
  - la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
  - la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y;
  - el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

GRÁFICO 2.1: Trabajo infantil que debe eliminarse[3]



2.1.3 ¿Quiénes son los niños trabajadores domésticos?

De conformidad con el Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la expresión trabajo doméstico designa "el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos". Por lo tanto, abarca una amplia variedad de tareas, entre otras, limpiar, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, los ancianos, los enfermos o la personas con discapacidad, conducir, cuidar de la casa, ir de compras para las necesidades de la familia, cuidar de una mascota de la familia o la jardinería.

Un trabajador doméstico, dentro del marco del Convenio núm. 189, y a los efectos de esta Guía práctica, es toda persona que realice trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, es decir, no para su propio hogar o familia, sino en o para hogares de terceros.

Los niños trabajadores domésticos son, por lo tanto, todas las personas menores de 18 años empleadas por hogares de terceros para realizar trabajos domésticos en o para esos hogares. Un gran número de niños trabajan en el sector del trabajo doméstico. Según las estimaciones de la OIT de 2012, los niños trabajadores domésticos representaban el 6,6 por ciento de todos los niños de 5 a 17 años ocupados en la producción económica[4].

3 Los trabajos excluidos de la legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo pueden abarcar, por ejemplo, las tareas domésticas, el trabajo en empresas familiares y el trabajo realizado como parte de la educación. Además, dependiendo del uso que los Estados Miembros pudieran hacer de las posibilidades previstas en el art. 4 y art. 5 del Convenio núm. 138, podría incluir otras actividades. Para más información, véase el estado de ratificaciones del Convenio núm. 138.

4 Como se dijo anteriormente, en consonancia con las recientes publicaciones de la OIT, en la presente Guía práctica se denominará "jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar" a los trabajadores domésticos menores de 18 años y mayores de la edad mínima de admisión al empleo, es decir a la categoría de niños trabajadores que trabajan legalmente en el trabajo doméstico porque han alcanzado la edad mínima legal de trabajar y el tipo de trabajo que realizan está permitido.

Conforme a la definición general del Convenio núm. 189, los empleadores de los trabajadores domésticos pueden ser particulares (el cabeza de familia, su cónyuge, cualquiera de los miembros de la familia) que contratan directamente al trabajador doméstico, o en su defecto una agencia de empleo pública, una empresa privada, o una organización sin fines de lucro que proporciona trabajadores domésticos para prestar servicios a los hogares[5]. Los contratos de empleo de los trabajadores domésticos pueden variar: a tiempo completo o parcial; con uno o múltiples empleadores; empleados de forma regular, permanente u ocasional; con alojamiento o no en la casa del empleador.

2.1.4 ¿Qué es el trabajo infantil en el trabajo doméstico?

El trabajo infantil en el trabajo doméstico se refiere a una categoría específica de trabajo doméstico infantil. En primer lugar, se trata del trabajo doméstico realizado por un niño por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo, establecida por un país de conformidad con el Convenio núm. 138 de la OIT. En segundo lugar, el trabajo infantil en el trabajo doméstico se refiere al trabajo doméstico realizado por un niño menor de 18 años en situaciones que constituyen una de las peores formas de trabajo infantil. El caso más común de peor forma de trabajo infantil en el trabajo doméstico es el de trabajar en condiciones peligrosas o en una situación análoga a la esclavitud, tal como se definen en el Convenio núm. 182 de la OIT.

Según estimaciones de la OIT de 2012 sobre el trabajo doméstico infantil, al menos 11,5 millones de niños y niñas se encontraban en el trabajo infantil en el trabajo doméstico en el mundo, de los cuales el 82,6 por ciento (9,5 millones) en el grupo de edad de 5 a 14 años. Casi dos tercios de todos los niños en el trabajo infantil en el trabajo doméstico tenían menos de 12 años (7,4 millones). Según las mismas estimaciones, cerca de 3,7 millones de niños de 5 a 17 años, 1,7 millones de 5 a 14 años y 2 millones de 15 a 17 años se encontraban en situación de trabajo doméstico peligroso.

2.1.5 La relación de trabajo: el elemento clave del trabajo doméstico

El Convenio núm. 189 establece que un trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Aunque puede definirse en un contexto nacional concreto, la relación de trabajo es una noción universal, que crea un vínculo jurídico entre una persona, denominada "el empleado" o "el asalariado" (a menudo denominado "el trabajador") y otra persona, denominada "el empleador", a quien el trabajador proporciona su trabajo o servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración[6]. Los niños que realizan tareas domésticas en sus propios hogares, y los que realizan trabajos domésticos para hogares de terceros llevan a cabo tareas similares. Pero en el segundo caso, existe una relación de trabajo.

El elemento distintivo de una relación empleador-empleado, en contraste con el empleo por cuenta propia (que se refiere al trabajo realizado por un trabajador autónomo o por cuenta propia) es su inherente

5 En algunos acuerdos de empleo, la agencia de empleo o contratación puede actuar como intermediario o tercero en la relación de trabajo, a fin de facilitar servicios a hogares particulares o encargarse de cumplir algunas de las obligaciones del empleador (por ejemplo, el pago de las cotizaciones a la seguridad social) en nombre del hogar. Esta relación triangular puede enturbiar la identidad de la parte (la agencia de empleo o el hogar) que tiene obligaciones con respecto al trabajador doméstico.

6 Para más información sobre el alcance de la relación de trabajo, véase CIT 91.a reunión de 2003, OIT, p.2, disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf.

naturaleza jerárquica. Esta se refleja en los tres poderes que ejerce el empleador: i) el poder de asignar tareas y dar órdenes y directivas a los empleados (poder direccional); ii) el poder de supervisar y controlar tanto el desempeño de las tareas como el cumplimiento de dichas órdenes y directivas (poder de control), y iii) el poder de sancionar el desempeño inadecuado o negligente al cumplir las tareas asignadas, y la desobediencia a las órdenes y directivas impartidas (poder disciplinario) (OIT, 2006b; Bignami et. al., 2013).

Cada país tiene diferentes indicadores para determinar la existencia de una relación de trabajo, y en muchos casos no puede establecerse ni determinarse fácilmente. Hay varios factores que podrían ocultar, distorsionar o maquillar la relación de trabajo entre el trabajador doméstico y el hogar empleador. Estos factores se exponen con mayor detalle en la Sección 2.4. El trabajo doméstico es uno de los sectores en el que se registra la mayor incidencia en materia de acuerdos de empleo informal, como la ausencia de declaración ante las autoridades públicas y la utilización de acuerdos verbales, que podrían ocultar o distorsionar los derechos y obligaciones del empleado y del empleador[7].

La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) sugiere indicadores específicos que los Estados Miembros podrán tener en cuenta para determinar la existencia de una relación de trabajo (Recuadro 2.1).

RECUADRO 2.1: Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198): Indicadores de una relación de trabajo

Los países recurren a diferentes métodos e indicadores para determinar la existencia de una relación de trabajo. La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) sugiere indicadores específicos que los Estados Miembros podrán tener en cuenta:

"a): el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;

b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador".

7 La incidencia del empleo informal (según la definición específica de cada país) suele ser más alta entre los trabajadores domésticos, en comparación con otros empleados asalariados –agrícolas y no agrícolas– en los países seleccionados. Véase OIT, 2003.

2.1.6 Diferencia entre tareas domésticas y trabajo doméstico

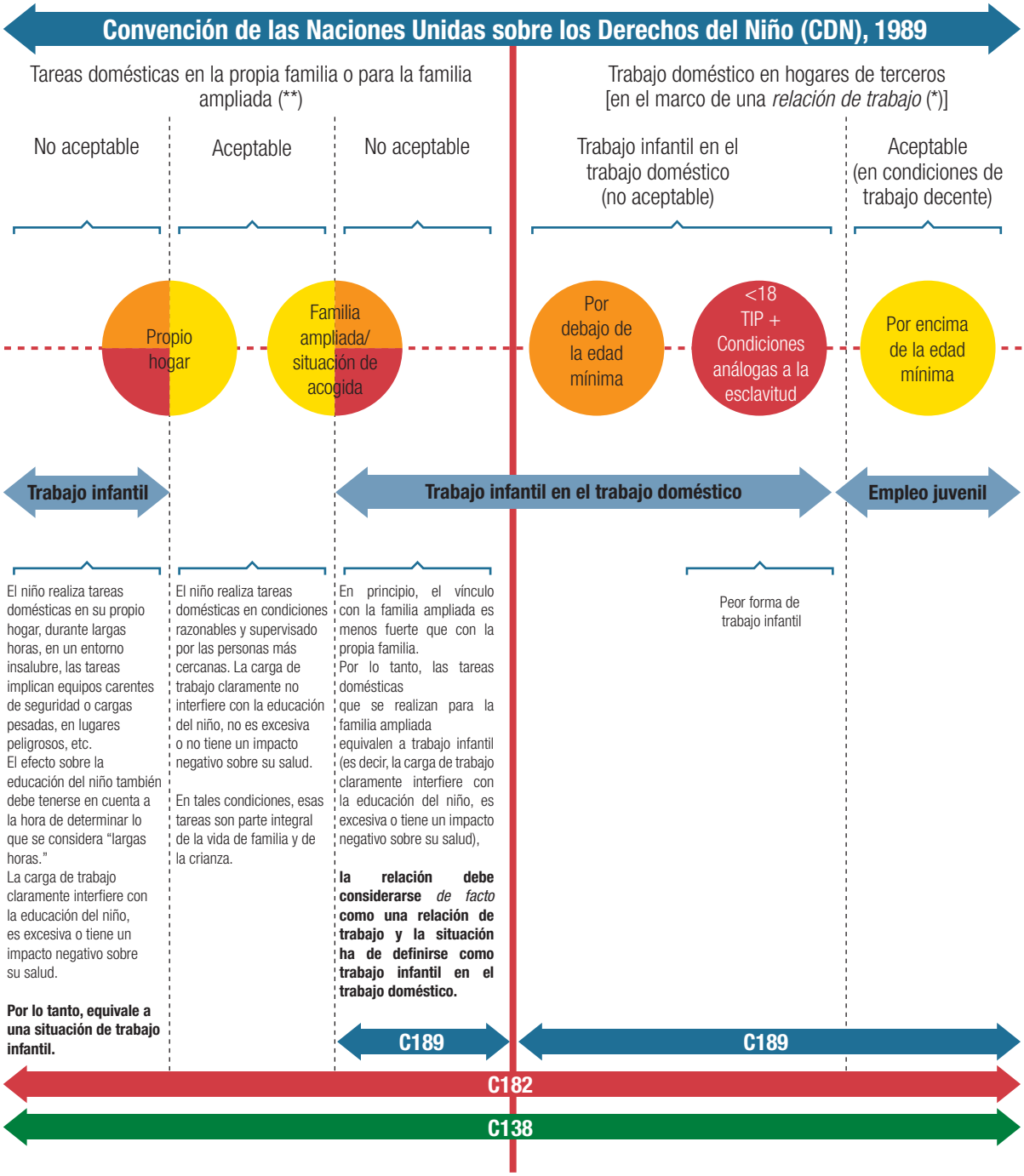
Las tareas domésticas realizadas por los niños en sus propios hogares o familias, en condiciones razonables, y bajo la supervisión de personas cercanas a ellos, son una parte integral de la vida familiar y de la crianza. Por lo tanto, se trata de algo positivo. Sin embargo, en algunos casos, las tareas domésticas pueden interferir con la educación del niño, ser excesivas o tener un impacto negativo en su salud, en cuyo caso podrían ser equivalentes a una situación de trabajo infantil, tal como se define en los Convenios núms. 138 y 182. De cualquier manera, esas tareas no están incluidas en el concepto de trabajo doméstico (Convenio núm. 189), y no están comprendidas en el marco de esta Guía práctica.

La definición del concepto de hogar puede ser útil para comprender mejor la diferencia entre las tareas domésticas en el propio hogar o familia, y el trabajo doméstico en hogares de terceros. Según las normas internacionales, se entiende por hogar "un grupo de personas que comparten la misma vivienda, que juntan, total o parcialmente, su ingreso y su riqueza y que consumen colectivamente ciertos tipos de bienes y servicios, sobre todo los relativos a la alimentación y el alojamiento" (Sistema de Cuentas Nacionales, véase la Sección 3.2.1). En la práctica, los empleadores no comparten sus ingresos y riquezas con los empleados domésticos como lo hacen con los miembros de la familia[8].

El diagrama del Gráfico 2.2 proporciona indicadores sobre la diferencia entre el trabajo infantil (es decir, el trabajo inaceptable) en el contexto de las tareas domésticas realizadas en el propio hogar, y el trabajo infantil en el trabajo doméstico (Sección 2.1.3). Las tareas domésticas que se realizan para la familia ampliada (es decir, en la casa de un familiar, hermana, hermano, tía, etc.) se pueden o no considerar como trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo y, por lo tanto, su naturaleza y condiciones exigen un examen más detenido.

8 El Capítulo 3 de esta Guía práctica explica con detalle la operacionalización y las definiciones estadísticas de los conceptos de trabajo infantil, formas de trabajo infantil y el trabajo doméstico infantil.

GRÁFICO 2.2: Diferencias entre las tareas domésticas realizadas en el propio hogar y para la familia ampliada, y el trabajo doméstico infantil[9]



TIP: Trabajo infantil peligroso

9 Con respecto a la separación entre las tareas domésticas realizadas para la propia familia y aquellas realizadas para la familia ampliada, ver OIT-IPEC, 2013d, capítulo 4. Para otras consideraciones sobre servicios domésticos no remunerados y servicios domésticos peligrosos no remunerados, véase OIT, 2008b, Resolución II, pág. 56, párrafos 13, 36 y 37.

En el caso de un niño que no vive con sus padres biológicos y realiza tareas domésticas para la familia ampliada (o quien afirma ser o se cree que es un familiar del dueño de casa), ¿cómo se podría determinar si se trata o no de un trabajador doméstico en el marco de una relación de trabajo? Véase la Herramienta 2.1 que expone los criterios propuestos.

Para decidir si un niño que vive en un hogar distinto a su propia casa (por ejemplo, un niño que no vive con al menos uno de sus padres biológicos), y realiza tareas domésticas a cambio de comida, alojamiento, ropa, educación, incluso algo de dinero, está de facto realizando trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo y, por lo tanto, es un (niño) trabajador doméstico, el punto de partida operacional es determinar la presencia de indicadores de empleo. La ausencia de un acuerdo, verbal o escrito, que defina la relación no excluye que se tomen en cuenta los indicadores de empleo.

No se tendrán en cuenta los indicadores de empleo, o se deberán atenuar, si se reúnen las siguientes dos condiciones:

- El niño se encuentra en una situación de familia ampliada, es decir, vive con familiares distintos de los padres biológicos (abuelo, abuela, hermano, hermana, tío o tía: a los que está unido por lazos de consanguinidad, o por medio hermanos, padrastro o madrastra); y
- El niño realiza tareas domésticas en el hogar en el que vive en condiciones razonables y similares a las de los hijos biológicos del hogar en cuestión y bajo la supervisión de las personas más cercanas al niño. En cualquier caso, la carga de trabajo no debe interferir con la educación del niño, no debe ser excesiva en términos de carga de trabajo física y horas de trabajo, y no debe tener un impacto negativo en su salud.

El examen de los indicadores de empleo ayuda a la protección de los derechos del niño, y se justifica por dos razones: i) el trabajo infantil se oculta fácilmente en un entorno familiar, y ii) los niños a menudo carecen de los medios para expresarse, o son demasiado tímidos y temerosos de hacerlo.

HERRAMIENTA 2.1: Pasos para determinar si un niño que no vive con sus padres biológicos se encuentra de facto en una relación de trabajo

Para determinar si un niño que no vive al menos con uno de sus padres biológicos y realiza tareas domésticas a cambio de comida, alojamiento, ropa, educación, incluso algo de dinero, está de facto realizando trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, debe procederse de la siguiente manera:

1. Determinar el grado de relación / tipo de relación entre el niño y el cabeza de familia (CF);
2. Identificar la razón por la que el niño no vive con sus padres biológicos.
3. Comparar las condiciones del niño:
   a. con las condiciones de los hijos biológicos del hogar en el que vive;
   b. con las condiciones de otros niños que viven en el mismo hogar, en el caso de ausencia de hijos biológicos en el hogar en cuestión;
   c. con las condiciones de otros niños de la comunidad en la que vive, en el caso de ausencia de otros niños en el hogar en cuestión (ya sea biológicos o no biológicos)
4. Cuando sea posible, hay que efectuar las comparaciones con niños de su misma edad y sexo.

2.2 ¿POR QUÉ ES OBLIGATORIO ABORDAR EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL?

Se estima que a nivel mundial cerca de dos tercios de los niños trabajadores domésticos se encuentran en una situación de trabajo infantil, y un gran número se encuentra en condiciones de trabajo peligrosas o está en una situación análoga a la esclavitud (IPEC, 2013c). Las cifras por sí solas subrayan la urgencia de que los gobiernos, interlocutores sociales, responsables de la formulación de políticas y las familias tomen medidas para abordar el trabajo doméstico infantil. Este fenómeno probablemente siga siendo un problema social por largo tiempo en vista de la creciente demanda de servicios de trabajo doméstico en los países en desarrollo y desarrollados, la persistencia de la pobreza y la desigualdad en muchos países, y el hecho de que los trabajadores domésticos no gocen aún de protección jurídica[10].

2.2.1 El trabajo doméstico infantil atañe a los derechos humanos fundamentales

Las características distintivas del trabajo doméstico –el carácter mayormente oculto, aislado e inaccesible del lugar de trabajo, el entorno familiar engañoso y el parentesco ficticio, la estrecha proximidad y subordinación en las relaciones de trabajo, y otros factores– promueven riesgos de violación de los derechos y condiciones de trabajo abusivas. Numerosos estudios e informes ofrecen datos empíricos sobre la realidad de estos riesgos que corren los niños trabajadores domésticos (OIT-IPEC, 2013d, capítulo 2.2). El trabajo forzoso y la servidumbre doméstica figuran entre las peores formas del trabajo doméstico (Recuadro 2.2).

Debido a que el trabajo doméstico no está contemplado en la legislación laboral, o la falta de regulación del sector, es difícil garantizar la protección de los niños trabajadores domésticos[11]. Los problemas comunes que enfrentan los niños trabajadores domésticos son: el exceso de horas de trabajo con cargas de trabajo pesadas; los bajos salarios, el robo de salarios, o incluso la ausencia total de pago; la restricción de la libertad de movimiento para quienes viven en el hogar en el que trabajan; alojamiento inadecuado y falta de privacidad; ausencia de beneficios y/o de protección social; desprecio; y violencia verbal, psicológica o física por parte de las familias empleadoras o de los compañeros de trabajo.

10 Todos los indicios apuntan al aumento de la demanda de trabajadores domésticos: la creciente participación de las mujeres en la población activa que las obliga a confiar su trabajo no remunerado a otras personas, que en general también son mujeres y niñas; el envejecimiento de la población que requiere asistencia y compañía; la escasez de guarderías públicas y servicios de cuidado de ancianos como alternativa a la contratación de trabajadores domésticos; la creciente desigualdad entre los hogares, entre mujeres que pueden pagar a trabajadores domésticos aunque no los necesiten y/o como símbolo de estatus social, y mujeres y niñas que necesitan el trabajo incluso si es está mal remunerado y se considera de bajo estatus social. Véase OIT, 2013a; ONU 2009.

11 Para más información acerca de las exclusiones, véase el Capítulo 5 de esta Guía.

RECUADRO 2.2: ¿Cómo el trabajo doméstico infantil se convierte en trabajo forzoso?

Cómo los niños acogidos en hogares de terceros pasan a ser víctimas del trabajo doméstico forzoso

En junio de 2011, con respecto al Convenio núm. 182, la CEACR observó que "… la Comisión viene formulando observaciones desde hace muchos años sobre la situación de cientos de miles de niños restavèks que son objeto de explotación en condiciones semejantes al trabajo forzoso. La Comisión toma nota de que en la práctica, muchos de estos niños, que no sobrepasan la edad de 4 o 5 años, son víctimas de explotación y se ven obligados a trabajar largas jornadas sin remuneración, son sometidos a discriminación y maltratos de todo tipo, no gozan de un alojamiento apropiado, están mal alimentados y, a menudo, son víctimas de violencia física, psicológica y sexual. Además, muy pocos de ellos son escolarizados." (OIT, 2011e). En relación con esta observación, la CEACR exhorta al Gobierno de Haití que tenga a bien "adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar, en la legislación y en la práctica, que los niños menores de 18 años no puedan trabajar como empleados domésticos en condiciones análogas a la esclavitud o en condiciones peligrosas teniendo en cuenta la situación particular de las niñas".

Servidumbre por deudas

Esto ocurre cuando el niño se involucra en el trabajo doméstico a cambio del pago de dinero a un tercero, o el reembolso de una deuda pendiente, a menudo como un efecto secundario de las relaciones de la tradición feudal que se mantenían entre terratenientes y campesinos, o por razones individuales. En la Convención suplementaria de las Naciones Unidas de 1956 sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre por deudas se define como: "el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios" (artículo 1(a)). Por ejemplo, durante siglos se ha exigido a las familias en régimen de trabajo agrícola en condiciones de servidumbre en Nepal y Pakistán que enviarán a una de sus hijas para que trabajara como trabajadora doméstica en la casa del patrón, e incluso en algunos casos, se enviaba a esas niñas fuera de la finca rural para que trabajaran en la casa de ciudad del patrón, o en otro hogar urbano vinculado a la familia de éste. También existen indicios sobre padres que obligaban a sus hijos a trabajar en condiciones de servidumbre como trabajadores domésticos (sin que existiera la relación patrón-campesino) por la necesidad de obtener dinero para sobrevivir o para hacer frente a gastos excepcionales. Asimismo, la CEACR de la OIT, en una observación publicada en 2010 respecto al Convenio núm. 182 en relación con Mozambique, mencionó la existencia de niños de zonas rurales que se utilizan en ciertos casos para solucionar controversias financieras y de otro tipo.

2.2.2 El trabajo doméstico infantil puede limitar el desarrollo económico y social

La gran mayoría de los niños trabajadores domésticos provienen de familias pobres que carecen de acceso a redes de seguridad social que puedan mitigar las dificultades que engendran la enfermedad, la muerte, las catástrofes naturales y los conflictos. El trabajo doméstico puede atrapar a los niños en la pobreza. Los niños que realizan trabajo doméstico desde muy temprana edad es probable que no tengan acceso o tengan un acceso limitado a la escuela, y aquellos niños trabajadores domésticos mayores de la edad mínima legal de trabajar, si no han culminado la educación obligatoria tendrán menos posibilidades de hacerlo. Ambos grupos de niños trabajadores domésticos probablemente terminen en trabajos familiares no remunerados, o en trabajos mal pagados (OIT, 2015j, págs. 15-17). Las condiciones actuales en las que se realiza el trabajo doméstico infantil, por ende, impiden que la gran mayoría de niños trabajadores domésticos desarrollen su potencial y sus capacidades, y encuentren medios para salir de la pobreza. La prevención del trabajo infantil y el hecho de retirar a los niños del trabajo infantil cuanto antes a fin de escolarizarlos no solo es beneficioso para los niños y las familias afectadas, sino también para el capital humano de la nación y su desarrollo

económico y social futuros. El aumento de la protección social y de las oportunidades del mercado laboral en condiciones de trabajo decente para los jóvenes en edad legal de trabajar y los adultos, en particular en el sector del trabajo doméstico, ayudará a prevenir la utilización del trabajo infantil como estrategia de supervivencia de las familias y contribuirá a que la educación se perciba como una inversión rentable.

2.2.3 El trabajo doméstico infantil es un desafío para lograr la igualdad

Los siguientes sesgos y desigualdades específicos al género femenino, y la posición de subordinación de las niñas en muchas sociedades, las conducen al trabajo doméstico: i) la división del trabajo basada en el género que se traduce en la asignación del trabajo del hogar no remunerado, así como de los cuidados, a los miembros de la familia de sexo femenino, subestimando así su necesidad de una educación y formación profesional valiosas; ii) las prácticas discriminatorias contra las mujeres (y niñas) en el mercado de trabajo, que conllevan un menor pago y menos beneficios para las mujeres que para los hombres, menos oportunidades de empleo, y la falta de incentivos para invertir en su educación, y iii) las oportunidades de formación a menudo limitadas a esferas de baja calificación "adecuadas para las mujeres" (por ejemplo, la costura, el cuidado de niños, la conservación de alimentos, la fabricación de jabón, la cocina). En muchos países, las mujeres y las niñas de poblaciones indígenas y minorías étnicas y raciales, es decir, las que se ven confrontadas a barreras aún más discriminatorias, están excesivamente concentradas en el trabajo doméstico. En consecuencia, reconocer la contribución social y económica del trabajo doméstico, y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, incluidos los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, contribuiría a aumentar el valor del trabajo no remunerado de la mujer en el hogar, reducir las desigualdades de género en el mercado laboral, y eliminar el estigma social que pesa sobre las trabajadoras domésticas. En segundo lugar, las estrategias de protección de las niñas que trabajan deberán focalizarse en el trabajo doméstico infantil porque allí se concentra el mayor número de ellas.

2.2.4 A menudo, el trabajo doméstico infantil supone migración, desplazamiento y trata de personas

La mayoría de los niños trabajadores domésticos se desplazan de las zonas rurales a las zonas urbanas, y a veces más allá de las fronteras nacionales. Estos desplazamientos forman parte de patrones más amplios de desplazamiento de la población y, por ende, su situación debe abordarse en el marco más amplio de las políticas relativas a la migración, las poblaciones desplazadas y la trata de seres humanos. Los niños se desplazan debido a diversas circunstancias, y por muchas razones. Algunos pueden tomar la decisión de migrar para buscar trabajo, ganar dinero o ir a la escuela. En otros casos, se trata de personas desplazadas como consecuencia de conflictos, catástrofes naturales y presiones medioambientales. Algunos se desplazan por voluntad propia. Otros son víctimas de la trata (Recuadro 2.3).

RECUADRO 2.3: La trata de los niños trabajadores

Tradicionalmente, el término "trata infantil" se refiere a los desplazamientos de niños con fines de explotación sexual. La industria del sexo, sin embargo, no es la única razón por la que los niños son separados de sus hogares por sumas miserables para viajar largas distancias. En muchos casos, el trabajo doméstico infantil también esta relacionado con la trata. En su forma más simple, se entiende por trata infantil el proceso de reclutamiento y traslado de un niño con fines de explotación. Si bien en algunos casos los posibles empleadores se acercan directamente al niño o a su familia, mayormente las negociaciones

RECUADRO 2.3: (cont.)

entre los padres y los empleadores, y el traslado de los niños a sus familias empleadoras queda en manos de intermediarios. Algunos de ellos engañan o coaccionan al niño, o a sus padres o tutores, a quienes alimentan con falsas promesas sobre las condiciones de trabajo, oportunidades de educación y el tipo de vida que tendrá el niño. Esto significa que la manera en que un gran número de niños (pero de ningún modo todos) son introducidos al trabajo doméstico puede describirse legítimamente como trata infantil.

Se ha documentado la incidencia de la trata infantil con fines de trabajo doméstico en y entre países de África Occidental (por ejemplo, Benin, Burkina Faso, Camerún, Côte d'Ivoire, Guinea, Ghana, Malí, Níger, Nigeria y Togo); en las Américas y el Caribe como lugares de procedencia con destino a los Estados Unidos y Canadá; y dentro del propio país en Haití, Indonesia y Marruecos.

La trata es generalmente una combinación o una serie de eventos en vez de un acto aislado. Estas actividades tienen lugar "en la comunidad de procedencia del niño, y en los puntos de tránsito y de destino final". Se realiza dentro de los propios países, a través de las fronteras nacionales, o entre las regiones, y generalmente involucra a varios actores. Aunque los modos operativos de la trata infantil varían, con frecuencia los niños son retirados de zonas rurales y enviados a las zonas urbanas con fines de explotación, o proceden de países pobres y tienen como destino los países ricos vecinos o más alejados.

La pobreza es un factor que propicia la vulnerabilidad de los niños y sus familias a las ofertas engañosas de intermediarios que están en busca de mano de obra infantil barata y manipulable. Sin embargo, la debilidad de la legislación y la laxitud en el cumplimiento de la ley, la corrupción de la policía fronteriza, y la falta de información, facilitan la trata y la subsecuente explotación infantil.

Fuente: OIT-IPEC, 2002f, págs. 19-20; 2003a; 2013d, págs. 14-15.

Los niños migrantes suelen ser más vulnerables a las condiciones de explotación en el trabajo que sus contrapartes locales o nacionales (Recuadro 2.5). Esos niños pueden estar en lugares donde carecen de estatus jurídico, no hablan el idioma y no saben cómo obtener ayuda. Aquellos que han sido víctimas de la trata son aún más vulnerables a graves abusos físicos y psicológicos, y a la explotación. Entre las víctimas de la trata, el número de niñas es desproporcionado. Aunque las niñas son víctimas de la trata en particular con fines de explotación en el trabajo doméstico, algunas de ellas terminan siendo víctimas de explotación sexual comercial.

RECUADRO 2.4: Los niños migrantes en Kenya, Nepal y Perú

Según un estudio de 2011 llevado a cabo por la OIT y Child Helpline International sobre los niños migrantes en el trabajo infantil en Kenya, Nepal y Perú, las condiciones de los niños migrantes que trabajaban (muchos de los cuales eran trabajadores domésticos) parecían ser mucho peores que las de los niños que trabajaban en otros tipos de ocupaciones. Tales niños estaban sometidos a más horas de trabajo y a un menor pago, con mayor frecuencia se les negaba la comida, estaban más expuestos a riesgos y a la violencia, y tenían menos posibilidades de abandonar el hogar del empleador.

Fuente: OIT-IPEC, Children Helpline International, 2012, pág. 5.

2.2.5 El trabajo doméstico infantil es un desafío para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Por todas las razones expuestas anteriormente, encarar los problemas asociados con el trabajo doméstico infantil, y los que éste engendra, contribuye directamente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 (Recuadro 2.5). El hecho de que los niños se vean involucrados en el trabajo doméstico en su primera infancia frena su desarrollo humano, reduce sus posibilidades de encontrar empleos satisfactorios, bien remunerados y trabajo decente a la edad adulta, y los mantiene en la pobreza no solo a ellos sino también a sus familias. Las niñas y los niños indígenas o de minorías étnicas o raciales están mucho más expuestos a este riesgo.

RECUADRO 2.5: Metas y Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 más pertinentes

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

Meta 1.2: [...] reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.

Meta 1.3: Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables.

Meta 1.5: [...] fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y otras crisis y desastres económicos, sociales y ambientales.

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Meta 4.1: [...] velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.

Meta 4.2: [...] velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

Meta 4.3: [...] asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

Meta 4.4: [...] aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Meta 4.5: [...] eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.

Meta 4.6: [...] garantizar que todos los jóvenes y al menos una proporción sustancial de los adultos, tanto hombres como mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.

Meta 4.7: [...] garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas de todo el mundo.

Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y explotación sexual y otros tipos de explotación.

RECUADRO 2.5: (cont.)

Meta 5.3: Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Meta 5.4: Reconocer y valorar el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado a través de prestación de los servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia como apropiadas a nivel nacional.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Meta 8.5: [...] lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.6: [...] reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Meta 8.7: [...] erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner final trabajo infantil en todas sus formas.

Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles

Meta 16.2: Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños.

Fuente: Sitio de la Plataforma de conocimiento sobre desarrollo sostenible.

2.3 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL PARA ABORDAR EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL DE UNA MANERA HOLÍSTICA

Contar con un marco normativo internacional claro contribuye a proteger a los niños contra el trabajo infantil y a garantizar su acceso a la educación y su pleno desarrollo como personas y ciudadanos, así como a proteger los derechos de los niños y jóvenes trabajadores domésticos (Recuadro 2.6).

2.3.1 Normas internacionales clave

Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y la Recomendación núm. 146

El Convenio núm. 138 obliga a los países a especificar la edad mínima de admisión al empleo o trabajo que no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar y que, en todo caso, no deberá ser inferior a 15 años. Sin embargo, los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados pueden especificar inicialmente una edad mínima de 14 años.

El Convenio núm. 138 deja abierta la posibilidad de que las legislaciones nacionales admitan el empleo o trabajo de los niños de 13 a 15 años en trabajos "ligeros", a condición de que éstos no afecten su asistencia a la escuela. Sin embargo, un país que haya especificado inicialmente una edad mínima general de admisión al empleo de 14 años podrá permitir el trabajo ligero de los niños de 12 a 14 años en vez de 13 a 15 años.

Asimismo, el Convenio define el "trabajo peligroso" como "todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños". Se especifica además que esos tipos de empleo o trabajo solo podrán permitirse para los trabajadores que hayan cumplido al menos los 18 años. Se establecen dos umbrales de edad para el trabajo de los niños: 1) una edad mínima de admisión al empleo o trabajo, definida por la legislación nacional pero que no debe ser inferior a 15 años; y 2) los 18 años de edad por debajo de la cual no se admite el trabajo peligroso. Para mayor facilidad y claridad, en esta Guía práctica se denominará "jóvenes trabajadores" a los niños mayores de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, pero menores de 18 años.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989

El artículo 1 define al "niño" como una persona menor de 18 años, a menos que las leyes de un determinado país fijen una edad inferior a la edad adulta. El Comité de los Derechos del Niño, el órgano de supervisión de la Convención, ha alentado a los Estados a examinar la mayoría de edad, si es inferior a 18 y a aumentar el nivel de protección de todos los niños menores de 18 años.

El artículo 32 estipula el derecho del niño a estar protegido contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y la Recomendación núm. 190

El Convenio, aplicable a todas las personas menores de 18 años, aboga por la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Se refiere específicamente a: "a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niño" (Art. 3). Los niños en las peores formas de trabajo infantil deben ser retirados, rehabilitados y reintegrados a la sociedad, y debe garantizarse su acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible, a la formación profesional.

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

Este Convenio es un hito histórico que aborda una grave laguna y desigualdad en lo que atañe a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores al afirmar que los trabajadores domésticos son trabajadores y tienen derechos al igual que los demás trabajadores. Reconoce sus derechos fundamentales, exige a los Miembros que adopten medidas para proteger a los trabajadores domésticos contra todas las formas de abuso, acoso y violencia, y establece las normas mínimas de protección de los trabajadores domésticos de todas las edades (Recuadro 2.7).

En concordancia con los Convenios de la OIT núms. 138 y 182, estipula que cada Estado está obligado a establecer una edad mínima para los trabajadores domésticos que no debe ser inferior a la edad mínima legal de trabajar establecida para los trabajadores en general. El trabajo doméstico realizado por niños

trabajadores por debajo de la edad mínima legal de trabajar es trabajo infantil y debe eliminarse. En cuanto a los niños trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima legal de trabajar (en adelante denominados "jóvenes trabajadores domésticos"), se deberá abordar sus necesidades especiales (en particular, educación obligatoria y oportunidades de formación), brindarles protección, y ofrecerles condiciones de trabajo decentes en consonancia con el Convenio núm. 189.

Las amplias definiciones establecidas en el Convenio núm. 189 sobre el trabajo doméstico y lo que se entiende por trabajador doméstico, afirman y garantizan que todos los trabajadores domésticos, cualquiera que sea la tarea que realicen, cualquiera sea el empleador directo, con independencia de los acuerdos sobre las horas de trabajo y el número de empleadores, son "trabajadores" y tienen derecho a la protección laboral y social al igual que los demás trabajadores. De hecho, lamentablemente, algunas normativas nacionales adoptan definiciones más restrictivas sobre trabajo doméstico y trabajadores domésticos. Por ejemplo, la legislación nacional podría definir a los trabajadores domésticos únicamente como aquellos que realizan una lista específica de tareas, por ejemplo, limpieza, cuidado de la casa y cocina. Algunas leyes podrían circunscribir la definición a aquellos que están empleados directamente por hogares particulares, y excluir a los que están empleados por agencias de empleo. A menos que estén al amparo de otras leyes de protección laboral, los trabajadores que no responden a las estrechas definiciones jurídicas de trabajo doméstico y trabajador doméstico, de hecho quedan excluidos de la protección laboral y social, y no tienen acceso a los mecanismos de presentación de reclamaciones y solución de litigios.

Recomendación de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, 1989 (No. 201) proporciona orientación sobre las medidas de protección para grupos específicos de trabajadores domésticos: trabajadores jóvenes, migrantes que trabajan en trabajo doméstico y trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan.

RECUADRO 2.6: Normas internacionales sobre los niños trabajadores domésticos

Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312283:no	*y su*	**Recomendación de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)** Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312484:no
Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312327:no	*y su*	**Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)** Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312528:no
Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:2551460:no	*y su*	**Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)** Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:2551502:no
Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989 Disponible en: www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx		

RECUADRO 2.7: El Convenio núm. 189 establece un marco de normas mínimas

Aspectos regulados por normas:

- Promoción y protección de los derechos humanos
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Términos y condiciones de empleo
- Horas de trabajo
- Remuneración
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Grupos con riesgos específicos: niños trabajadores domésticos, trabajadores alojados en el hogar en el que trabajan, trabajadores domésticos migrantes
- Agencias de empleo privadas.
- Solución de litigios, reclamaciones y mecanismos de cumplimiento de la ley

Fuentes: OIT, 2001e; sitio de la OIT sobre los trabajodores domésticos.

2.3.2 El enfoque de la OIT respecto del trabajo doméstico infantil: los Convenios núms. 138 y 182; además del Convenio núm. 189

Antes de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos en 2011 (Convenio núm. 189), el enfoque de la OIT para prevenir y eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico se basaba únicamente en los Convenios núm. 138 y núm. 182. Estos instrumentos establecen tres tipologías principales de trabajo infantil tanto en el sector del trabajo doméstico como en otros sectores. Estas tipologías no son mutuamente excluyentes, en otras palabras, un niño podría estar al mismo tiempo en más de una de estas situaciones.

Dos de estas tipologías tienen parámetros claramente definidos, a saber: i) el trabajo de niños por debajo de la edad mínima legal de trabajar, es decir, 14, 15 o 16 años, con arreglo a la legislación nacional; y ii) el trabajo de niños (menores de 18 años) en una de las peores formas de trabajo infantil (excepto el trabajo peligroso) que están relacionadas con todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio.

La tercera tipología, el trabajo peligroso, es decir, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (toda persona menor de 18 años) queda al poder discrecional del Estado. Las actividades y condiciones consideradas como peligrosas para los niños deben ser determinadas por el Estado en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Recomendación núm. 190 proporciona grandes categorías que pueden utilizarse como base de dichas consultas (Recuadro 2.8).

RECUADRO 2.8: Grandes categorías de trabajo peligroso según la Recomendación núm. 190 de la OIT

- Los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- Los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- Los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- Trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

Desde 2011, el Convenio sobre las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos (núm. 189) ha ofrecido un marco específico para el trabajo doméstico infantil, que se rige por el Convenio núm. 138 de la OIT y el Convenio núm. 182. No solo se abordan situaciones en el trabajo doméstico que son inaceptables para los niños menores de 18 años, y que por lo tanto deben ser prohibidas; sino que se prevén medidas para prevenir el trabajo infantil en el trabajo doméstico y promover condiciones de trabajo no peligrosas y decentes para los trabajadores domésticos en edad legal de trabajar (Recuadro 2.9).

Las disposiciones del Convenio núm. 189 son inequívocas al estipular que los niños trabajadores domésticos son trabajadores que requieren especial protección en concordancia con los Convenios de la OIT núm. 138 y núm. 182. El trabajo doméstico realizado por niños trabajadores por debajo de la edad mínima legal de trabajar (es decir, la edad mínima legal de trabajar para los trabajadores en general, o la edad mínima legal específica para el trabajo doméstico, pero no inferior a la de los trabajadores en general) se considera trabajo infantil, y los niños trabajadores de este grupo de edad deben ser retirados del trabajo doméstico, cualesquiera sean las condiciones de trabajo. Asimismo, los menores de 18 años mayores de la edad mínima legal de trabajar (es decir los "jóvenes trabajadores domésticos"), cuando se encuentran en trabajo peligroso o en condiciones análogas a la esclavitud deben ser retirados del trabajo con carácter de urgencia.

Sin embargo, el Convenio también afirma que el trabajo doméstico, cuando es llevado a cabo por trabajadores mayores de la edad mínima legal de trabajar, es por su naturaleza, un trabajo valioso y respetable. El trabajo doméstico aporta importantes contribuciones sociales y económicas a las familias, las sociedades y economías, y los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. En algunos países, según la forma en que se contempla el trabajo doméstico, en caso que lo sea, en el marco de la lista de trabajo infantil peligroso, los jóvenes trabajadores domésticos pueden trabajar legalmente en el trabajo doméstico. Sin embargo, en otros países, el trabajo doméstico está prohibido para todos los niños menores de 18 años (OIT-IPEC, 2013d; recuadros 10, 11 y 13, págs. 45-48).

En el caso de los trabajadores domésticos que están en condiciones peligrosas puede bastar con eliminar tales condiciones, y promover condiciones de trabajo decente, para que se considere como una ocupación admitida para los jóvenes trabajadores en edad legal de trabajar. El Convenio establece las normas mínimas para que el trabajo doméstico se considere como trabajo decente para los trabajadores domésticos de todas las edades. Además, es necesario que los Estados adopten medidas que aseguren que el trabajo realizado por los jóvenes trabajadores domésticos no les prive de la oportunidad de completar su educación obligatoria, ni les impida aprovechar las oportunidades de continuar su educación y formación profesional. La orientación proporcionada por la Recomendación sobre los trabajadores domésticos (núm. 201) destaca las condiciones

del trabajo doméstico que pueden ser especialmente perjudiciales para los trabajadores adolescentes: las largas horas de trabajo; la exigencia física o psicológica que implican ciertas tareas, y las malas condiciones de vida y de trabajo (Recuadro 2.9). Estas condiciones deben ser objeto de vigilancia y reglamentación.

RECUADRO 2.9: Disposiciones clave del Convenio núm. 189 y de la Recomendación núm. 201

Convenio núm. 189, Artículo 4.1.

Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

Convenio núm. 189, Artículo 4.2.

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Recomendación núm. 201, párrafo 5.1.

Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberán identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su naturaleza o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.

Recomendación núm. 201, párrafo 5.2.

Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberán prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:
a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
b) prohibiendo que trabajen por la noche;
c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

2.4 FACTORES TRANSVERSALES QUE IMPULSAN EL TRABAJO DE LOS NIÑOS Y EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

El trabajo infantil en el trabajo doméstico es el producto de muchos factores relacionados entre sí. Muchos de estos factores son transversales, es decir, no son específicos al trabajo doméstico o a un sector económico o tipo de trabajo que realizan los niños. Estos factores motivan e impulsan a los padres a poner a sus hijos a trabajar a temprana edad, y/o llevan a los niños y adolescentes a buscar trabajo antes de haber finalizado su educación básica, independientemente de la clase de trabajo que logren conseguir.

2.4.1 Factores transversales que fomentan la oferta de niños trabajadores

Entre los factores transversales que propician el trabajo de los niños, la pobreza y la vulnerabilidad de los hogares a los choques, desastres y crisis son invariablemente factores subyacentes de las situaciones de trabajo infantil. Sin una cobertura de seguridad social apropiada, en particular la atención sanitaria básica y la seguridad de los ingresos, los hogares pobres y desfavorecidos suelen contar con el trabajo de sus hijos como una estrategia de supervivencia. En Marruecos, por ejemplo, la sequía de la segunda mitad de la década de los noventa se considera como una de las principales razones por las que los padres decidieron poner a sus hijas a trabajar en el trabajo doméstico a fin de compensar los ingresos familiares que los miembros masculinos de la familia habían perdido en la agricultura y las parcelas familiares totalmente afectadas por la sequía (OIT-IPEC, 2004d, pág. 17). La gran mayoría de los niños trabajadores domésticos provienen de familias pobres. Se les envía a trabajar para aportar más ingresos a la familia, o para aliviar la carga financiera de sus propias familias ya que son alojados y alimentados por otras familias a cambio de realizar tareas domésticas. A algunos niños se les pone a trabajar para pagar una deuda familiar. En muchas zonas, en especial en Asia Meridional, no es raro encontrar niños que trabajan como empleados domésticos para reembolsar deudas de la familia (OIT-IPEC, 2013d, pág. 10). La pobreza de los hogares y la inseguridad de los ingresos son, a su vez, el resultado de otros factores relacionados entre sí, en particular, los problemas que enfrentan los miembros adultos para acceder a los mercados de trabajo y la búsqueda de empleos remunerados, los ingresos bajos e irregulares de la agricultura de los que dependen muchas familias rurales, el desempeño económico deficiente y la falta de trabajo en general.

La pandemia del VIH/SIDA constituye ahora un importante factor del trabajo infantil en una serie de países. Como consecuencia de las muertes y enfermedades ocasionadas por el SIDA, se envía a los niños a vivir con familiares, y los huérfanos a causa del SIDA se ven obligados a garantizar su subsistencia y la de sus hermanos (OIT-IPEC, 2013d, pág. 10).

Del mismo modo, los conflictos y el desplazamiento de las poblaciones engendran la pérdida de los medios de subsistencia, la pérdida de familiares cercanos y el desmembramiento de las familias. En estas situaciones, los niños tienen que valerse por sí mismos o corren el riesgo de ser reclutados con fines de explotación laboral o sexual.

La falta de acceso a infraestructuras escolares debido a la distancia que las separa del hogar, los altos costos de los gastos escolares, aun cuando la educación es gratuita, y la falta de infraestructuras escolares para las niñas - no permiten la escolarización de los niños y los ponen a disposición del trabajo. La mala calidad

de la enseñanza y la infraestructura escolar, el abuso por parte de los maestros y el ausentismo docente, junto con la percepción de que la educación formal probablemente no mejore la situación económica de la familia, desalienta la asistencia a la escuela. Asimismo, retirar a los niños de la escuela es una medida a la que recurren las familias para hacer frente a las crisis de ingresos, y lo que empieza como una medida temporal, muchas veces se vuelve permanente.

Muchos factores, tales como la exclusión, la discriminación y la marginación de las familias y las comunidades, basada en el género, raza, etnia y ubicación geográfica, en combinación con la pobreza, la falta de acceso a la educación, los mercados de trabajo y de recursos, propician que los niños de esas familias y comunidades sean vulnerables a incorporarse al trabajo en condiciones deplorables y sin protección. La violencia doméstica y el matrimonio precoz pueden obligar a las niñas y niños a abandonar sus hogares y, acto seguido, a buscar trabajo para sobrevivir. Sin familia y medios de subsistencia, estos niños son vulnerables a las prácticas irregulares e ilegales de los reclutadores, y pueden convertirse en víctimas de la trata con fines de explotación sexual comercial o de trabajo doméstico.

2.4.2 Factores transversales que fomentan la demanda de niños trabajadores

Por otro lado, la posibilidad de ganar dinero, disfrutar de mejores condiciones de vida, continuar sus estudios, y ver las luces brillantes de la ciudad incita a los niños a trabajar. Otro factor que influye es el llamado de los hermanos, familiares y amigos que ya trabajan en las zonas urbanas.

No cabe duda que la demanda de niños trabajadores es también un importante factor de atracción. La ausencia de demanda disminuiría el incentivo para los padres y reclutadores de niños trabajadores. La naturaleza de la demanda, el tipo de empleadores, el sector y las razones que motivan la preferencia por la mano de obra infantil son los principales factores de la demanda. Una de las razones que se evoca con más frecuencia para explicar la preferencia por el empleo de niños es el hecho de que la mano de obra sea barata, flexible y dócil ante las exigencias de los empleadores (OIT-IPEC, 2011). Sin duda, estos factores son importantes para ciertas actividades y empleadores, pero no para todos. La demanda de mano de obra infantil también puede ser alta en el caso de actividades que están prácticamente al margen de la reglamentación nacional y, que por lo tanto, escapan con facilidad a los mecanismos de detección, o en el caso de actividades en las que las sanciones por violación de las normas laborales son mínimas, por no decir inexistentes.

Ciertas tareas domésticas no atraen a trabajadores adultos en número suficiente debido a los bajos salarios, las malas prestaciones y/o el bajo estatus social al que están asociadas (se consideran como tareas "sucias", o limitadas a personas ignorantes y no calificadas), y por ello los hogares recurren a la mano de obra infantil. Sin embargo, este último punto es un típico "problema del huevo y la gallina". Los empleadores que prefieren la mano de obra infantil pueden estar motivados por el deseo de pagar bajos salarios y prestaciones sociales, lo que a su vez perpetúa el bajo estatus social del trabajo doméstico y desalienta a los trabajadores adultos.

2.4.3 Los factores transversales que afectan la oferta y la demanda exigen respuestas transversales

Para prevenir el trabajo infantil en el trabajo doméstico, y reducir su incidencia a largo plazo, se deben abordar las causas y los factores transversales que impulsan el trabajo infantil. La situación exige respuestas de política amplias y a largo plazo. Entre otras, el establecimiento de pisos de protección social y la ampliación de la cobertura de la seguridad social al mayor número posible de personas, en particular, a todos los trabajadores domésticos en edad legal de trabajar; la educación para todos los niños, incluidos programas especiales que promuevan una educación accesible, asequible y útil para las familias y los niños pobres; intervenciones y reformas del mercado de trabajo que amplíen el acceso de los trabajadores adultos a oportunidades de trabajo remunerado en condiciones de trabajo decente; y reformas de política macroeconómica.

Es preciso determinar y entender con mayor detalle los factores que vuelven rentable y atractivo el trabajo infantil para ciertos empleadores. La mano de obra barata y dócil que representa el trabajo infantil, y la debilidad de la supervisión del marco reglamentario, en particular en el ámbito del trabajo doméstico, son algunos de los factores que se han identificado.

Todas estas reformas socioeconómicas e intervenciones no serán suficientes, sin embargo, si no se tienen en cuenta las creencias socioculturales, y las actitudes subyacentes respecto al trabajo infantil en general, y al trabajo infantil en el trabajo doméstico en particular, tanto del lado de la oferta como de la demanda.

2.5 LAS ESPECIFICIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EXIGEN ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS AL SECTOR

¿Requiere el trabajo doméstico infantil un enfoque específico al sector para abordar eficazmente el trabajo infantil? ¿Son suficientes las estrategias generales que abordan las causas transversales del trabajo infantil para abordar el trabajo infantil en el trabajo doméstico? ¿En qué difiere el trabajo doméstico del trabajo que realizan los niños en la minería, la pesca o la agricultura?

De hecho, existen aspectos específicos al sector que deben tenerse en cuenta al abordar el trabajo doméstico infantil. En primer lugar, las características específicas del trabajo doméstico, que no son comunes a otros sectores económicos, plantean desafíos para erradicar el trabajo infantil. En segundo lugar, existen factores que impulsan específicamente hacia al trabajo doméstico a los niños, en particular a las niñas. Es preciso complementar las estrategias generales de lucha contra el trabajo infantil con intervenciones específicas al sector.

2.5.1 Desafíos específicos para proteger a los niños trabajadores domésticos

Las especificidades del trabajo doméstico, a saber, el lugar de trabajo, la familia y el entorno de trabajo altamente personalizado, en el que el cabeza de familia es por lo general el empleador, entraña desafíos específicos en materia de estrategias de lucha contra el trabajo infantil.

a) Oculto, invisible, inaccesible: lo que sucede en un hogar en general es considerado por las sociedades y los gobiernos como un asunto privado, la inviolabilidad de la privacidad de los hogares es uno de los derechos humanos básicos, y suele estar protegida por disposiciones constitucionales. Es prácticamente imposible garantizar la vigilancia de un hogar, salvo en el caso de que existan pruebas de que se está cometiendo un delito y se obtenga la autorización del tribunal y la policía. Una vez que el niño se encuentra en la casa del empleador, queda de hecho oculto de la vista. Su edad y sus condiciones de trabajo quedan fuera del radar de los mecanismos de reglamentación de la mano de obra, y fuera del alcance de los estudios sobre las condiciones de trabajo, y de la vigilancia informal de vecinos, visitantes, familiares, amigos y otros trabajadores. La violencia y el abuso pueden pasar inadvertidos para el mundo exterior.

b) Exclusión histórica de protección legal: hasta la fecha de preparación de la presente guía práctica, millones de trabajadores domésticos no estaban contemplados en la legislación de protección laboral (Capítulo 5). La exclusión de los trabajadores domésticos de la edad mínima legal de admisión al empleo es uno de los resultados de esta exclusión legal. En el trabajo doméstico persiste una resistencia a la aplicación de las normas laborales, como por ejemplo, el límite de horas de trabajo, un día libre a la semana, y el pago de horas adicionales y la seguridad social. A menudo suelen considerarse inaplicables y poco realistas en el contexto del trabajo doméstico. La ausencia de descanso semanal y de límite de horas de trabajo constituyen obstáculos para la asistencia a la escuela y las oportunidades de formación. Incluso en los lugares donde los trabajadores domésticos están amparados por la legislación laboral, su situación suele escapar a la atención efectiva de las inspecciones del trabajo y los sistemas judiciales.

c) Parentesco ficticio: los padres de un niño trabajador doméstico pueden colocar a una hija o hijo en una familia, no como trabajador, sino en calidad de "hija" o "hijo", con la expectativa de que se le siga cuidando en un ambiente familiar. Un empleador, por su parte, puede que se considere a sí mismo como un benefactor que ayuda al niño y a su familia. La participación de las hijas e hijos de familiares y amigos como trabajadores domésticos puede estar enmarcada en arreglos tradicionales de parentesco y ayuda mutua. La comida y el alojamiento, el pago de las cuotas escolares y la asistencia financiera a los padres del niño trabajador doméstico son consideradas como una forma de reciprocidad y no como remuneración. En algunas sociedades, el papel del empleador como benefactor ha sido legitimado, y dicha relación se describe como "adopción" por parte de personas ajenas, o "cuidado" por parte de miembros de la familia ampliada (OIT-IPEC, 2013d, pág. 28).

d) Los hogares aceptan o realizan con dificultad sus funciones como empleadores, ya que los cabeza de familia y los particulares en general no están familiarizados con las leyes y reglamentos laborales, y con las autoridades administrativas. Incluso si conocen las leyes, la elaboración de contratos de empleo, la inscripción en la seguridad social, el cumplimiento de los requisitos administrativos, y el cálculo de las cotizaciones de la seguridad social suelen ser procedimientos complejos, que no siempre resultan fáciles de comprender o aplicar.

2.5.2 Factores específicos que fomentan el trabajo doméstico

Además de los factores transversales que impulsan el trabajo infantil, hay factores que son específicos al sector del trabajo doméstico.

a) El trabajo doméstico es la principal opción para las niñas que abandonan la escuela y de los padres que envían a sus hijas a trabajar. Es "trabajo de mujeres", una adecuada preparación para el matrimonio, y un trabajo "ligero". El entorno familiar se considera un lugar protegido y seguro para sus hijas. Los padres con frecuencia no son conscientes de los riesgos que pueden correr sus hijos en lugares cerrados y aislados. Puede que crean que el bienestar de sus hijas está aún más garantizado cuando las colocan en los hogares de familiares, amigos y vecinos de la misma aldea, o cuando se dejan guiar por referencias de personas que conocen.

b) Las costumbres tradicionales de acogida de niños y las prácticas de asistencia mutua y reciprocidad vinculadas al parentesco alimentan el flujo de niñas desde las zonas rurales a las urbanas, de hogares de familias pobres a las más ricas.

c) Para los hogares que emplean, un niño trabajador doméstico no solo es una alternativa barata al trabajo de un adulto. Debido a la exclusión jurídica y el predominio de acuerdos informales (que se menciona anteriormente), la contratación y el despido son relativamente fáciles. Hay pocas probabilidades que se detecte el incumplimiento de las normas, si las hubiere; y el empleo de niños menores de 15 años se puede ocultar fácilmente. Para los trabajadores, los arreglos informales también ofrecen un grado de flexibilidad para aceptar y abandonar un trabajo.

2.6 MARCO PLURIDIMENSIONAL DE ACCIÓN SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

De acuerdo con el marco normativo internacional, y teniendo en cuenta los factores impulsores transversales y específicos al sector del trabajo doméstico, y los desafíos que plantea el trabajo infantil en el trabajo doméstico, en esta sección se presenta un marco de acción pluridimensional. Este marco se basa en el amplio acervo de conocimientos y experiencia en materia de trabajo infantil, trabajo doméstico infantil y trabajo doméstico, que se ha acumulado a lo largo de los dos últimos decenios.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) creado en 1992, y las organizaciones internacionales que participan en la alianza mundial contra el trabajo infantil, se han centrado en el desarrollo de la base de conocimientos y de metodologías para evaluar y medir el trabajo infantil, la sensibilización, la legislación protectora, la consolidación de las instituciones nacionales, la mejora de la educación de los niños, la movilización de las comunidades contra el trabajo infantil, y estrategias para retirar a los niños del trabajo infantil y rehabilitarlos. Se han adoptado diversos enfoques: un enfoque programático a nivel de país, un enfoque basado en zonas que abarca una región geográfica, un enfoque sectorial dirigido a determinados sectores económicos que exhiben un alta incidencia de trabajo infantil, y un enfoque basado en zonas que combina acciones en varios

aspectos del trabajo infantil. Los proyectos regionales han abordado las cuestiones transfronterizas, como la trata infantil con fines de explotación sexual y laboral[12].

Asimismo, se han realizado muchos esfuerzos nacionales en materia de reglamentación y formalización de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico, que no se focalizan en un grupo de edad específico (OIT-IPEC, 2012b). Las iniciativas para proteger los derechos de los trabajadores domésticos, en particular las formas innovadoras para garantizar el cumplimiento de las normas laborales mínimas, la negociación colectiva y la organización de los trabajadores domésticos, han evolucionado en la última década, especialmente desde la adopción del Convenio núm. 189. También se ha desarrollado un conjunto sólido de conocimientos sobre el trabajo doméstico (véase el sitio de la OIT sobre el trabajo doméstico).

2.6.1 Marco pluridimensional: principales objetivos y grupos meta

Recapitulando lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que las acciones encaminadas a poner fin al trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los niños trabajadores domésticos se centran en dos objetivos principales y dos grupos de edad.

Objetivo 1: La **eliminación de todas las formas de trabajo infantil en el trabajo doméstico**. Ello exige que se tomen medidas centradas en dos categorías de niños trabajadores:

- En el caso de los niños trabajadores por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo (14, 15 o 16, en función del país):
  - Prevenir que los niños menores de esa edad realicen trabajo doméstico en hogares de terceros
  - Retirar a esos niños del trabajo doméstico, poniendo especial atención en aquellos que se encuentran en una de las peores formas de trabajo infantil, es decir, en trabajo peligroso o en una situación análoga a la esclavitud
- Para los trabajadores jóvenes (14, 15 o 16 años, en función del país, y menores 18 años):
  - Prevenir que los jóvenes trabajadores en el trabajo doméstico se involucren en trabajo peligroso o en situaciones análogas a la esclavitud
  - Retirar a los jóvenes trabajadores de las condiciones análogas a la esclavitud
  - Retirar a los de jóvenes trabajadores domésticos del trabajo peligroso, si no existe ningún medio inmediato de eliminar las condiciones peligrosas en el empleo que realizan

12 La Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016 (OIT, 2010b), identificó las siguientes prioridades: la legislación nacional y el cumplimiento de la ley, la educación y la formación, la protección social y los mercados de trabajo, incluido el acceso a la formación profesional de jóvenes y adultos, y el apoyo a la creación de empleo, la regulación y la formalización de la economía informal, donde la mayoría de los casos de las peores formas de trabajo infantil se producen. La Declaración de Brasilia sobre Trabajo Infantil (OIT, 2013g), reiteró su apoyo a la Hoja de ruta de La Haya.

Objetivo 2: La **protección efectiva y el trabajo decente para los jóvenes trabajadores domésticos (mayores de la edad mínima legal de trabajar pero menores de 18 años)**. Esta consta de dos elementos:

- La protección de su derecho a la educación obligatoria y las oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.
- La promoción de condiciones de vida y trabajo decente para los jóvenes trabajadores domésticos, y la eliminación de las condiciones peligrosas de trabajo

No cabe duda que retirar del trabajo doméstico a los niños por debajo de la edad mínima legal, y retirar a los jóvenes trabajadores de las condiciones de análogas a la esclavitud es una alta prioridad. La intervención temprana para retirar a los niños del trabajo infantil y escolarizarlos aumenta sus posibilidades de que la edad adulta sea satisfactoria y productiva.

No obstante, las medidas encaminadas a retirar a los niños del trabajo infantil están limitadas por los recursos disponibles y los obstáculos de índole práctica para detectar a los niños trabajadores domésticos y garantizar que se llegue a ellos. Una vez que el niño se encuentra en los locales del empleador, es difícil cumplir la obligación de identificar y llegar a los niños en situación especial de riesgo, y tener en cuenta la situación especial de las niñas, según lo estipula el artículo 7, d) y e) del Convenio núm. 182.

La prevención del trabajo infantil en el trabajo doméstico, y la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, debe ser una de las prioridades a largo plazo de las respuestas nacionales e internacionales al trabajo doméstico infantil. Prevenir las situaciones de trabajo infantil implica abordar las causas estructurales y sistémicas, así como los factores que impulsan el trabajo doméstico infantil y las situaciones de trabajo infantil.

2.6.2 Marco pluridimensional: en los planos nacional y local, en varias esferas de políticas, a nivel institucional, comunitario e individual

Tal y como se ilustra en el Marco de Acción Pluridimensional (Herramienta 2.2) infra, la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, requiere medidas que no solo se ocupan de las políticas, las leyes y las instituciones reguladoras, sino también de las mentalidades, actitudes y tradiciones y prácticas afianzadas por largo tiempo. Se requieren medidas tanto a nivel nacional como de la comunidad local, que permitan llegar y movilizar a los trabajadores, sus familias y los empleadores para lograr el cambio.

Para cada objetivo principal (columna 1), el Marco de Acción Pluridimensional describe las medidas obligatorias (columna 2), y las dimensiones de política o sociales correspondientes (columna 3) que implican dichas medidas. Los capítulos temáticos que siguen abordan muchas de estas dimensiones sociales y de políticas (el Capítulo pertinente se indica en cursiva). Aunque el marco reconoce la importancia de las reformas macroeconómicas, sociales y del mercado de trabajo, éstas están fueran del ámbito de la presente Guía práctica.

HERRAMIENTA 2.2: Marco de acción pluridimensional

OBJETIVOS PRINCIPALES (1)	MEDIDAS OBLIGATORIAS (2)	DIMENSIONES POLÍTICAS Y SOCIALES (3)
A. NIÑOS POR DEBAJO DE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO (14, 15 o 16 años, en función del país)		
Participación de los niños / empoderamiento de los niños	Asegurar que los niños y niñas sean capaces de formar sus propias opiniones y puedan expresarlas en todos los ámbitos que les afectan. Las opiniones del niño deben tenerse debidamente en cuenta en función de su edad y madurez.	Es preciso hacer esfuerzos reales para garantizar la participación de los niños trabajadores domésticos. Sus voces deben ser escuchadas y tenerse en cuenta en todos los asuntos que les afectan.
Prevención del reclutamiento y de la participación de niños por debajo de la edad mínima en el trabajo doméstico	Prohibir legalmente el empleo o trabajo de los niños por debajo de la edad mínima y exigir la educación obligatoria hasta la edad mínima. (Capítulos 5 y 7). Establecer la edad mínima legal para trabajar en el trabajo doméstico (no inferior a la edad mínima general para trabajar de los trabajadores en general) e indicadores que permitan distinguir la relación de trabajo en el caso de adopción o acogida de niños. (Capítulo 5). Favorecer la escolarización de los niños (con especial atención a las niñas y a los pueblos indígenas, grupos étnicos y minorías étnicas); fomentar que las familias inviertan en la educación de sus hijos; y demostrar la utilidad de dicha inversión. (Capítulos 6 y 8). - *A largo plazo:* Establecer medidas que promuevan la "Educación para Todos". - *A corto plazo:* Establecer medidas para los hogares y comunidades pobres. Desalentar el trabajo infantil como estrategia de supervivencia de la familia. (Secciones 5.3.1 y 6.5.2). - *A largo plazo:* Acrecentar los empleos accesibles y remunerados para los adultos; establecer y mantener el piso de protección social; crear redes de seguridad de ingresos básicos para los hogares y niños; ampliar la seguridad social. - *A corto plazo:* Establecer regímenes especiales para los hogares pobres que satisfagan sus necesidades básicas y permitan hacer frente a los choques económicos y crisis.	Marco normativo, en particular mecanismos de observancia y cumplimiento, en cuanto a las formas de trabajo infantil y el trabajo doméstico. Sistemas educativos -educación gratuita, obligatoria y de alta calidad-, accesibles a los niños, en particular a las niñas y las familias pobres y rurales. Protección social universal, redes de seguridad social focalizadas, planes de subsistencia y empleo. Intervenciones en el mercado de trabajo. Conocimientos, percepciones, actitudes y capacidades de las comunidades de procedencia de los niños trabajadores. Conocimientos, percepciones, actitudes y capacidades de los empleadores de trabajadores domésticos. Conocimientos, percepciones, actitudes y capacidades de los niños (especialmente de las niñas) en riesgo de verse involucradas en trabajo infantil en el trabajo doméstico Fomento de los conocimientos y la investigación sobre las familias y comunidades de origen, y sobre los empleadores de niños trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 2.2: (cont.)

OBJETIVOS PRINCIPALES (1)	MEDIDAS OBLIGATORIAS (2)	DIMENSIONES POLÍTICAS Y SOCIALES (3)
Retiro y rehabilitación de los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima (Capítulo 6)	Lograr que las familias y comunidades de origen de los niños trabajadores reconozcan los efectos negativos del trabajo infantil y los peligros del trabajo doméstico infantil, así como los beneficios de la educación de los niños (Capítulo 4). Lograr que los empleadores reales y potenciales de trabajadores domésticos, y el público en general, tomen conciencia y reconozcan los aspectos negativos del trabajo infantil en el trabajo doméstico. (Capítulo 4) Mejorar los conocimientos sobre las familias y comunidades vulnerables que están en riesgo de suministrar niños trabajadores, y sobre la demanda de niños trabajadores domésticos (Capítulo 3). Identificar, buscar y llegar a los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima legal. Retirar a los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima legal (Acción Urgente). Rehabilitar e reintegrar a los niños trabajadores domésticos en sus familias y comunidades de origen (si es posible) o en familias y comunidades alternativas y seguras. Educar y sancionar a los empleadores e intermediarios que explotan a niños trabajadores domésticos.	Marco normativo para el retiro y la rehabilitación de los niños trabajadores, y para el cumplimiento de las sanciones impuestas a los empleadores e intermediarios infractores (Capítulo 5) Marco para aplicar la lista de trabajos peligrosos y supervisar las condiciones de trabajo. Estructuras y mecanismos institucionales para la identificación, la búsqueda y el retiro de los niños trabajadores, a nivel nacional y local (por ejemplo, redes de vigilancia, líneas de asistencia directa paras los trabajadores domésticos y vecinos, y hogares seguros para niños retirados). Capacidad de las estructuras institucionales a nivel local para trabajar con los niños retirados, sus familias y sus comunidades inmediatas. Programas directos con las familias vulnerables para prevenir que sus hijos vuelvan a caer en el trabajo infantil.
Retiro y rehabilitación de los niños trabajadores domésticos menores de la edad mínima que se encuentran en condiciones análogas a la esclavitud y situaciones peligrosas (Capítulo 6)	Establecer indicadores de las peores formas de trabajo infantil en el trabajo doméstico. Identificar, buscar y llegar a los niños trabajadores domésticos en las peores formas de trabajo infantil. Retirar a los niños trabajadores domésticos de las peores formas de trabajo infantil.	Marco normativo para el retiro y la rehabilitación de niños trabajadores, y para el proceso y la aplicación de sanciones a los empleadores e intermediarios infractores (Capítulo 5). Estructuras y mecanismos institucionales para la identificación, la búsqueda y el retiro de los niños trabajadores a nivel nacional y local.

HERRAMIENTA 2.2: (cont.)

OBJETIVOS PRINCIPALES (1)	MEDIDAS OBLIGATORIAS (2)	DIMENSIONES POLÍTICAS Y SOCIALES (3)
	Rehabilitar e reintegrar a los niños trabajadores domésticos en sus familias y comunidades de origen (si es posible), o en familias y comunidades alternativas y seguras. Sancionar a los empleadores de niños trabajadores en las peores formas de trabajo infantil.	Capacidad de las estructuras institucionales a nivel local para trabajar con los niños retirados, sus familias y sus comunidades inmediatas. Programas directos con las familias vulnerables para prevenir que sus hijos vuelvan a caer en el trabajo infantil.
B. NIÑOS POR ENCIMA DE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO Y MENORES DE 18 AÑOS		
Participación de los niños / empoderamiento de los niños	Asegurar que los niños y niñas sean capaces de formar sus propias opiniones y puedan expresarlas en todos los ámbitos que les afectan. Las opiniones del niño deben tenerse debidamente en cuenta en función de su edad y madurez.	Es preciso hacer esfuerzos reales para garantizar la participación los niños trabajadores domésticos. Sus voces deben ser escuchadas y tenerse en cuenta en todos los asuntos que les afectan.
Protección de los jóvenes trabajadores domésticos (mayormente niñas) contra el trabajo peligroso y las situaciones análogas a la esclavitud	Promover el trabajo decente para los adultos trabajadores domésticos, tanto en el marco de la legislación como en la práctica: establecer normas laborales sólidas para el empleo de jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar que sean compatibles con los Convenios núms. 138, 182 y 189 (Capítulo 5). Aumentar la visibilidad del trabajo doméstico; fomentar la sensibilización y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos entre los trabajadores domésticos, los empleadores de trabajadores domésticos, los reclutadores, los responsables de la formulación de políticas, los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y el público en general (Capítulo 4). Movilizar a los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar; desarrollar sus capacidades para que puedan defender y expresar sus derechos y negociar mejores condiciones de trabajo (Capítulo 9). Aumentar la sensibilización de los empleadores de trabajadores domésticos y apoyar las iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y cumplir con las normas laborales (Capítulo 4).	Marco normativo y de políticas de promoción del trabajo decente para los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar que sean compatibles con los Convenios núms. 138, 182 y 189 y las Recomendaciones núms. 146, 190 y 201. Sensibilización y promoción de políticas sobre los derechos de los trabajadores domésticos. Organización y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores domésticos. Fortalecimiento de las capacidades de los empleadores de trabajadores domésticos. Plataformas para el diálogo social y la negociación colectiva. Desarrollo de bases de conocimiento e investigación.

HERRAMIENTA 2.2: (cont.)

OBJETIVOS PRINCIPALES (1)	MEDIDAS OBLIGATORIAS (2)	DIMENSIONES POLÍTICAS Y SOCIALES (3)
	Mejorar la comprensión sobre la captación y contratación de trabajadores domésticos adolescentes, y de los patrones de la demanda, como base para las futuras acciones destinadas a promover el trabajo decente (Capítulo 3).	
Prevenir que los jóvenes trabajadores (mayormente niñas) se vean involucrados en las peores formas de trabajo infantil en el trabajo doméstico (trabajo peligroso y situaciones análogas a la esclavitud)	Favorecer la escolarización de los jóvenes, poniendo con especial atención en las niñas y las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y raciales. (Secciones 8.2, 8.3). Proporcionar a las familias pobres y vulnerables oportunidades de mantener escolarizados a sus hijos u ofrecerles programas de formación (Sección 8.3). Permitir que las familias pobres y de bajos ingresos (miembros adultos) satisfagan sus necesidades de base y ofrecerles una fuente de ingresos alternativa y segura (Secciones 5.3.1, 6.5.1 y 6.5.2). Hacer que las familias y comunidades de origen de los niños trabajadores tomen consciencia de los riesgos que representan las condiciones peligrosas y situaciones análogas a la esclavitud en el trabajo doméstico (Capítulo 4). Trabajar con las redes formales e informales de contratación que desplazan a los niños trabajadores de una zona o región a otra (Sección 7.5).	Sistemas educativos: educación gratuita, obligatoria y de alta calidad-, accesibles a las niñas y las familias pobres y rurales. Protección social universal, redes de seguridad social focalizadas, planes de subsistencia y empleo. Intervenciones en el mercado de trabajo: ampliar las oportunidades para los adultos y los jóvenes. Fortalecer las capacidades e instituciones en las comunidades de las que proceden los adolescentes trabajadores domésticos. Fortalecer las capacidades de los empleadores de trabajadores domésticos adolescentes. Fortalecer las capacidades de los jóvenes en riesgo (especialmente las niñas) sobre la participación en el trabajo infantil en el trabajo doméstico. Fomento de los conocimientos y la investigación sobre las familias y comunidades de origen, y sobre los empleadores de niños trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 2.2: (cont.)

OBJETIVOS PRINCIPALES (1)	MEDIDAS OBLIGATORIAS (2)	DIMENSIONES POLÍTICAS Y SOCIALES (3)
Retiro de jóvenes trabajadores domésticos de situaciones análogas a la esclavitud (Capítulo 6)	Establecer indicadores de las peores formas de trabajo infantil en el trabajo doméstico. Identificar, buscar y llegar a los niños trabajadores domésticos en las peores formas de trabajo infantil. Retirar a los niños trabajadores domésticos de las peores formas de trabajo infantil. Rehabilitar e reintegrar a los niños trabajadores domésticos en sus familias y comunidades de origen (si es posible), o en familias y comunidades alternativas y seguras. Sancionar a los empleadores de niños trabajadores en las peores formas de trabajo infantil.	Marco normativo en consonancia con los Convenios núms. 138, 182 y 189 (Capítulo 5). Marco normativo para el retiro y la rehabilitación de los niños trabajadores, y para el cumplimiento de las sanciones impuestas. Estructuras y mecanismos institucionales para la identificación, la búsqueda y el retiro de los niños trabajadores domésticos en las peores formas de trabajo infantil a nivel nacional y local. Estructuras institucionales a nivel local para trabajar con los niños retirados, sus familias y sus comunidades inmediatas. Programas directos con las familias vulnerables para prevenir que sus hijos adolescentes vuelvan a caer en el trabajo infantil.
Eliminación de las condiciones peligrosas o retiro de jóvenes trabajadores domésticos en condiciones peligrosas, si no es posible eliminar tales condiciones	Establecer indicadores de las condiciones peligrosas en el trabajo doméstico. Identificar, buscar y llegar a los niños trabajadores domésticos en condiciones peligrosas (Capítulo 3, Capítulo 6). Trabajar con los empleadores para eliminar las condiciones peligrosas de trabajo (Secciones 6.1, 6.7 y 6.8). Retirar a los niños trabajadores domésticos de las condiciones peligrosas cuando no es factible otra solución inmediata (Capítulo 6). Reintegrar a los niños trabajadores domésticos en sus familias de origen (si es posible) y ofrecer alternativas de empleo u oportunidades de formación. (Secciones 6.5 y 6.6).	Marco normativo en consonancia con los Convenios núms. 138, 182 y 189 (Capítulo 5). Estructuras institucionales y mecanismos para identificar, buscar y llegar, así como retirar, a los trabajadores jóvenes en edad legal de trabajar de las condiciones de trabajo peligrosas a nivel nacional y local. Instituciones y procedimientos para intervenir con los empleadores.

CAPÍTULO 3:
MEDICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

3.1 INTRODUCCIÓN

Contar con datos y estadísticas fiables es esencial para elaborar políticas y estrategias nacionales bien fundamentadas para la eliminación de todas las formas de trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los niños trabajadores domésticos. En especial, se precisan datos y estadísticas a fin de evaluar la magnitud del trabajo doméstico infantil y sus características de distribución (por sexo[13], grupo de edad, unidad geográfica y administrativa nacionales, y la modalidad de la relación de trabajo), y la dimensión del problema del trabajo infantil en este sector. Si bien los problemas vinculados al trabajo doméstico infantil han captado la atención mundial en los dos últimos decenios, la mayoría de los países carecen de datos fiables sobre esta categoría de niños trabajadores.

Este capítulo trata de los problemas y desafíos inherentes a la medición del trabajo doméstico infantil, así como de los posibles enfoques estadísticos y las metodologías utilizadas[14]. El principal desafío que plantea la medición del trabajo doméstico infantil es la identificación y el conteo precisos de los niños trabajadores domésticos menores de 18 años, así como la identificación de sus empleadores. La Sección 3.2 destaca los problemas estadísticos que plantea la evaluación del número de niños trabajadores domésticos, y explica por qué constituye un verdadero desafío determinar quién es un trabajador doméstico. En vista de estos problemas, se analizan y evalúan enfoques alternativos para el conteo de los trabajadores domésticos, y se explican los conceptos y las definiciones estadísticas del trabajo infantil en el trabajo doméstico. La Sección 3.3 proporciona directrices destinadas a ayudar en el diseño y la realización de encuestas, y evaluaciones rápidas que permitan generar nuevos datos sobre el trabajo doméstico infantil (las encuestas pueden estar enfocadas específicamente en el trabajo doméstico infantil, o referirse al trabajo infantil en general); se examinan las necesidades en materia de datos, así como los aspectos metodológicos que supone la elaboración de los cuestionarios y del muestreo. La Sección 3.4 evalúa los métodos para producir estimaciones y otras estadísticas del trabajo doméstico infantil sobre la base de las encuestas de hogares de la población activa. Se utilizan a modo de ejemplo las encuestas oficiales de hogares de Indonesia. La Sección 3.5 analiza la aplicación del enfoque cualitativo para analizar las peores formas de trabajo infantil

13 Como se subraya en esta Guía práctica, la distribución por sexo es un aspecto crítico de la medición del trabajo doméstico infantil con fines de elaboración de políticas para proteger los derechos e intereses de las niñas.

14 Este capítulo se basa en una extensa investigación realizada por la OIT, investigadores y partes interesadas sobre la medición del trabajo doméstico, en general, y del trabajo doméstico infantil y del trabajo infantil en el trabajo doméstico, en particular. En la lista de referencias se proporcionan detalles de una selección de las investigaciones existentes.

porque es un tema delicado y a veces difícil de captar, y trata brevemente del seguimiento y la evaluación del trabajo infantil en el trabajo doméstico.

Debido a que en el Capítulo 2 de esta Guía práctica se proporcionan definiciones completas de "trabajo doméstico infantil" y "trabajo infantil en el trabajo doméstico", en este capítulo se ofrecen descripciones breves de estos términos que se limitan a meras referencias a efectos de la medición estadística.

Este capítulo pretende proporcionar orientación en un lenguaje destinado a los investigadores involucrados en la medición de los niños trabajadores domésticos y sus características. Por lo tanto, los detalles técnicos se tratan de forma sucinta, pero se proporcionan vínculos para obtener información más exhaustiva y aclaraciones sobre determinados temas específicos de la medición relacionados con el trabajo doméstico infantil. En las Referencias se incluyen varias publicaciones técnicas y manuales de la OIT con fines de consulta.

3.2 CUESTIONES ESTADÍSTICAS EN MATERIA DE MEDICIÓN

3.2.1 Descripción de los problemas inherentes a la medición

El reto y la limitación más importantes para el estudio de los "niños trabajadores domésticos" residen en el hecho de que el propio término no esté claramente definido aún y que esa definición, en su estado actual, tenga que traducirse en términos operacionales y estadísticos. Si bien no existe ambigüedad a la hora de definir lo que se entiende por niño (a saber, toda persona menor de 18 años), no resulta fácil traducir con precisión el concepto de "trabajador doméstico" para que se preste a una medición estadística fiable.

Según el Convenio de la OIT núm. 189 (art. 1), se entiende por trabajo doméstico "todo de tipo de trabajo realizado en o para un hogar" y por trabajador doméstico "toda persona involucrada en el trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo". No incluye a toda persona que "realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional."[15]

Muchos trabajadores domésticos realizan tareas para los hogares en el marco de acuerdos informales a cambio de comida y alojamiento. Puede que reciban una compensación en forma de pago en especie y no sean remunerados y, por ende, no se consideren a sí mismos como "trabajadores domésticos", y, quizá, tampoco sean considerados como tales por sus empleadores y los terceros. En algunas comunidades, el trabajo doméstico emana de antiguas estructuras sociales y tradiciones y, por lo tanto, no se percibe como "empleo". Asimismo, cuando el trabajo doméstico comporta un estigma social, los trabajadores domésticos no suelen considerarse como tales. También existe el problema de la trata de seres humanos en el trabajo doméstico o la servidumbre doméstica, lo que significa que ciertas categorías de trabajadores domésticos probablemente son ocultadas de forma deliberada. Todos estos factores dificultan la correcta estimación de la población de niños trabajadores domésticos en una zona geográfica determinada.

Por lo tanto, la tarea de traducir "trabajo doméstico" y "trabajador doméstico" en términos operativos y estadísticos resulta muy ardua.

15 Véanse los conceptos y definiciones en la Sección 2.1 del Capítulo 2.

La primera limitación atañe a la clasificación profesional. Un trabajador doméstico puede realizar una gran diversidad de tareas para un hogar. Sin embargo, no se dispone de una lista única y exhaustiva de esas tareas (categorías ocupacionales o códigos) que puedan considerarse como elementos constitutivos del "trabajo doméstico", y que en caso de que sean realizadas por una persona (ya sea adulto o niño) como fuente de empleo, dicha persona pueda clasificarse como "trabajador doméstico"[16]. Así pues, el análisis de los datos de las encuestas sobre el trabajo infantil (y la población activa) no refleja cabalmente todos los trabajadores cuya ocupación principal es el "trabajo doméstico".

En segundo lugar, a los trabajadores domésticos se les puede pedir que realicen una gran diversidad de tareas en la casa del empleador. Sin embargo, únicamente las tareas que constituyen servicios para el funcionamiento del hogar del empleador están comprendidas en el ámbito del "trabajo doméstico". Por lo tanto, cocinar una comida para los empleados del empleador, cuando la comida forma parte del pago en especie de los empleados, no puede interpretarse como trabajo doméstico. Del mismo modo, se excluye del ámbito del trabajo doméstico el hecho de ayudar al empleador a realizar una actividad económica, por ejemplo, a preparar bocadillos y comida destinados a la venta por el empleador o un miembro del hogar o familia del empleador.

El concepto de familia, para cuyo uso y consumo se lleva a cabo el trabajo doméstico, es importante para identificar al trabajador doméstico pero no todos los países definen de la misma manera el concepto de hogar. Según el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN-93, párrafo 4.132), se entiende por hogar "un grupo de personas que comparten la misma vivienda, que juntan, total o parcialmente, sus ingresos y riqueza, y que consumen colectivamente ciertos tipos de bienes y servicios, sobre todo los relativos a la alimentación y el alojamiento". En este escenario, un empleado doméstico que vive en la casa del empleador bien podría ser clasificado como un miembro de la familia que realiza tareas para el hogar, más que como empleado de un hogar de terceros.

Un caso concreto es la situación de los niños que se dedican a prestar servicios domésticos. Las encuestas sobre el trabajo infantil realizadas con el apoyo del programa IPEC de la OIT en una serie de países detectaron la presencia de niños "adoptados" o "alojados" por familiares (o no familiares), a quienes se les proporciona alojamiento, comida, etc. a cambio de realizar tareas domésticas. En los datos de la encuesta esos niños suelen figurar como miembros del hogar que prestan servicios no remunerados en su propio hogar (tareas domésticas) aunque, en realidad, se trata de niños trabajadores domésticos[17]. Cuando el niño alojado pasa largas horas a diario realizando tareas domésticas, puede tratarse de trabajo doméstico infantil encubierto, aunque no se presente como tal al encuestador. Las investigaciones preliminares sugieren que en muchos países, el hecho de ignorar el trabajo doméstico infantil encubierto puede producir una amplia subestimación del total de niños trabajadores domésticos en las encuestas (Lyon, Valdivia, 2010).

16 Además, las encuestas sobre la población activa clasifican a las personas empleadas por su ocupación principal. Esto significa que aquellos que realizan trabajo doméstico como trabajo secundario, como los pescadores y agricultores que realizan trabajo doméstico durante la baja temporada, no se clasifican y cuentan como trabajadores domésticos.

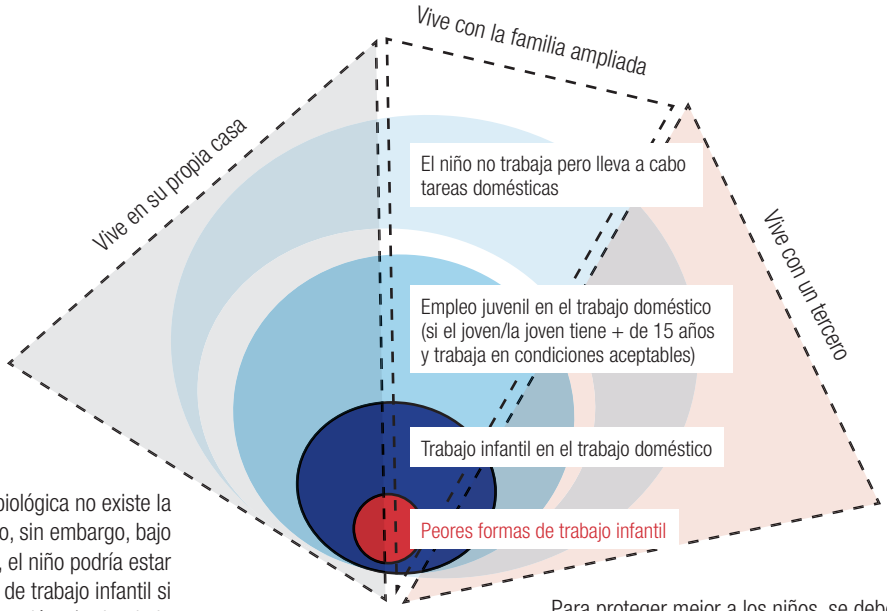
17 OIT-IPEC, Cambodia NIS, 2004: "En Camboya, el concepto de trabajador infantil doméstico no es fácil de definir. Si bien el trabajo de los niños como cuidadores de otros niños, sirvientes, cocineros, limpiadores, jardineros y, en general, como ayudantes en las casas, es una práctica familiar, los empleadores no siempre lo expresan como trabajo doméstico realizado por niños, debido a la falta de conocimiento general sobre el concepto de niño trabajador doméstico, el temor a acciones legales, o porque el niño que trabaja en la casa es un familiar del empleador. De hecho, este estudio reveló que más de la mitad (60 por ciento por ciento) de los niños identificados como trabajadores domésticos según la definición adoptada por el estudio, eran, según el empleador, sus familiares (sobrina, sobrino u otro pariente). En el contexto de las relaciones socioeconómicas de Camboya, y en consulta con el Ministerio de Trabajo, la encuesta adoptó una definición amplia de niño trabajador doméstico.

Esto nos lleva a la cuarta cuestión, a saber, el concepto de "relación de trabajo", que se incluye en la definición de trabajador doméstico establecida por la OIT. Si bien los empleadores de los trabajadores domésticos pueden ser agencias de empleo o empresas que contratan a trabajadores para realizar tareas durante un determinado número de horas en hogares particulares, son éstos los principales empleadores y, es éste en general el caso de los niños trabajadores domésticos. Hay factores que pueden disimular, distorsionar u ocultar las relaciones de trabajo que involucran a niños trabajadores domésticos. El ejemplo antes mencionado sobre los niños acogidos ilustra de qué manera los arreglos tradicionales de apoyo mutuo e interdependencia entre familiares, amigos y miembros de la misma comunidad terminan siendo utilizados para encubrir una relación de trabajo. Los alimentos y el alojamiento, el pago de la cuota escolar o la asistencia financiera a la familia del niño, que proporcionan los hogares particulares a cambio de servicios domésticos, son considerados como una forma de asistencia, y no como remuneración[18]. En la Sección 2.1 del Capítulo 2, se examina detenidamente el concepto de relación de trabajo, y se proporcionan orientaciones sobre la manera de diferenciar a un niño que realiza tareas domésticas en su propio hogar, de un niño trabajador doméstico involucrado en una relación de trabajo en un hogar de terceros. En muchos países, el hecho de que los trabajadores domésticos no estén amparados –de jure y de facto–por la legislación laboral (véase el Capítulo 5) refuerza esas prácticas sociales informales. El empleo también puede ser ocultado deliberadamente a autoridades por el empleador, el propio trabajador o por ambas partes, por diversas razones, como en el caso de los niños en condición de siervo, las víctimas de la trata de seres humanos, los niños indocumentados, etc. Los jóvenes trabajadores domésticos (mayores de la edad mínima de admisión al empleo) tal vez tengan una sola relación de trabajo, o tantas relaciones de trabajo como el número de familias para las que trabajan.

La complejidad de la definición del concepto de niño trabajador doméstico con fines de identificación y medición se ilustra en un estudio reciente sobre los niños trabajadores domésticos en Haití, patrocinado por un consorcio de organismos de las Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil, en particular la OIT y el UNICEF (Gráfico 3.1). El marco conceptual y las definiciones adoptadas para el estudio se exponen a continuación (FAFO, 2015).

18 Muchos niños realizan tareas domésticas y otras tareas para hogares que no son los propios, a cambio de alojamiento, comida o algo de dinero. Un ejemplo de esta situación es la acogida de niños, conocida como confiage en África occidental y vidomegon en Benin, en virtud de la cual los niños de las zonas rurales son acogidos en las ciudades por los miembros de la familia. En Tanzania, las mujeres de clase media urbana se han inspirado en la tradición de undugu (un término swahili que significa "parentesco") como medio para procurarse mano de obra infantil femenina procedente de las zonas rurales, y cumplir al mismo tiempo sus obligaciones morales de cuidado de la familia ampliada. Véase A. Kiaga (2012) y la OIT-INWORK (2014).

GRÁFICO 3.1: Marco conceptual y definiciones del trabajo doméstico infantil



Con la familia biológica no existe la relación de trabajo, sin embargo, bajo ciertas condiciones, el niño podría estar en una situación de trabajo infantil si se le priva de educación y/o si trabaja durante largas horas, o en una situación que podría comprometer su desarrollo

Para proteger mejor a los niños, se debe partir del supuesto de que existe una relación de trabajo.
No obstante, esta presunción puede ser revertida si el niño no trabaja, sino que lleva a cabo tareas domésticas en condiciones razonables y de forma similar a las que realizan los niños biológicos del hogar donde se encuentra.

RECUADRO 3.1: HAITÍ: Definiciones de los conceptos relativos al trabajo doméstico infantil según el marco del estudi

Concepto	Definición
Niño que vive en su propia casa	Niño que vive con al menos uno de sus padres biológicos.
Niño que vive con la familia ampliada	Niño que vive con miembros de su familia que no sean los padres biológicos hasta el tercer grado.
Niño que vive con un tercero	Niño que vive con personas ajenas a la familia biológica o la familia ampliada.
Trabajo doméstico	Trabajos realizados en o para un hogar u hogares. Se refiere a trabajos como cocinero, mesero, chofer, ama de llaves, cuidador de niños, jardinero, lavandero, guardián, etc. Las tareas y los servicios varían de un país a otro y pueden ser diferentes dependiendo de la edad, el sexo, el origen étnico y el estatus migratorio de los trabajadores en cuestión, y según el contexto cultural y económico en que se realiza el trabajo (OIT, 2011d).
Trabajador doméstico	Cualquier persona que participe en la labor doméstica en el marco de una relación de trabajo. Los trabajadores domésticos son empleados por hogares particulares para los que prestan servicios[1].
Servicios para el hogar	Producción de servicios domésticos y personales por un miembro de la familia para el consumo de su propia familia.
Trabajo doméstico infantil	Se refiere a la situación en que los niños, es decir, personas menores de 18 años, realizan trabajo doméstico en el hogar de un tercero o empleador, con o sin remuneración. En algunas situaciones, el término empleador puede incluir a la familia ampliada, especialmente cuando esta familia trata al niño como si fuera un empleado (trabajador doméstico). Este concepto general abarca las situaciones admitidas, así como las no admitidas[2].

RECUADRO 3.1: (cont.)

Concepto	Definición
Trabajo infantil en el trabajo doméstico	Significa trabajo doméstico realizado por los niños: ▪ por debajo de la edad mínima aplicable en Haití para las formas no peligrosas de trabajo doméstico, por ejemplo, 15 años; ▪ en el caso de las formas peligrosas de trabajo doméstico: - más de 6 horas por día entre 15 y 16 años, o - más de 8 horas diarias entre 16 y 18 años; o ▪ en una situación análoga a la esclavitud (todas las personas menores de 18 años).
Niño en una de las peores formas de trabajo infantil	Forma agravada del trabajo infantil. En el trabajo doméstico, se incluyen: ▪ todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; ▪ el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (OIT, Convenio núm. 182 y Recomendación núm. 201).
Trabajo infantil doméstico peligroso	El trabajo doméstico que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. En Haití, de acuerdo con el proyecto de decreto para establecer la lista de las formas peligrosas y prohibidas de trabajo infantil (MAST - 2013), está prohibido emplear a niños menores de 15 años en el trabajo doméstico. Además, el trabajo doméstico infantil se considera peligroso cualquiera sea las condiciones de trabajo, si se realiza: ▪ durante más de 6 horas al día por aquellos en el grupo de edad de 15 a 16 años ▪ durante más de 8 horas al día por aquellos en el grupo de edad de 16 a 18 años ▪ si el trabajo se realiza entre las 6 de la tarde y las 6 de la mañana, o ▪ si el trabajo es excesivamente exigente, física o psicológicamente.
Empleo juvenil en el trabajo doméstico	Abarca las actividades profesionales, en el marco del trabajo doméstico, llevadas a cabo en Haití por un joven de 15 años o más, en condiciones de trabajo decente.
Los niños que realizan servicios domésticos (en su propia casa)	Las tareas domésticas realizadas por los niños en sus propios hogares, en condiciones razonables, y bajo la estrecha vigilancia de los miembros adultos de la familia, son una parte integral de la vida familiar y del desarrollo personal, es decir son positivas. Sin embargo, en caso de que el trabajo interfiera con la educación del niño o sea excesivo, deberá considerarse equivalente a una situación de trabajo infantil, es decir, una situación que debe eliminarse. Los niños que realizan tareas domésticas en sus propias casas, y los niños que participan en el trabajo doméstico (en casa de terceros) puede que realicen tareas similares. En el primer caso, sin embargo, no existe una relación de trabajo, por lo que no hay que referirse a esas situaciones como trabajo doméstico infantil.

1 Véase el Convenio núm. 189 y la Recomendación Núm. 201 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. [Cabe señalar que, de acuerdo con el Convenio núm. 189, esta fue la definición utilizada para ese estudio. Sin embargo, el Convenio núm. 189 no limita la relación de trabajo a los trabajadores domésticos en hogares particulares, sino que también abarca a aquellos que realizan trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo con un tercero, es decir, con agencias de empleo y empresas que contratan a trabajadores domésticos para hogares particulares].
2 Véase: www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--fr/index.htm.

Con arreglo a las definiciones de "trabajo doméstico infantil" y "trabajo infantil en el trabajo doméstico" expuestas anteriormente, todo trabajo doméstico "realizado por niños en el domicilio de un tercero o empleador, con o sin remuneración" con una edad por debajo de la edad mínima legal de 15 años está comprendido en la categoría de trabajo infantil por eliminar. Para establecer una definición operativa en términos estadísticos, el trabajo infantil en el trabajo doméstico comprende a todos los niños menores de 15 años, siempre que se lleve a cabo en la casa de un tercero, incluso si es un familiar. En esta perspectiva, incluso una media hora de trabajo doméstico al día califica a dicho trabajo realizado por una persona menor de 15 años como trabajo infantil en el trabajo doméstico.

Teniendo en cuenta los factores mencionados, la recopilación de información estadística para identificar con precisión a los trabajadores domésticos y el tipo de tareas que se les asigna plantea un importante desafío. Los elementos de la recopilación de datos, los instrumentos y las modalidades se examinan más adelante.

3.2.2 Enfoques para la clasificación estadística de los trabajadores domésticos

A la hora de estimar el número de trabajadores domésticos y analizar sus principales características, es importante traducir lo que se entiende por "trabajador doméstico" en una definición operativa y estadística, que permita recopilar datos apropiados en el contexto nacional, y, en la medida de lo posible, facilitar así la recopilación de datos comparables entre países. Aquí radica el problema operativo, ya que los trabajadores domésticos no son un grupo homogéneo, sino que realizan tareas tan variadas como limpiar, cuidar de ancianos o de niños, vigilar la casa, conducir a los niños a la escuela, la jardinería y la cocina.

Pese a la heterogeneidad de las tareas realizadas, todos los trabajadores domésticos comparten la característica de que trabajan en hogares particulares[19]. A los fines de este capítulo, se entiende por "trabajo doméstico" todo tipo de trabajo realizado en o para un hogar, y por "trabajador doméstico" toda persona involucrada en el trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Esto implica, como ya se ha explicado en la introducción, que las personas que realizan trabajo doméstico de forma ocasional o esporádica, y no como un medio para ganarse la vida (como en el caso de las niñeras ocasionales), quedan fuera del ámbito de esta definición.

En consecuencia, los dos elementos claves de esta definición son que el trabajo doméstico se realiza en el marco de una relación de trabajo, y que se realiza en o para un hogar (independientemente de las tareas específicas que realiza el trabajador doméstico).

Los medios estadísticos alternativos para determinar y contar a los trabajadores domésticos sobre la base de las diferentes clasificaciones estadísticas existentes son: el enfoque basado en la rama de actividad, el enfoque basado en las tareas realizadas, el enfoque basado en la situación en el empleo, y el enfoque basado en la lista oficial de hogares empleadores. Su aplicación potencial y sus desventajas específicas se explican a continuación. La cuestión de la relación de trabajo se expone más adelante.

Enfoque basado en la rama de actividad (basado en la rama de actividad económica). Según las estadísticas económicas y el sistema de cuentas nacionales (SCN), un hogar con un trabajador doméstico es una unidad económica que produce servicios domésticos tales como limpieza de la casa, preparación de las comidas, planchado de camisas, etc. El producto producido por la actividad es consumido por el hogar empleador. En ese sentido, se puede identificar a los trabajadores domésticos en función de su rama de actividad económica. En general, la rama de actividad económica es una de las características de una unidad económica, o más precisamente, de un establecimiento. Se refiere al tipo de productos fabricados o servicios suministrados

19 Mientras que en muchos países la legislación específica que el empleador debe ser una persona natural, en otros casos, el empleador puede ser toda la familia u hogar (por ejemplo, en Brasil y Bulgaria), o incluso un representante o agente de la persona natural (por ejemplo, en Barbados). Además, según algunas legislaciones, el empleador puede ser un tercero, tales como un organismo de salud reconocido (por ejemplo, en los Estados Unidos). Véase OIT, 2010a, pág. 35. En este caso particular, los trabajadores domésticos –a menudo migrantes– aún comparten la característica de trabajar para un hogar privado, pero en lugar de ser empleadas directamente por el hogar, se encuentran inmersos en una relación de trabajo triangular en la que el organismo actúa como un intermediario debido a que recibe el pago de los hogares y, luego lo proporciona a los trabajadores después de todas las contribuciones sociales pertinentes.

por el establecimiento. En general, se entiende por establecimiento una granja, una mina, una fábrica, un taller, un almacén, una oficina o un tipo similar de unidad económica. Sin embargo, para los trabajadores domésticos, la casa en la que están trabajando, constituye el establecimiento. El cabeza de familia u otro miembro de la familia es el empleador, y los servicios prestados (limpieza de la casa, preparación de las comidas, etc.) son los productos del establecimiento.

Aunque las clasificaciones estadísticas existentes –ya sea por ocupación, situación en el empleo o rama de actividad– no fueron concebidas con el objetivo principal de identificar a los trabajadores domésticos, en general la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), en su Revisión 3.1, que en la actualidad sigue siendo ampliamente utilizada, coincide con bastante exactitud con el concepto de trabajadores domésticos como se entiende ahora. La División 95 "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico", de la Revisión 3.1 de la CIIU, incluye:

> *[...] las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niñeras, preceptores, secretarios, etcétera. La clase permite al personal doméstico empleado declarar la actividad de su empleador en los censos o estudios, aunque el empleador sea un particular (ONU, 2002, pág. 177).*

Cabe señalar que si bien que el texto de la Revisión 4 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) es prácticamente idéntico, los códigos pertinentes son División 97/ Grupo 970/Clase 9700, todos los cuales aluden a "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico".

La principal ventaja del enfoque basado en la rama de actividad es que utiliza la característica común de todos los trabajadores domésticos, es decir, el hecho de que sean empleados en o por un hogar, más que el tipo de tareas que realizan. De hecho, muchas de las ocupaciones enumeradas anteriormente también se pueden realizar fuera del hogar: un cocinero puede trabajar en un restaurante, un jardinero en un vivero de flores, un portero de un edificio de oficinas. Pese a que algunas ocupaciones se realizan predominantemente en los hogares, no resulta fácil distinguir a los trabajadores domésticos de otros trabajadores exclusivamente por su ocupación[20]. Otra ventaja del enfoque basado en la rama de actividad es que las exigencias que impone son relativamente mínimas en cuanto al nivel de detalle de los datos estadísticos (un desglose de uno o dos dígitos es suficiente).

Una desventaja de este enfoque es que los trabajadores domésticos que tienen un contrato de empleo con una agencia de servicios, y no con un hogar, en principio, quedan excluidos del ámbito de aplicación de la División 95. Sin embargo, en la práctica, debido a la falta de una categoría alternativa adecuada, los trabajadores empleados por una agencia y colocados en hogares particulares suelen incluirse en esta División. El riesgo de que no se tengan en cuenta en el conteo es por ende bastante limitado.

20 En la Revisión 3 de la CIIU, la División 95 coincide con la Sección P "Casas particulares con personas empleadas" y, por tanto, un desglose de un dígito es suficiente. En las Revisiones 3.1 y 4 de la CIIU, "Actividades de los hogares privados como empleadores de personal doméstico" y "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico", respectivamente, se combinaron con actividades de producción no diferenciada de hogares particulares en una sola Sección (secciones P y T, respectivamente). Por lo tanto, lo ideal serían datos de dos dígitos. No obstante, la mayoría de las actividades de los hogares que producen bienes para el consumo propio se clasifican en la Sección A ("Agricultura, ganadería, caza y silvicultura"), y las actividades que producen servicios distintos del trabajo doméstico remunerado son principalmente trabajo doméstico no remunerado realizado por los miembros del hogar (que no se considera empleo). Desde el punto de vista conceptual, por lo tanto, los datos sobre el empleo clasificados en la Sección P (Rev. 3.1) o en la Sección T (Rev. 4) deberían mayormente coincidir con la Sección P de la Revisión 3 de la CIIU.

Al examinar el concepto de hogares empleadores de trabajadores domésticos, se puede considerar el concepto de proveedores de trabajadores domésticos para hogares. Sólo los proveedores de trabajadores domésticos que viven fuera del hogar en el que trabajan pueden medirse con facilidad en las encuestas de trabajadores domésticos. La medición de los proveedores de trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan, aunque probablemente sea poco usual, requiere información adicional sobre el hogar original al que pertenecía el trabajador doméstico y esta información puede que no sea fácil de obtener con los procedimientos de recopilación de datos de rutina.

Enfoque basado en las tareas (sobre la base de la ocupación). Un trabajador doméstico puede realizar diversas tareas y funciones en o para el hogar en el que trabaja: cocina, limpieza, lavado de ropa, jardinería, etc. Las tareas y funciones del trabajador doméstico definen su ocupación. Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), se entiende por ocupación el tipo de trabajo realizado por una persona empleada (o el tipo de trabajo realizado con anterioridad o que quisiera la persona si está desempleada), independientemente de la rama de actividad económica de la persona, o su situación en el empleo. El sistema de clasificación ocupacional agrupa todas las ocupaciones de tareas o funciones similares o que requieren habilidades similares para cumplir con las tareas y funciones del trabajo.

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88 y la CIUO-08) se utiliza comúnmente para identificar a los trabajadores domésticos sobre la base de su ocupación. En particular, las ocupaciones "Ecónomos, mayordomos y afines" (CIUO-88, código 5121), "Ayudantes de enfermería a domicilio" (5133), y "Limpiadores y asistentes domésticos" (9131) figuran entre las tareas típicas realizadas por los trabajadores domésticos. Además, los "Cuidadores de niños" (5131) suelen incluirse porque se encargan de "cuidar a los niños de los empleadores y supervisar sus actividades diarias" (OIT, 2010a, pág. 30)[21]. Sin embargo, los trabajadores que cuidan niños también pueden "ayudar a los maestros en el cuidado de los alumnos", una actividad que no está comprendida en la definición de trabajadores domésticos. Además, en el enfoque basado en las tareas no se incluye a los cocineros, choferes y jardineros porque su ocupación no se limita a los hogares. Al excluir a estas categorías ocupacionales se subestimaría el número de trabajadores domésticos, pero incluirlos añadiría incluso a aquellos que no trabajan para hogares particulares, con lo cual se produciría una sobreestimación. Otra desventaja del enfoque basado en las tareas es que requiere datos ocupacionales muy detallados (como mínimo de tres dígitos, aunque se obtiene una mayor precisión con cuatro dígitos), lo que suele ser difícil en la práctica, y requiere mucho tiempo para aplicar una encuesta de hogares a gran escala.

No obstante, dado que se utiliza para clasificar a los trabajadores domésticos, incluidos los niños, en el siguiente cuadro se presenta el título y el código ocupacional de las diversas tareas y funciones de los trabajadores domésticos sobre la base de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), así como de la más reciente clasificación internacional (CIUO-08) (OIT, 2008a).

21 Para las Estimaciones mundiales de los niños trabajadores domésticos (2012) publicadas por la OIT se utiliza el enfoque basado en las tareas.

RECUADRO 3.2: Ocupaciones de los trabajadores domésticos: Algunos ejemplos de la clasificación internacional uniforme de ocupaciones

Tareas y funciones	Título ocupacional	CIIU-88	CIUO-08
Trabajo doméstico, general	Ayudante, doméstico	9131 5-40,20	9111
	Ama de llaves	5121 5-40,20	5152
	Criada, criado	9131 5-40,20	9111
	Personal de limpieza	5142 5-40,30	5162
Cocina	Cocinero	5122 5-31,30	5120
	Ayudante, cocina	9131 5-40,90	9111
Lavandería	Lavandero, manual	9133 5-60,10	9121
	Planchado	9133 5-40,90	9121
Limpieza de la casa	Limpiador doméstico	9133 5-40,20	9121
Cuidado de bebés	Niñera	5131 5-40,35	5311
Cuidado de enfermos, minusválidos	Niñera	5131 5-40,35	5311
Jardinería	Jardinero	6113 6-27,40	6113.9214.
Transporte de los miembros del hogar	Chofer de automóvil	8322 9-85,90	8322
Vigilancia de la casa	Vigilante, seguridad	5169 5-82,40	5414.5419.

Enfoque basado en la situación en el empleo. Se utiliza con frecuencia en América Latina, donde muchos países han adaptado la Clasificación Internacional por la Situación en el Empleo (CISE-93) para distinguir entre los trabajadores domésticos y otros empleados. Por ejemplo, el IBGE (Instituto Nacional de Geografía y Estadística) del Brasil define a los trabajadores domésticos como "personas que trabajan proporcionando servicios domésticos que se pagan en efectivo o en especie en una o más unidades de vivienda". Aunque este enfoque es útil, y para muchos países permite obtener los mismos resultados que el enfoque basado en la rama de actividad, en América Latina no suele hacerse la distinción entre trabajadores domésticos y otros empleados. En consecuencia, se trata de un enfoque que se aplica principalmente en esa región (Tokman, 2010).

Enfoque basado en la lista de hogares. Algunos países identifican a los trabajadores domésticos que viven en el hogar que trabajan por medio de la sección correspondiente a la lista de hogares de los cuestionarios utilizados en las encuestas de hogares, como por ejemplo, las encuestas nacionales sobre trabajo infantil y las encuestas sobre la población activa, que registran la relación de cada miembro del hogar con el cabeza de familia. En tales casos, el enfoque de la lista de hogares puede utilizarse para identificar a los trabajadores domésticos que viven en el hogar del empleador. Sin embargo, este enfoque no tiene en cuenta a los trabajadores domésticos que no viven en la casa del empleador, sino que tienen su propio domicilio y se trasladan al trabajo (y, por tanto, aparecen como cabezas de familia o cónyuges en la misma lista

de hogares). Además, como se ha explicado anteriormente, no está claro si los trabajadores domésticos deberían ser considerados como miembros del hogar, incluso si viven bajo el mismo techo que su empleador.

En líneas generales, la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, Revisión 3.1) agrupa las "Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico" en la División 95, y se aplica a la mayoría de las estimaciones sobre los niños trabajadores domésticos y sus características de distribución. En algunos países, sin embargo, para obtener una estimación más precisa del número de niños trabajadores domésticos, se aplica una combinación del enfoque basado en la rama de actividad (CIIU) y el enfoque basado en las tareas (CIUO). Las estimaciones que se obtienen así abarcan el número de niños trabajadores domésticos de la zona meta en cuanto al empleo principal de todos esos niños empleados de 5 a 17 años (por ejemplo, se excluye a quienes trabajan ocasionalmente cuidando niños, y a otros niños trabajadores que tienen otro trabajo principal).

3.2.3 Trabajo infantil en el trabajo doméstico

El trabajo infantil en el trabajo doméstico es un concepto más limitado y un subconjunto de los niños involucrados en el trabajo doméstico. Como se trata de un componente del trabajo doméstico infantil definido como "trabajo infantil" por el Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). y/o el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) debe eliminarse. De conformidad con las normas de medición estadística establecidas por la resolución relativa a las estadísticas del trabajo infantil, adoptada en la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (18. ª CIET) (OIT, 2008b) y acorde con los criterios aplicados para las clasificaciones de las estimaciones mundiales de la OIT, el trabajo infantil en el trabajo doméstico estadísticamente incluye a:

(i) todos los niños de 5 a 11 años involucrados en el trabajo doméstico (de 5 a 14 años para los países en que las leyes laborales no contemplan el "trabajo ligero")
(ii) todos los niños de 7 a 14 años involucrados en el trabajo doméstico por más de 14 horas por semana (cuando las leyes laborales contemplan el "trabajo ligero" y 14 horas a la semana es el umbral superior, que deberá modificarse en sintonía con las disposiciones del código de trabajo del país); y
(iii) todos los niños de 15 a 17 años (suponiendo que 15 años sea la edad mínima legal de admisión al trabajo o empleo) que participan en el trabajo doméstico en condiciones que pueden ser consideradas como peligrosas[22], es decir, que pudieran poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, o si la relación de trabajo es una forma o práctica análoga a la esclavitud, servidumbre por deudas o el trabajo forzoso (véase el artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil).

Los estudios de los niños trabajadores domésticos realizados por el IPEC han revelado que las condiciones en las que trabaja un gran porcentaje de niños se calificarían de trabajo infantil en el trabajo doméstico. Por ejemplo, la encuesta de línea de base del IPEC sobre el trabajo infantil doméstico en Bangladesh reveló que

22 El trabajo peligroso puede medirse estadísticamente por el número de horas de trabajo semanales por encima de un umbral (es decir, 43 horas semanales), y sobre la base de las respuestas a las preguntas hechas a los niños trabajadores domésticos sobre las condiciones de su lugar de trabajo y los equipos utilizados para realizar las tareas asignadas. Cabe señalar que las horas de trabajo se utilizan como indicador porque las encuestas sobre la población activa y el empleo ofrecen estos datos. Sin embargo, no es la única característica o manifestación del trabajo infantil peligroso. Así pues, la medición estadística no tiene plenamente en cuenta todas las situaciones que podrían considerarse peligrosas, pero es el único medio conveniente por el momento.

"aproximadamente el 6 por ciento de niños trabajadores domésticos son menores de 8 años, el 21 por ciento tiene menos de 11 años y el 74 por ciento se sitúa en el grupo de edad de 12 a 17 años. Más del 99 por ciento de los niños trabajadores domésticos trabajan 7 días a la semana... En promedio, trabajan 9 horas al día". Claramente, una importante proporción de niños trabajadores domésticos en este caso podrían clasificarse como en situación de trabajo infantil en el trabajo doméstico.

3.3 PROBLEMAS EN LA RECOPILACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS

Esta sección es especialmente pertinente para aquellos que tienen previsto realizar encuestas estadísticas y evaluaciones rápidas para obtener nuevos datos sobre el trabajo doméstico infantil. Proporciona directrices, a los investigadores que se ocupan del trabajo doméstico infantil, sobre la variedad de preguntas que se pueden formular en las encuestas, enfoques alternativos para la recopilación de datos, el diseño de cuestionarios y la planificación de entrevistas, y enfoques para el muestreo[23].

El objetivo principal de las encuestas estadísticas sobre el trabajo doméstico infantil consiste en estimar el número de los trabajadores domésticos y analizar las principales características socio-demográficas de los trabajadores domésticos y de los hogares empleadores. Entre las características del trabajador doméstico figuran si vive o no en el hogar en el que trabaja, si es remunerado o no, si la relación de trabajo es formal o informal, si es migrante o no, si es un familiar de la familia en la que trabaja o no (cuando no es miembro de la "familia nuclear" sino que procede de otra familia u hogar). Otros objetivos de la encuesta pueden ser estimar la incidencia y las características de los hogares con trabajadores domésticos y el número promedio de trabajadores domésticos contratados por los diferentes tipos de hogares. También puede presentar un interés para el análisis obtener información sobre las horas trabajadas al día o por semana, si la remuneración se paga en efectivo y en especie y otras prestaciones dado el caso, como el descanso o la concesión de días libres sin deducción de pago. Como se hará patente más adelante en esta sección, los objetivos de la encuesta están estrechamente vinculados con el diseño de la metodología y los instrumentos.

Como se señaló en la sección anterior, una dificultad considerable que plantea la medición del trabajo doméstico infantil es identificar a los niños involucrados en el trabajo doméstico. A efectos de las encuestas sobre los niños trabajadores domésticos, el término "trabajo doméstico infantil" se refiere al trabajo doméstico realizado por niños de 5 a 17 años en un hogar de terceros durante el período de referencia (con remuneración en efectivo o en especie). El trabajo doméstico es, pues, considerado como una actividad económica, o un subconjunto del grupo de "niños ocupados en la producción económica" en términos estadísticos. Basándose en la definición anterior y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), un examen de los datos de las encuestas nacionales de hogares proporciona una buena visión general del trabajo doméstico infantil, aunque con algunas limitaciones, ya que la mayoría de las encuestas nacionales de hogares no son suficientemente detalladas para captar todos los aspectos del trabajo doméstico infantil.

Con miras a facilitar y mejorar la recopilación de datos sobre el trabajo infantil, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (IPEC) ha emprendido actividades de avanzada en los

23 Este capítulo, que forma parte de la Guía Práctica universal sobre los niños trabajadores domésticos, únicamente proporciona directrices. Los investigadores deben consultar las publicaciones pertinentes, en particular las publicaciones de la OIT y el IPEC-OIT indicadas en la Sección Bibliografía, para obtener información detallada y especializada sobre las cuestiones relativas a la recopilación de datos.

últimos dos decenios en el ámbito del desarrollo y aplicación de metodologías de investigación sobre el trabajo infantil y las actividades de los niños (OIT-IPEC, 2004b). Si bien la mayoría han sido grandes encuestas nacionales sobre el trabajo infantil, el IPEC también ha realizado un gran número de encuestas más pequeñas basadas en zonas y sectores específicos (evaluaciones rápidas y encuestas de línea de base), algunas de las cuales centradas en los niños trabajadores domésticos (OIT-IPEC, 2004b). Las encuestas de línea de base por sector específico y las evaluaciones rápidas sobre los niños trabajadores domésticos realizadas por el IPEC se han centrado en: i) estimar la prevalencia y las características principales del trabajo doméstico infantil y de los niños trabajadores domésticos y sus empleadores, y ii) la evaluación de las condiciones de trabajo y las prácticas de empleo en el trabajo infantil. Estas metodologías, aplicadas en varios países, han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los niños trabajadores domésticos a los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo resultantes de una combinación de factores que perpetúan el fenómeno.

Sin embargo, las estimaciones basadas en las encuestas de trabajo infantil probablemente subestiman el número de niños trabajadores domésticos por varias razones. En primer lugar, en la mayoría de los casos, los datos disponibles se refieren al trabajo principal. Sin embargo, algunos trabajadores domésticos se dedican al trabajo doméstico únicamente como trabajo secundario o complementario. En segundo lugar, existe el problema de los errores de respuesta en los censos y encuestas convencionales. En otras palabras, los errores de respuesta son errores de ausencia de muestreo y pueden obedecer al hecho de que el encuestado no indique el valor correcto (error del encuestado), el entrevistador no registre correctamente el valor indicado correctamente (error del entrevistador), o el instrumento no logre medir el valor correctamente (error del instrumento). En tercer lugar, algunos niños trabajadores domésticos puede que no sean conscientes de que la actividad que realizan es en realidad una forma de empleo, especialmente si no perciben remuneración alguna en efectivo. En tales casos, los datos suelen excluirlos del ámbito del empleo y, por tanto, quedan fuera del conteo de los trabajadores domésticos. En cuarto lugar, ya que en la mayoría de los países el trabajo doméstico es empleo informal, el acceso a los trabajadores domésticos para obtener respuestas directas a menudo es difícil, o incluso imposible. La experiencia ha demostrado que, a menos que se incorporen en el cuestionario preguntas de sondeo específicas, es posible que el cuestionario no capte a un considerable número de niños trabajadores domésticos.

3.3.1 Requisitos de información estadística

Las exigencias de información estadística de toda encuesta sobre las actividades de los niños, es decir, los elementos meta de la recopilación de datos, se derivan de la definición del objetivo estadístico principal del análisis a partir del proceso de recopilación de datos de la encuesta. En consecuencia, la definición de niño trabajador doméstico que se adopta para la encuesta es el primer factor fundamental.

El siguiente ejemplo de un estudio de la OIT sobre los niños trabajadores domésticos de la provincia de Phnom Penh en Camboya es ilustrativo.

RECUADRO 3.3: CAMBOYA: Definición de trabajador doméstico infantil

Se entiende como niños trabajadores domésticos todos aquellos niños de 7 a 17 años que trabajan en el hogar de personas que no son sus padres, independientemente de la cantidad o del tipo de remuneración que reciban. Los niños trabajadores domésticos pueden realizar tareas domésticas, como lavar platos, cocinar, limpiar la casa, cuidar a los niños y demás actividades de acuerdo a las órdenes de sus empleadores. Para los fines de este estudio, las "otras actividades" incluyen solo aquellas que se realizan dentro de los hogares empleadores o en sus alrededores (residencial). No se incluyen actividades comerciales que se realizan en las plazas de mercado o en otro establecimiento económico que suponga salir del hogar. En esta encuesta, todos los niños trabajadores domésticos viven en el hogar en el que trabajaban, y en realidad muy pocos reciben una remuneración.

Fuente: OIT-IPEC, Cambodia NIS, 2004, pág. 7.

El informe también destaca que:

> *"En la cultura camboyana, se considera que los niños están bajo el control y la orientación de sus padres. No se reconoce claramente que los niños tienen "derechos independientes". Por lo tanto, es común que se considere que los empleadores de niños trabajadores domésticos cuidan de ellos y les proporcionan experiencia de trabajo, así como alimentos y vivienda. Como tal, la explotación o incluso la servidumbre infantil (en el caso de empleadores despiadados) pueden escapar al escrutinio público, y es posible que las situaciones reales nunca puedan ser reveladas. Por desconocimiento de la situación real, los padres, así como la sociedad en general, perciben el trabajo doméstico infantil como normal y les parece admisible dejar que los niños trabajen como ayudantes domésticos".*

Lo anterior ilustra las dificultades que representa la compilación de estadísticas fiables sobre los niños trabajadores domésticos a fin de estimar su prevalencia y analizar sus características, incluida la estimación de la magnitud del trabajo infantil en el trabajo doméstico.

A pesar de las dificultades, como punto de partida resulta útil preparar una lista completa de los elementos de información que la encuesta debe recopilar. Esta lista depende de los objetivos de la encuesta, y la preparación de dicha lista con antelación por el equipo de investigación aporta claridad al diseño de los cuestionarios y el cronograma de recopilación de datos.[24]

RECUADRO 3.4: HAITÍ: Preguntas de investigación sobre niños trabajadores domésticos

La investigación pretende contestar a las siguientes preguntas generales:

a) ¿Cuántos niños trabajadores domésticos existen actualmente en Haití? ¿Cómo puede describirse su distribución demográfica?
b) ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo y de vida?
c) ¿Qué factores hacen a los niños más vulnerables al reclutamiento para tareas domésticas y otros arreglos similares? ¿Qué factores vuelven a los niños y niñas trabajadores domésticos más vulnerables a la explotación y el abuso?
d) ¿Cuáles son las características de los hogares originales de los niños y de los hogares en que viven y trabajan? ¿Qué percepciones tienen los cabeza de familia en Haití acerca de la reubicación del niño en otro hogar y el trabajo doméstico infantil?

24 Un programa de recopilación de datos es un cuestionario de preguntas abiertas, en el que se enumeran los elementos de información (cuantitativa y/o cualitativa). En el caso de los grupos de discusión y las entrevistas a informantes clave, ésta podría ser una lista de temas de debate con los participantes.

RECUADRO 3.4: (cont.)

e) ¿Qué se está haciendo actualmente para impedir que los niños se vean involucrados en el trabajo doméstico, y proteger a los niños que ya viven como trabajadores domésticos? ¿Qué debe hacerse ahora?

Fuente: FAFO, 2015, pág. 10.

Los principales datos que deben extraerse de las encuestas de hogares[25], con el fin de obtener información acerca de los niños en el trabajo doméstico y el trabajo infantil en el trabajo doméstico realizado por niños de 5 a 17 años, deben incluir:[26]

- Si el niño va regularmente a la escuela (formal y no formal);
- Si no va a la escuela, las razones, y la edad en la que el niño abandonó la escuela;
- Si el niño ha asistido alguna vez a la escuela;
- Si el niño está involucrado en una actividad económica (empleo);
- Si está en el empleo:
  - rama de actividad económica/ocupación/situación en el empleo;
  - tipo de relación o contrato de trabajo;
  - horas de trabajo diarias o semanales;
  - los detalles del pago y el monto de la remuneración (periodicidad, y a quien se hace el pago);
  - beneficios adicionales, si los hubiera, proporcionados por el empleador (día de descanso semanal y vacaciones pagadas/autorización para ir a la escuela/atención médica);
  - condiciones de trabajo, especialmente en lo que respecta a los peligros, los riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
  - factores subyacentes que han impulsado al niño al trabajo;
  - ¿qué ocurre si el niño deja de trabajar (impacto en el niño y en la familia del niño);
  - proceso de reclutamiento (cómo consiguió el niño el empleo actual), y
  - si el niño es libre de dejar voluntariamente al empleador, y si no, las razones;
- Tareas domésticas (servicios domésticos no remunerados en el propio hogar del niño) especificando las principales tareas realizadas y las horas dedicadas a diario o semanalmente; y
- Principales aspectos socioeconómicos y características del hogar del niño:
  - número y edad/estructura por género de todos los miembros del hogar;
  - situación y nivel educativo de todos los miembros del hogar;
  - situación de empleo/inactividad de todos los miembros del hogar;
  - total mensual de gastos del hogar;
  - en el caso de todos los miembros del hogar de hasta 17 años, si el padre y la madre naturales también son miembros del hogar actual;
  - indicadores de propiedad de activos/riqueza (tipo de vivienda, propiedad de la tierra); y
  - percepción sobre trabajo doméstico infantil por el cabeza de familia/padres.

25 El enfoque de una encuesta general se ilustra aquí debido a que las encuestas de gran escala específicas sobre los niños trabajadores domésticos no son comunes, y generalmente resultan costosas. El procedimiento habitual es extraer información de una encuesta más general sobre el trabajo infantil o la población activa, u otra encuesta de hogares sobre las características socioeconómicas. Cabe mencionar que una encuesta sobre la población activa es siempre una encuesta de hogares.

26 Asimismo, cabe señalar que no siempre es fácil obtener respuestas claras sobre todos los elementos de información enumerados.

En principio, las encuestas de hogares están diseñadas para permitir la estimación, tanto de los niños trabajadores domésticos que viven en la casa del empleador como de los que viven fuera (viven con sus padres o familia y no con el empleador)[27].

Si se trata de una encuesta dedicada a los niños trabajadores domésticos, se debe recopilar información adicional (adicionales a los elementos antes mencionados que se recopilan para las encuestas generales) tanto de los niños trabajadores como de sus empleadores:

- Las tareas específicas asignadas a los niños trabajadores domésticos en el hogar único o principal en el que trabaja;
- El número de horas, en promedio, que dedica diariamente a las principales tareas arriba definidas realizadas en el hogar único o principal en el que trabaja;
- El número de trabajadores domésticos (incluidos los adultos) que trabajan en el hogar único o principal en el que trabaja;
- Si el niño trabajador estaba relacionado (o conocía antes de trabajar en el hogar actual) con otro trabajador doméstico del hogar único o principal en el que trabaja;
- Si el niño vive o no en el hogar único o principal en el que trabaja;
- Si el niño se dedica a tiempo parcial o a tiempo completo al trabajo doméstico para el hogar único o principal en el que trabaja;
- Si trabaja a tiempo parcial, cuáles son los otros trabajos que realiza (se debe anotar máximo dos o tres);
- Si el niño realiza trabajo doméstico en uno o más hogares;
- El grupo étnico, nacionalidad o casta (según el caso) del niño trabajador doméstico;
- Si el niño trabajador doméstico tiene libertad de movimiento (por ejemplo, para ir al mercado por sí solo);
- Si el niño trabajador doméstico está adecuadamente alimentado y vestido;
- Si el niño trabajador doméstico dispone de un poco de descanso y tiempo libre;
- Si el niño trabajador doméstico está autorizado a asistir a la escuela;
- Si el niño trabajador doméstico ha sufrido de abuso verbal o físico o explotación sexual;
- Si ha experimentado alguna experiencia de quedarse completamente solo (quizás incluso encerrado) durante largas horas (por ejemplo, más de 24 horas sin interrupción) cuando el empleador y la familia salen de la casa; y
- La manera en que el niño trabajador doméstico percibe su futuro en un plazo de cinco años.

Las preguntas deben adaptarse a las circunstancias, pero las respuestas de los niños y de sus empleadores frente a la misma serie de preguntas pueden ser reveladoras. No hay que comunicarse con los empleadores antes de la entrevista, ya que en esos casos, el empleador puede distorsionar la realidad del lugar de trabajo. También es importante que el investigador tome notas sobre la salud física y espiritual aparente del niño, la condición de su dormitorio y su ropa, y datos semejantes. Además, hay que preguntar al empleador si tiene conocimiento de la legislación sobre la participación de los niños en el trabajo en general, y concretamente en el trabajo doméstico.

27 Véase la Sección 3.3.4 para una ilustración sobre la manera en que las encuestas nacionales de hogares en Indonesia pueden analizarse para obtener una estimación de los niños trabajadores domésticos que viven o no con sus empleadores y que están mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo.

La lista anterior se proporciona a título orientativo y, como se señaló anteriormente, los elementos de información pertinentes para una encuesta específica dependerán de los objetivos de la encuesta y la zona geográfica meta[28]. Además, como el fenómeno del trabajo doméstico infantil es una cuestión socioeconómica, las costumbres locales y las tradiciones sociales imperantes también pueden tener un impacto en la práctica de los hogares de contratar a niños trabajadores domésticos, y ello incidiría en la información que es preciso recopilar antes del análisis. Por ende, en las encuestas sobre el trabajo doméstico infantil se hacen muchas preguntas sobre los antecedentes familiares, el trabajo llevado a cabo por las personas mayores o hermanos, y la situación del hogar.

3.3.2 Métodos de recopilación de datos

Los métodos de recopilación de datos sobre el trabajo doméstico infantil pueden ser cuantitativos o cualitativos.

El enfoque cuantitativo genera datos numéricos, generalmente a partir de cuestionarios de encuesta estructurados y precodificados, y el análisis de dichos datos por medio de métodos estadísticos formales. Así pues, el enfoque cuantitativo se refiere a las cantidades (magnitud, tasa de incidencia) que permiten medir un fenómeno. Su objetivo es generar estimaciones estadísticas sobre la población universal; para ello, se requiere una muestra de la población universal que sea estadísticamente representativa, basada en la probabilidad. Los censos y encuestas de hogares por muestreo, como las encuestas nacionales sobre el trabajo infantil, o cualquier otra encuesta socioeconómica diseñada para recopilar información sobre las personas de 5 a 17 años, proporcionarán respuestas adecuadas a las preguntas sobre la prevalencia nacional de determinadas formas de trabajo infantil. Como estos son métodos cuantitativos de recopilación de datos, el caso particular de la medición de la incidencia del trabajo doméstico infantil puede abordarse satisfactoriamente con una muestra suficientemente representativa ya que el trabajo doméstico infantil tiene lugar en un contexto familiar, pero en terminología de estadística se trata de un evento "raro'", es decir, que entre todos los niños, solo una pequeña fracción se dedica a ese sector. Una vez recopilados los conjuntos de datos de la encuesta y tras su edición y verificación, la clasificación de los niños de 5 a 17 años mediante los códigos de la CIIU y de la CIUO (como se describe en la Sección 3.2.2) facilitarán la estimación de la magnitud de los niños trabajadores domésticos en la zona de la encuesta (OIT-IPEC, 2008).

Los métodos cualitativos se orientan a la obtención de conocimientos y la comprensión de un fenómeno, y su objetivo es determinar y establecer los patrones de comportamiento que existen en la población examinada. Para este efecto, deben aplicarse instrumentos especializados de recopilación de información basados en enfoques cualitativos que permitan investigar las causas y consecuencias (OIT-IPEC, 2004b). El enfoque cualitativo es adecuado para las investigaciones sobre cuestiones difíciles y delicadas que requieren ganar la confianza de las personas que experimentan directamente esos problemas, y sobre poblaciones socialmente marginadas de difícil localización y acceso, como es el caso de los niños trabajadores domésticos. Un método cualitativo muy difundido son las evaluaciones rápidas para investigar la naturaleza y la incidencia de ciertas formas de trabajo infantil, especialmente las formas "invisibles" o ilícitas de explotación que son muy difíciles de captar en muestras de hogares de gran escala.

28 Los investigadores podrán consultar los informes sobre las evaluaciones rápidas y encuestas de línea de base sobre el trabajo doméstico infantil que figuran en la Bibliografía. En cada informe, se proporcionan los cuestionarios aplicados. En encuestas dedicadas al trabajo doméstico infantil, el objetivo suele ser reunir información completa sobre las características del trabajo del trabajo doméstico infantil y las condiciones en que se lleva a cabo.

RECUADRO 3.5: NEPAL: Aplicación de evaluación rápida para el estudio de los niños trabajadores doméstico

La metodología de evaluación rápida es una combinación de una diversidad de herramientas de encuestas cualitativas y cuantitativas, que permiten adaptarse a las condiciones locales, lo cual es necesario cuando se investigan los aspectos a menudo invisibles y ocultos de las peores formas de trabajo infantil. Los componentes específicos de investigación que se emplean en la presente evaluación incluyen debates de grupos de discusión, entrevistas a informantes clave, observación y una encuesta puerta a puerta de 2.237 hogares realizada en ocho subdistritos de Katmandú. La evaluación duró tres meses y el trabajo de terreno se realizó en tres distritos de Katmandú.

Pese a algunas reservas en cuanto a la posibilidad de comprender adecuadamente las peores formas de trabajo mediante encuestas de hogares y datos obtenidos por medio de cuestionarios administrados en el marco de visitas puerta a puerta, la encuesta por muestreo fue una parte importante del proceso global de investigación. Sobre la base de experiencias anteriores en materia de investigación sobre el trabajo infantil en el trabajo doméstico en otras zonas urbanas de Nepal, la encuesta demostró su valor como una herramienta poderosa para generar datos fiables en un corto período de tiempo, especialmente cuando se combina con otras herramientas de la evaluación rápida.

La utilización de la muestra de la encuesta minimizó aún más los problemas de muestreo intencional, ya que se seleccionó para las entrevistas a todos los niños trabajadores domésticos de una zona determinada. Por último, la idea de realizar una encuesta de hogares sobre el trabajo infantil en el trabajo doméstico resultó relativamente fácil de promover entre los líderes locales de la comunidad, lo cual garantizó su cooperación y apoyo.

Fuente: OIT-IPEC, 2001.

Cabe destacar que, en el caso del trabajo doméstico infantil, un tema tan delicado y difícil de captar para la medición estadística, si bien son más difíciles que las encuestas de hogares y encuestas de línea de base que utilizan cuestionarios estructurados, las entrevistas exhaustivas a informantes clave y los debates de grupos de discusión utilizados en las evaluaciones rápidas y encuestas de línea de base realizadas por el IPEC han demostrado la solidez y ventajas de los métodos cualitativos para generar conocimientos acerca del trabajo doméstico infantil que hubiera sido difícil, si no imposible, obtener mediante entrevistas estructuradas. Esto es especialmente cierto con respecto a la naturaleza de la relación de trabajo, y los conceptos y actitudes que se tienen respecto de la relación y los papeles que desempeñan los empleadores y los trabajadores domésticos. Por ejemplo, algunos empleadores se sienten orgullosos de referirse a los niños trabajadores domésticos como "miembros de la familia" e iguales a cualquier otro niño del hogar. A veces los niños trabajadores domésticos también manifiestan orgullo al respecto ya que les confiere un cierto valor y una mejor condición social que ser un empleado. En algunos casos, esto se vincula con una vida laboral considerada positiva: condiciones satisfactorias de trabajo, el sentimiento de que se deposita confianza en ellos, una relación armoniosa con el empleador (pese a los malentendidos ocasionales), la no discriminación en las comidas, el acceso a las comodidades del hogar, y la libertad de comunicación y movimiento. En muchos casos, también se asocia con salarios muy bajos o la ausencia de salario, excepto las comidas y el alojamiento, largas demoras en el pago de los salarios y horas de trabajo indeterminadas. Pero algunos trabajadores domésticos consideran estas deficiencias menos importantes que merecer la confianza de la familia y ser tratados como un miembro más del hogar. Algunos consideran aceptables y perdonables tales irregularidades si el empleador enfrenta dificultades económicas, mientras otros si bien no se sienten contentos tampoco se quejan debido a su condición de miembros de la familia. Sin embargo, situaciones como esas, cuando los niños trabajadores domésticos son empleados por familiares, forman parte de la realidad en todo el sector del trabajo doméstico. Lo interesante es que hay casos en que se

reconoce y paga a estos trabajadores como empleados; pero a menudo el acuerdo se realiza como una transacción social privada. La investigación cualitativa puede medir la relación de trabajo con más precisión.

La investigación cualitativa también es capaz de medir las múltiples variaciones en materia de contratos, remuneración y acuerdos sobre el tiempo de trabajo a las que están sujetos los jóvenes trabajadores en edad legal de trabajar. Por ejemplo, los niños trabajadores domésticos que viven fuera del hogar del empleador y que trabajan unas horas o unos días a la semana o al mes para varios empleadores pueden considerarse como trabajadores por cuenta propia con libertad para elegir a sus clientes, y podrían ser menos vulnerables a la explotación y al abuso que los trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan.

Las evaluaciones rápidas del trabajo infantil realizadas con el apoyo del IPEC utilizaron una combinación de métodos para generar los datos, incluidos los cuestionarios dirigidos a los niños trabajadores (también a los padres/tutores y empleadores), entrevistas a informantes clave, estudios de caso, exámenes de documentación y debates de grupos de discusión. Puesto que estos métodos consumen mucho tiempo, los estudios cualitativos se basan a menudo en muestras relativamente pequeñas de la población o fenómeno estudiado. No se basan en un muestreo probabilístico y, por ende, no producen estimaciones o resultados que puedan ser generalizados a una población más amplia (OIT-IPEC, UNICEF, 2005).

Las encuestas de línea de base constituyen un enfoque alternativo para el estudio de los niños trabajadores domésticos y pueden ser útiles para obtener estimaciones específicas de los niños que trabajan por sector o zona. Tienen la ventaja añadida de que la metodología aplicada incluye los principales elementos del enfoque cualitativo, beneficiando así de una combinación del enfoque cualitativo y el cuantitativo. Normalmente, el tamaño de la muestra es mayor que el de una evaluación rápida. Por lo tanto, cuando la selección de la muestra está basada en la probabilidad, la encuesta de línea de base proporciona estimaciones que pueden generalizarse a una población más amplia de la zona geográfica objeto del estudio. Teniendo en cuenta el factor de costo, las encuestas de línea de base se centran en un sector determinado y en una zona específica. También contienen elementos del examen de la documentación de investigaciones anteriores y se complementa mediante cuestionarios destinados a los padres y/o los empleadores de mano de obra infantil, de manera que también analiza los patrones de comportamiento causales que revelan los datos de la encuesta[29].

Así, las encuestas de hogares por muestreo, tales como las encuestas sobre trabajo infantil y/o sobre la población activa, y los estudios cualitativos en forma de evaluaciones rápidas complementados con información proveniente de fuentes secundarias, pueden utilizarse para investigar las causas y consecuencias del trabajo doméstico infantil y los contextos en que se produce. Cada enfoque tiene sus respectivas ventajas y limitaciones, las cuales se resumen a continuación.

29 El IPEC ha apoyado a los socios nacionales para la realización de encuestas de línea de base sobre los niños trabajadores domésticos en Bangladesh (OIT-IPEC, ACPR, 2005), Camboya (OIT-IPEC, Cambodia NIS, 2004) y Mongolia (OIT-IPEC, Universidad Nacional de Mongolia, 2005).

RECUADRO 3.6: Evaluación comparativa de métodos alternativos de recopilación de datos sobre el trabajo infantil

Estudios de evaluación rápida	Encuestas de hogares por muestreo	Encuestas de línea de base
La evaluación rápida es un método muy útil para recopilar información descriptiva sobre las peores formas de trabajo infantil de forma rápida y en una zona geográfica limitada. La evaluación rápida aplica principalmente un enfoque participativo. Por lo tanto, más cualitativo en cuanto al contenido que las encuestas de hogares, pero la evaluación rápida es considerablemente más fácil, menos costosa y se puede aplicar más rápido. La metodología de la evaluación rápida no está diseñada para extrapolar datos o generalizar los hallazgos fuera del ámbito de los encuestados.	Se trata de encuestas de gran escala en las cuales los encuestados son los padres/tutores y los niños que viven en el mismo hogar. Se realizan en forma de encuestas independientes o como módulos asociados a otras encuestas de hogares, como las encuestas sobre la población activa. La información generada por estas encuestas abarca las actividades económicas y no económicas (como las tareas domésticas) realizadas por los niños, las características demográficas y sociales de los miembros del hogar, las horas de trabajo, la naturaleza de las tareas realizadas, las cuestiones de salud y seguridad, incluidas las lesiones en el trabajo, y las percepciones de los padres sobre el trabajo de los niños. Cuando se refieren a las peores formas de trabajo infantil, dichas encuestas detectan únicamente el "trabajo peligroso".	Las encuestas de línea de base tienen como objetivo identificar los atributos de la población, y las consecuencias del trabajo infantil en determinados sectores/zonas, en un punto específico en el tiempo. Están estrechamente vinculadas a los programas de acción en lo que se refiere a la identificación de los beneficiarios del proyecto y el seguimiento del retiro efectivo del trabajo a lo largo del tiempo. Las encuestas de línea de base generan datos cuantitativos y cualitativos, aplicando una combinación de encuestas por muestreo y métodos participativos. Si se cumplen ciertas condiciones, es posible extrapolar los datos obtenidos mediante las encuestas de línea de base.
Principales ventajas: ▪ Se pueden obtener resultados rápidamente; ▪ Se pueden aplicar a los sectores de las peores formas de trabajo infantil; ▪ Proporcionan información cualitativa.	**Principales ventajas:** ▪ Se obtienen estadísticas cuantitativas detalladas sobre el trabajo infantil; ▪ Se basan en muestras científicamente diseñadas para asegurar un mejor control de la calidad y la precisión de los datos o resultados; ▪ Es posible extrapolar los resultados a toda la zona/población meta.	**Principales ventajas:** ▪ Se puede aplicar a los sectores de las peores formas de trabajo infantil; ▪ Los hallazgos pueden ser extrapolados al sector o zona estudiados.
Principal desventaja: ▪ No se pueden generalizar los hallazgos, ya que los resultados son válidos únicamente para la zona o el sector estudiado.	**Principal desventaja:** ▪ No se pueden aplicar a los sectores de las peores formas de trabajo infantil, excepto al trabajo peligroso.	**Principal desventaja:** ▪ Requiere la elaboración de un marco muestral, lo cual no siempre es posible.

3.3.3 Diseño del cuestionario en encuestas por muestreo

Encuesta sobre el trabajo infantil y/o la población activa

Las encuestas sobre el trabajo infantil y la población activa[30] son generalmente encuestas de hogares de gran escala diseñadas para medir la situación de la actividad económica y las características tanto de los niños en el empleo (niños trabajadores) mayores de 5 años, como de la población en edad de trabajar de un país. En el marco de las encuestas sobre la población activa, las actividades de empleo se miden en relación con un período de referencia corto como los últimos siete días o la última de semana calendario. La actividad de empleo, es decir, cualquier actividad para producir bienes o servicios a cambio de remuneración o beneficios, tiene prioridad sobre cualquier otra actividad. Por lo tanto, incluso una hora de trabajo a cambio de salario o beneficios durante el período de referencia es suficiente para clasificar a la persona en el empleo. También se clasifican como personas empleadas aquellas que no estaban "en el trabajo" durante el período de referencia debido a una ausencia temporal del trabajo (por motivos de enfermedad, días festivos o vacaciones).

Los cuestionarios de las encuestas sobre el trabajo infantil y la población activa suelen incluir dos o más preguntas para identificar a las personas en el empleo, y una serie de preguntas adicionales para determinar las características de empleo de los trabajos principales y secundarios de la persona en cuestión (OIT-IPEC, 2007b). El conjunto mínimo de preguntas se refiere a la situación en el empleo, la rama de actividad económica y la ocupación (que facilitan la identificación de las personas en el trabajo doméstico). Muchas de estas preguntas suelen incluirse en los censos de población y en otras grandes encuestas nacionales de hogares, como las encuestas sobre el nivel de vida y las encuestas sobre los ingresos y gastos de los hogares. Los cuestionarios de las encuestas sobre trabajo infantil y la población activa también incluyen preguntas sobre los salarios, los beneficios adicionales proporcionados por los empleadores, las horas trabajadas a diario o semanalmente, y la salud y la seguridad en el trabajo (que facilitan aún más la identificación del trabajo infantil).

Las preguntas sobre las características del empleo en general se repiten para los trabajos secundarios si el niño o el adulto trabajador ha realizado un trabajo secundario durante el período de referencia. En el caso de las personas que no están en el empleo, se hacen preguntas de seguimiento sobre la búsqueda de puestos de trabajo, o la disponibilidad para el trabajo, a fin de determinar el desempleo de los adultos y la búsqueda de trabajo por parte de los niños.

La utilización de un cuestionario convencional en una encuesta sobre el trabajo infantil o sobre la población activa para identificar y recopilar datos acerca de los niños trabajadores domésticos presenta varias ventajas. Se basa en un marco sólido y de eficacia comprobada. Se dispone de materiales de apoyo tales como manuales de formación e instrucciones para los entrevistadores, sistemas de codificación y reglas de edición, planes de tabulación y un software de procesamiento de datos, que se utilizan ampliamente en todo el mundo. Cuando se abarca tanto el trabajo principal como el secundario, el cuestionario puede, en principio, comprender todo el ámbito del trabajo doméstico. Por último, debido a que está diseñado para

30 En muchos países, el IPEC y el Departamento de Estadísticas de la OIT han aplicado un cuestionario único para recopilar y analizar datos sobre los niños y adultos trabajadores. Normalmente, la mayoría de las secciones se aplican a todos los encuestados, aunque algunas secciones (desempleo y subempleo, seguridad social) solo se dirigen a los adultos, y otras (nivel educativo y participación en las tareas domésticas) solo a los menores de 18 años.

la medición de todas las personas empleadas, los resultados permiten una comparación coherente de los niños trabajadores domésticos con otras categorías de trabajadores.

Sin embargo, también presenta desventajas. El cuestionario general se presta a errores en el caso particular de los trabajadores domésticos. Los trabajadores domésticos que están realizando tareas domésticas sin recibir pago sino otros beneficios, tal vez no entiendan correctamente y, por lo tanto, no respondan a las preguntas generales del cuestionario convencional sobre el trabajo a cambio de salario o beneficios. Asimismo, los codificadores pueden codificar erróneamente la rama de actividad económica de los trabajadores domésticos, especialmente, si el entrevistador no reconoce correctamente el sector de actividad del hogar que emplea al trabajador doméstico, o lo describe inadecuadamente. Asimismo, es posible que algunos trabajadores domésticos no figuren en la lista de hogares como miembros de algún hogar y, por ende, simplemente no se les administre el cuestionario. Por último, puede que resulte difícil distinguir entre los trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan y los que viven fuera, y la cobertura de los trabajadores domésticos que no son miembros del hogar. En el caso concreto de los menores de 18 años (niños), hay que tener cuidado en distinguir y registrar correctamente las tareas domésticas que realizan en su propio hogar (servicios domésticos no remunerados).

Encuestas sobre el trabajo doméstico infantil

Otro enfoque respecto al diseño del cuestionario es comenzar con una operación en el terreno para actualizar las listas de hogares incluidos en la muestra de las zonas geográficas meta. El objetivo es obtener un marco muestral actualizado e información adicional como el tamaño de los hogares, el número total de miembros del hogar, el número de niños de 5 a 17 años, y si alguno de ellos está involucrado en el trabajo doméstico[31]. Cuando se trata de todo un país, el procedimiento habitual es adoptar el marco del último censo disponible, y luego proceder a obtener por selección aleatoria una muestra de los segmentos administrativos en los que trabaja el equipo de la encuesta en el terreno para la recopilación de datos. Se actualizan las listas de los hogares de los segmentos incluidos en la muestra mediante un cuestionario estructurado denominado "cuestionario de listado", y en el que se indican los hogares con niños trabajadores domésticos[32].

Posteriormente, en función del tamaño predeterminado de la muestra global, se selecciona de forma aleatoria un número fijo de "hogares con niños trabajadores domésticos" a partir de cada segmento del muestreo (generalmente llamadas unidades primarias de muestreo) que constituye un grupo de hogares. En cada hogar, un cuestionario estructurado destinado al niño se administra a los niños trabajadores domésticos, y se pide al adulto que supervisa la labor del niño trabajador que responda a un cuestionario estructurado destinado al empleador. Además, si las condiciones logísticas lo permiten (como el niño trabajador doméstico normalmente está alejado de su familia), se puede administrar un cuestionario destinado a los "padres". El cuestionario destinado al niño debe contener una sección que abarque la información básica sobre la familia del niño trabajador doméstico (si el niño vive o no con su familia), en particular la edad, el sexo, la relación, el nivel de educación y la ocupación. Seguidamente puede incluir una sección sobre información personal y las condiciones de vida actuales del niño trabajador doméstico, y otras secciones sobre la carga de trabajo

31 Habida cuenta de que las encuestas dedicadas a los niños trabajadores domésticos son una cuestión delicada, es prudente no mencionar explícitamente el término "niño trabajador doméstico" a los encuestados potenciales.

32 La lista completa y actualizada de todos los adultos y niños trabajadores domésticos de un país constituye un marco de muestreo que permite extraer muestras aleatorias en una encuesta sobre los niños trabajadores domésticos. Sin embargo, una lista de este tipo, en general, no está disponible. Por lo tanto, en la práctica, hay que llegar a los niños trabajadores domésticos a través de sus hogares, o más precisamente a través de la dirección del hogar. La actualización de las listas de hogares como se explica aquí, es un procedimiento aplicado comúnmente para superar el problema.

y el entorno de trabajo, y también sobre el comportamiento del empleador[33]. El cuestionario destinado al empleador tiene por objetivo obtener información sobre las características socioeconómicas y demográficas del hogar empleador y comprender a fondo su actitud respecto del trabajo infantil en el trabajo doméstico. El cuestionario destinado a los padres se necesita principalmente para obtener información sobre su actitud ante el empleo de niños como trabajadores domésticos, las razones por las que se puso al niño a trabajar, y su evaluación sobre las condiciones de trabajo del niño.

RECUADRO 3.7: CAMBOYA: Encuesta de niños trabajadores domésticos

Se utilizaron cinco cuestionarios para la recopilación de datos:

Formulario 1: La lista de hogares se utilizó para registrar a todos los hogares del pueblo del que se extrajo la muestra. Fue necesario actualizar esta lista para seleccionar a los hogares incluidos en la muestra, y como punto de partida para derivar las ponderaciones y estimaciones sobre los hogares.

Formulario 2: El cuestionario destinado a los hogares se centró en los datos demográficos y las características, gastos e ingresos del hogar. Para los hogares con trabajadores domésticos, se incluyeron preguntas diseñadas para recabar la opinión del empleador sobre los niños trabajadores domésticos.

Formulario 3: El cuestionario destinado al niño trabajador doméstico se centró en características tales como los antecedentes familiares, la educación y la salud, el reclutamiento y las experiencias de trabajo, las condiciones de trabajo diarias, los salarios, el historial de lesiones y el comportamiento de los empleadores respecto al trabajo doméstico infantil.

Formulario 4: El cuestionario para los padres o tutores (de niños trabajadores domésticos) contenía preguntas sobre los antecedentes, las razones por las que el niño trabaja, la opinión de los padres o tutores sobre las condiciones de trabajo que enfrentan sus hijos, y las percepciones de los padres acerca de la educación y las aspiraciones de vida para sus hijos que trabajan en el servicio doméstico.

Formulario 5: El cuestionario destinado a la comunidad tenía por finalidad recopilar datos sobre el número total de niños trabajadores domésticos y de hogares, así como la situación en el empleo, las condiciones de trabajo y los ingresos de los niños trabajadores domésticos, los efectos conocidos sobre los jóvenes involucrados en el trabajo infantil en el trabajo doméstico y las recomendaciones para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los niños trabajadores domésticos. Este formulario se utiliza para entrevistar a un líder de la comunidad.

Fuente: OIT-IPEC, Cambodia NIS, 2004.

Las orientaciones que se ofrecen en la presente sección ayudarán en el diseño de una serie de cuestionarios para encuestas, de carácter general o sectorial, destinadas a la medición de los niños trabajadores domésticos y sus características. Los cuestionarios deben adaptarse a la luz de los objetivos de medición y las circunstancias nacionales pertinentes, y ponerse a prueba en el terreno en el marco de un estudio piloto. En particular, se debe examinar el flujo entre las secciones de cada cuestionario para no sobrecargar inútilmente con preguntas a los encuestados. En las encuestas generales, es importante garantizar la correcta identificación de los niños trabajadores domésticos y otras categorías de niños trabajadores en la fase de procesamiento de datos.

33 Para obtener ejemplos de cuestionarios utilizados en encuestas dedicadas a los niños trabajadores domésticos, véanse las encuestas de línea de base del IPEC sobre los niños trabajadores domésticos en Bangladesh (OIT-IPEC, ACPR, 2005), Camboya (OIT-IPEC, Cambodia NIS, 2004) y Mongolia (OIT-IPEC, Universidad Nacional de Mongolia, 2005).

En los anexos de este capítulo se proporcionan ejemplos de cuestionarios.

La recopilación de datos sobre los niños trabajadores domésticos mediante evaluaciones rápidas, que es principalmente un enfoque cualitativo, que se realiza de una manera diferente y se examinará en la próxima sección.

3.3.4 Cuestiones de muestreo en las encuestas sobre niños trabajadores domésticos

En el caso de las encuestas convencionales sobre el trabajo infantil y/o de la población activa, las cuestiones relativas al muestreo son estándar, y debe aplicarse el procedimiento habitual (OIT-IPEC, 2008). El niño trabajador doméstico se identificará mediante una clasificación precisa de los datos recopilados por rama de actividad económica y ocupación, es decir, a través de la correcta asignación de los códigos de la CIIU y la CIUO, respectivamente.

Los niños trabajadores domésticos presentan ciertas particularidades que afectan el diseño del muestreo en las encuestas. La razón principal es que la distribución de los niños trabajadores domésticos en el país no es uniforme y, en general, están más concentrados en las zonas urbanas y grandes ciudades, que en las zonas rurales y ciudades pequeñas. También en muchos países, algunos jóvenes trabajadores domésticos podrían estar desempeñando tareas domésticas para varios hogares, por lo tanto, hay que tener en cuenta que pueden ser objeto de selección múltiple en una muestra probabilística de hogares. Estas cuestiones, junto con otras cuestiones de muestreo, se examinan a continuación.

Supongamos que se trata de una encuesta de hogares diseñada para estimar el número total de niños trabajadores domésticos. Se extrae una muestra probabilística de los hogares y se obtiene información sobre los miembros del hogar que son niños trabajadores domésticos, así como de las demás personas que no son miembros de la familia pero que están empleados como niños trabajadores domésticos para el hogar.

En el muestreo convencional, solo podría utilizarse la información relativa a los miembros de los hogares incluidos en la muestra para estimar el número total de niños trabajadores domésticos. Con este procedimiento no se utilizaría toda la información arrojada por la encuesta y de hecho se reduciría el tamaño efectivo de la muestra. Sería más acertado utilizar la información tanto de los miembros de los hogares de la muestra como de los miembros de otros hogares. Sin embargo, ello requiere un diseño minucioso del proceso de selección de la muestra y una estimación cautelosa de los resultados de la muestra.

En lo que respecta al tamaño de la muestra de la encuesta, cabe señalar que los hogares con trabajadores domésticos son relativamente raros. Por lo tanto, hay que utilizar al máximo la información disponible y, en la medida de lo posible, incrementar el tamaño efectivo de la muestra. Uno de esos procedimientos es el muestreo múltiple. Existen también otros métodos que pueden aplicarse, tales como, el sobremuestreo de estratos de concentración, y el muestreo adaptable por conglomerados[34]. Cabe mencionar también que, en la práctica, la elección definitiva del tamaño de la muestra está basada en la precisión de las estimaciones

34 Para un examen sobre las cuestiones de muestreo en el caso del muestreo múltiple, el sobremuestreo, y el muestreo por conglomerados adaptable, véase OIT-IPEC, 2013e.

que se desea obtener, así como en el presupuesto disponible y el tipo de organización de la encuesta, incluida la capacidad y experiencia del organismo de ejecución.

Cabe señalar que el muestreo de los niños trabajadores domésticos y de los empleadores de tales niños es un desafío en cualquier encuesta ya que no se dispone fácilmente de un marco de muestreo, y será preciso emprender la difícil tarea de elaborarlo. Por lo tanto, se recomienda recurrir a la estrategia de muestreo espacial y selectivo que es una manera lógica y sistemática probada de obtener una muestra de esas poblaciones (para las que no existen marcos de muestreo). En la zona inferior de la unidad de selección, la asignación local o el escrutinio de las poblaciones meta son esenciales para la identificación del lugar en que se encuentran y de las mejores maneras de llegar a ellos. Esta etapa exige tiempo y, con frecuencia, la asistencia de miembros de la comunidad local e informantes clave. Dependiendo del tamaño de la muestra deseada, es posible ampliar las unidades geográficas incluidas.

3.4 ESTIMACIÓN DE LAS FUENTES DE DATOS DISPONIBLES: EL CASO DE INDONESIA

3.4.1 Enfoque de bajo costo

Un enfoque de bajo costo para la estimación de los niños trabajadores domésticos y sus características es la utilización de los datos generados por los censos de población y vivienda, y las encuestas socioeconómicas de hogares que muchos países realizan de forma periódica. Dichas encuestas puede que no proporcionen datos específicos sobre los niños trabajadores domésticos, o sobre la gama completa de los grupos de edad, pero pueden contener información útil para estimar y analizar el problema. Por ejemplo, una encuesta sobre la población activa puede proporcionar estadísticas sobre los niños que trabajan en el trabajo doméstico incluidos en el grupo de edad superior. El análisis de los datos sobre la base de esas fuentes es una opción para los países que deseen compilar datos básicos sobre los niños trabajadores domésticos con intervalos periódicos en situaciones en que los recursos humanos y financieros no permiten realizar encuestas generales o sectoriales.

La aplicación de este enfoque se ilustra mediante el análisis de los datos, realizado con el apoyo de la OIT, de dos fuentes de datos nacionales de Indonesia, a saber, la encuesta nacional sobre la población activa (Sakernas-LFS) y la encuesta nacional socioeconómica (Susenas-SES) (OIT, 2013g; OIT-IPEC, 2013b). Se seleccionaron estas encuestas porque proporcionan los datos necesarios para realizar una estimación de los trabajadores domésticos, en particular del grupo de edad superior de 15 a 17 años[35], a nivel nacional y subnacional sobre una base periódica. La encuesta Sakernas-LFS está diseñada específicamente para recopilar datos sobre el empleo de la población en edad de trabajar, es decir, las personas de 15 años y más. La encuesta Susenas-SES está diseñada para recopilar datos sobre las características sociales y económicas de la población en su conjunto. El módulo "Información sobre el empleo de los miembros del hogar" de esta encuesta se aplica a todas las personas mayores de 10 años. Ambas encuestas están diseñadas para proporcionar una estimación de las estadísticas pertinentes a nivel nacional y subnacional.

35 La edad mínima legal de admisión al empleo en Indonesia es de 15 años.

3.4.2 Ejemplo de país: el caso de Indonesia

Lograr que los trabajadores domésticos sean estadísticamente visibles recurriendo a las fuentes de datos nacionales oficiales ha sido una estrategia muy valiosa para Indonesia. Debido a que las mujeres indonesias de las zonas urbanas participan cada vez más en la población activa, existe una creciente demanda de trabajadores domésticos, incluidos niños trabajadores domésticos, para realizar las tareas domésticas diarias, tales como la cocina, la limpieza, la lavandería y el cuidado de niños y ancianos. Sin embargo, los trabajadores domésticos no se consideran comúnmente como trabajadores o empleados, sino más bien como "ayudantes", y, por ende, los empleadores no reconocen las obligaciones que normalmente se derivan de una relación de trabajo. Los trabajadores domésticos no están amparados por la legislación nacional del trabajo: pese a la importante contribución de los trabajadores domésticos a la economía nacional y a los hogares en Indonesia, tales trabajadores carecen de los derechos laborales básicos y la protección que confiere la Ley del trabajo de 2003. En general, sus salarios están muy por debajo del mínimo vigente puesto que los empleadores consideran que las necesidades básicas, como la comida y el alojamiento, forman parte de su remuneración. Además, los trabajadores domésticos son vulnerables a diversos abusos y a la explotación, incluidas largas horas de trabajo, ausencia de salario, confinamiento forzado, e incluso abuso físico y/o sexual.

Preguntas de la encuesta Sakernas-LFS

Dos preguntas (variables) de la encuesta nacional sobre la población activa (LFS) pueden utilizarse para estimar el número de trabajadores domésticos: i) "relación con el cabeza de familia" (Bloque 4, columna 3), y ii) la serie de preguntas sobre la "Situación laboral" (Bloque 5, preguntas 2 y 3), complementadas por una pregunta sobre la "rama de actividad principal" (Bloque 5, pregunta 7).

En la primera pregunta, cuyas posibles respuestas están codificadas, solo 1 de las 9 respuestas corresponde a "pembantu rumah tangga" (código 8), que literalmente significa "criado". Aunque el término "pembantu rumah tangga" incluiría normalmente tanto a los trabajadores domésticos que viven en el hogar del empleador como a los que viven fuera, el manual de la encuesta indica que el término "pembantu rumah tangga" o "criado" se refiere únicamente a los trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan y que realizan todas las tareas habituales de los trabajadores domésticos. La única excepción serían los "choferes", que están excluidos de la categoría de "pembantu rumah tangga"[36], pero estadísticamente tal excepción tendría un impacto insignificante ya que en la mayoría de los casos los chóferes viven en sus propias casas, y no en el hogar de sus empleadores (pero esta información sería detectada por la siguiente pregunta relativa a la rama de actividad principal). Los datos de la LFS indican, por tanto, que la primera pregunta identifica únicamente a los trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan y a sus empleadores.

A diferencia de la primera pregunta, la segunda serie de preguntas relativas a la "rama de actividad principal" se refiere a todos los trabajadores domésticos, tanto los que viven en el hogar del empleador como los que viven fuera. Además, a diferencia de la primera pregunta, la segunda serie incluye algunas preguntas abiertas, ya que se aplica el concepto de cuatro dígitos de la CIIU, en el que el código correspondiente a los trabajadores domésticos es 9700 (CIIU Rev.4). Las preguntas de la LFS abarcan una variedad de aspectos,

36 En Indonesia no hay ningún fundamento jurídico para considerar a los chóferes como trabajadores domésticos.

tales como la edad, el sexo, la situación escolar, el nivel educativo, la situación laboral, el salario en efectivo recibido y las horas trabajadas. Por lo tanto, es posible utilizar los datos de la LFS para identificar a los niños trabajadores domésticos de 15 a 17 años y sus características, y, sobre la base de las horas semanales trabajadas, a aquellos que se encuentran en condiciones de trabajo infantil (OIT-IPEC, 2013g).

Preguntas de la encuesta Susenas-SES

En el cuestionario de la encuesta nacional socioeconómica (SES), una sola pregunta (variable) puede utilizarse para estimar el número de trabajadores domésticos. Esta variable es la "relación con el cabeza de familia" y está disponible en el Anexo 3, (Bloque 4, columna 3). Una posible respuesta a esta variable es "criado" (pembantu) con el código 8 que, según el manual de la encuesta, se refiere a los trabajadores domésticos. La variable "situación en el empleo" (Bloque 5D, Pregunta 24) para identificar el concepto de "empleado" y "otros", se utiliza para verificar que el elemento se refiera a los trabajadores domésticos tal como se entienden en las normas internacionales. Es posible utilizar los datos de la SES para realizar una estimación de la mayor parte de trabajadores domésticos (no solo de la población en edad de trabajar, como en caso de los datos de la LFS), dado que la sección sobre el empleo del cuestionario de la SES se aplica a las personas de 10 años y más. La consulta minuciosa de los manuales de la encuesta revela que tanto la Susenas-SES como la Sakernas-LFS utilizan los mismos conceptos de variables comunes.

Los cuestionarios de las encuestas Susenas-SES de 2011 y 2012 contienen una pregunta adicional relacionada con los trabajadores domésticos que no viven con el empleador (Sección 4B). La pregunta se traduce de la siguiente manera:

> *"¿Se proporciona comidas a los criados, vigilantes o chóferes que no viven en este hogar? Si la respuesta es afirmativa, ¿cuál es el número de criados, vigilantes, chóferes y otros?" (OIT, 2013g).*

La pregunta anterior obviamente se refiere los trabajadores domésticos que no viven en el hogar, pero hay que proceder con cautela. En primer lugar, las preguntas no están destinadas a obtener una estimación de los trabajadores domésticos que viven fuera del hogar en el que trabajan, sino a mejorar la cobertura de la información sobre el patrón de consumo de los hogares de la muestra. En segundo lugar, aunque puede utilizarse para la estimación de los trabajadores domésticos que viven fuera del hogar en el que trabajan, lo más probable es que no detecten a los trabajadores domésticos que no reciben comidas. En tercer lugar, pese a estas limitaciones, la pregunta puede utilizarse para estimar el número de empleadores de trabajadores domésticos que viven fuera del hogar en el que trabajan (pero no el propio número de trabajadores domésticos que viven fuera) (OIT, 2013g).

Aplicación de las encuestas Sakernas-LFS y Susenas-SES para realizar estimaciones

Un estudio de la OIT (OIT, 2013g) llegó a la conclusión de que, tanto la encuesta Sakernas-LFS como la Susenas-SES, pueden utilizarse para estimar el número total de trabajadores domésticos, desde el punto de vista estadístico, con un alto grado de fiabilidad. La estimación puede obtenerse mediante dos variables: 1) "relación con los cabeza de familia", que está disponible en los cuestionarios de las dos encuestas, y 2) la pregunta sobre la "rama de actividad", que está disponible con un desglose suficiente únicamente en la encuesta Sakernas-LFS. Mientras que la primera variable puede utilizarse para estimar a los trabajadores domésticos que viven en el hogar, y no aquellos que viven fuera, la segunda puede utilizarse para estimar el número total de trabajadores domésticos, que incluye tanto a los trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan como a los que viven fuera. Además, la encuesta Susenas-SES de 2011 y 2012

contiene una pregunta que puede utilizarse para realizar una estimación de los trabajadores domésticos que no viven en el hogar del empleador (aunque esto no estaba originalmente previsto). La encuesta también confirmó que la estimación de los trabajadores domésticos (incluidos los niños trabajadores domésticos de 15 a 17 años), basada en la definición establecida en el Convenio núm. 189 de la OIT, puede obtenerse con bastante precisión mediante la encuesta Sakernas-LFS y la categoría T de la CIIU (Rev.4), con un desglose por trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan y los que viven fuera.

La encuesta Sakernas-LFS 2012 estimó que los niños trabajadores domésticos de 15 a 17 años se elevaban a 111.000 (entre 88.000 y 135.000 con un intervalo de confianza del 95 por ciento). En comparación con los niños trabajadores de 15 a 17 años, en general, los niños trabajadores domésticos de 15 a 17 años tienen menos probabilidades de estar escolarizados, trabajan en la mayoría de los casos sin vacaciones, y durante largas horas. Cerca del 81 por ciento de los niños trabajadores domésticos de 15 a 17 años trabajaban 7 días a la semana, y 75 por ciento de ellos trabajaba más de 40 horas a la semana. Por el número excesivo de horas de trabajo, la última subcategoría que trabajaba más de 40 horas a la semana puede considerarse como trabajo infantil en el trabajo doméstico.

La encuesta Susenas-SES 2012 estimó el número total de empleadores de trabajadores domésticos en 1,1 millones, con independencia del tipo de trabajadores domésticos. Cerca del 40 por ciento de los empleadores solo tenían trabajadores domésticos que vivían en el hogar del empleador, 46 por ciento tenían únicamente trabajadores domésticos que vivían fuera, y el resto (14 por ciento) tenía trabajadores domésticos en ambas situaciones. Cabe señalar que es muy probable que el número de los empleadores de trabajadores domésticos esté subestimado porque no se recopilaron datos sobre los trabajadores domésticos que vivían fuera y no recibían comidas. Lo más probable es que los empleadores de trabajadores domésticos se encuentren en los hogares de mayores dimensiones y con mejores viviendas en cuanto a materiales de construcción. En general, suelen tener mayores ingresos y una mejor condición socioeconómica, según el gasto per cápita. A modo de ilustración, el promedio mensual de gastos per cápita en 2012 fue de casi 2 millones de rupias (207.35 dólares de los EE.UU.) para los hogares empleadores, en comparación con 492.000 rupias (51 dólares de los EE.UU.) para las familias en general.

Globalmente, en Indonesia, las investigaciones realizadas por la OIT revelaron que, cuando sea necesario obtener estimaciones periódicas de los trabajadores domésticos de 15 años y más para suministrar datos sólidos con un desglose adecuado a los encargados de formular políticas, así como información sobre la población, se recomienda la encuesta Sakernas-LFS como una importante fuente de datos. La encuesta, realizadas periódicamente por el BPS-Statistics de Indonesia, es una fuente de datos fiable y única para proporcionar estimaciones sólidas sobre el número de trabajadores domésticos y su clasificación como trabajadores domésticos (de 15 a 17 años) que viven en el hogar en el que trabajan o que viven fuera.

3.5 PROBLEMAS PARA LA MEDICIÓN DE LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Además de entrevistar a los niños trabajadores domésticos y sus empleadores (es decir, los cabeza de familia de los hogares en que tiene lugar el empleo) por medio de cuestionarios estructurados, la información auxiliar es muy valiosa para el análisis de un tema tan delicado como el trabajo doméstico infantil, que podría convertirse en una de las peores formas de trabajo infantil. El examen de investigaciones anteriores y el debate con partes interesadas conocedoras del tema (en particular las organizaciones internacionales y nacionales de la sociedad civil que participan activamente en la protección de los derechos del niño, los directivos civiles y ciudadanos locales influyentes, como los legisladores electos, doctores, directores de escuelas primarias, dirigentes sindicales, etc.) han demostrado ser de gran utilidad en la mayoría de los estudios sobre los niños trabajadores domésticos (OIT-IPEC, UNICEF, 2005, parte II, sección 2).

3.5.1 Investigación de antecedentes

El punto de partida debe ser la recopilación de información de antecedentes por medio de búsquedas en Internet y un trabajo de red con investigadores apropiados sobre los siguientes aspectos:

- Toda la información publicada u obtenida de forma oficiosa acerca de la zona/región meta y de su población infantil, incluidas estimaciones de la población infantil que trabaja, y todas las estimaciones conocidas sobre los niños trabajadores domésticos.
- Toda la legislación aplicable sobre los niños que trabajan en la región, especialmente los niños que trabajan en hogares de terceros.
- Las organizaciones o agencias que actúan en favor de los niños trabajadores domésticos (que también pueden estar prestando ayuda para otros tipos de trabajo infantil). La ayuda prestada puede incluir escuelas nocturnas o centros de primera acogida. Se debe recopilar la siguiente información: ¿Cuál es la tasa de asistencia infantil, por edad y sexo?, ¿Cuál es la tasa estimada de asistencia de los niños trabajadores domésticos, por edad y sexo?, ¿Cuáles son las actividades de los niños que asisten a estos programas?
- Las personas que trabajan en estas organizaciones que posiblemente conozcan algunos detalles acerca de situaciones de trabajo infantil. También pueden tener conocimiento de actos de violencia y explotación sexual en determinados hogares, así como de su frecuencia y magnitud. Además, pueden tener una idea de cuántos niños y niñas son trabajadores domésticos "ocultos" que no gozan de libertad de movimiento y, por lo tanto, no asisten a ninguno de esos centros.
- Se debe pedir a informantes conocedores de la situación, tanto mujeres como hombres, que proporcionen sus propias estimaciones aproximadas sobre el número de niños trabajadores domésticos y la distribución por sexo, indicando especialmente sus orígenes geográficos y sociales. Cabe preguntarles si en la actualidad existe una alta demanda de niños trabajadores domésticos y, de haberla, en qué tipos de hogares de la localidad. ¿Existe un reclutamiento activo de niños y niñas para el trabajo doméstico a partir de lugares que están fuera de la comunidad? En caso afirmativo, ¿quién lo está haciendo y si existen casos de trata infantil?
- El proceso de reclutamiento, y las personas de contacto que vinculan al empleador con el niño trabajador doméstico: las agencias de empleo y otros agentes pueden proporcionar información valiosa.

- Las tasas de intervención de la policía, si están disponibles, en los casos de abuso del trabajador doméstico que implique a empleadores de niños, y la naturaleza de los casos en cuestión. Las cifras así obtenidas serán inferiores a las reales porque la violencia doméstica que afecta a los niños trabajadores domésticos en general es ocultada por el empleador a menos que el caso sea bastante grave. Conviene preguntar a la policía si tiene conocimiento de alguna información oficiosa, incluso sobre hogares que deben permanecer en el anonimato.
- Hay que consultar los registros de los centros de salud y hospitales para identificar a los niños trabajadores domésticos que han pasado por el centro u hospital para recibir tratamiento. Esta información permitirá obtener una cifra inferior al número real de niños trabajadores domésticos que se enfermaron o tuvieron accidentes graves, ya que muchos de ellos no reciben tratamiento o son tratados por el empleador. No obstante, puede dar una idea general sobre el estado de salud y las tasas de accidentes en el trabajo que sufren los niños trabajadores domésticos.

La investigación de estos temas debe realizarse con un número suficientemente grande de niños para demostrar la validez de los resultados de la investigación sobre la naturaleza, la magnitud y la incidencia de los niños trabajadores domésticos en la zona. No siempre es sencillo determinar estos aspectos, y además pueden plantear nuevas preguntas de investigación cuya conveniencia deberán determinar los investigadores. Por ejemplo, dado que muchos niños trabajadores domésticos no viven en sus propios hogares sino que han migrado lejos (ya sea voluntaria o involuntariamente), los investigadores tendrán que decidir si la investigación se limitará a las comunidades y barrios donde los niños viven y trabajan en un momento determinado (es decir, en la zona de "destino"), o si la investigación también incluirá a sus familias que se encuentran en los lugares de origen (es decir, la zona de "origen"). En este último caso, los desplazamientos a las distintas comunidades de "origen" formarán parte de la investigación, y habrá que tener en cuenta los costos de viaje y la participación de entrevistadores que estén familiarizados con la cultura y el dialecto local de las zonas de origen. En muchos casos, solo este tipo de investigación de la zona de "origen" permitirá comprender adecuadamente las motivaciones dominantes de los padres, y las actitudes de la comunidad acerca del hecho de poner a trabajar a los niños y niñas en hogares de terceros.

Aunque, como ya se ha señalado, no todo trabajo doméstico infantil está comprendido en la categoría de peores formas de trabajo infantil, su investigación es difícil debido a que los niños y niñas que trabajan en esta actividad lo hacen individualmente en hogares particulares, donde el acceso al niño puede que sea limitado o imposible. Especialmente en estos casos, se debe intentar determinar si el niño trabajador doméstico está o no en la situación de una de las peores formas de trabajo infantil. Esto exige mucha atención por parte de los investigadores y activistas, porque con frecuencia el niño se encuentra en una situación semejante, con graves consecuencias para su bienestar.

RECUADRO 3.8: NEPAL: El trabajo doméstico infantil como una de las peores formas de trabajo infantil

Aunque existe la creencia general de que el trabajo doméstico proporciona a los niños desfavorecidos una opción relativamente segura, y cómoda de salir de la pobreza o de otras formas de trabajo infantil, la investigación caso por caso de las condiciones de trabajo de los niños trabajadores domésticos en Nepal revela que esta ocupación termina convirtiéndose en una de las peores formas de trabajo infantil. Concretamente, basándose en datos de la investigación, el 47 por ciento de los niños trabajadores domésticos realizan un número excesivo de horas (más de 16 horas en el caso de los niños escolarizados, y 14 horas en el caso de los no escolarizados (véase la nota más abajo), y el 79 por ciento trabaja de noche (hasta las 9:00 p.m. o incluso más tarde). Aproximadamente 10 de cada 100 niños trabajadores domésticos probablemente se encuentra en situación de servidumbre: los padres han contraído deudas con el empleador y los niños no tienen libertad para dejar al empleador hasta el reembolso total de la deuda. El 53 por ciento no recibe remuneración alguna, si bien muchos tienen la oportunidad de ir a la escuela, lo cual desde el punto de vista del empleador justifica la ausencia de salario. Un 7 por ciento de ellos empezaron a trabajar antes de los 10 años.

Nota: Los niños trabajadores domésticos escolarizados tienen de todos modos que cumplir todas las tareas domésticas. Así, su trabajo comienza más temprano por la mañana y termina más tarde por la noche. Es probable que los niños calculen sus horas de trabajo desde el momento en que se levantan hasta que se van a dormir.

Fuente: OIT-IPEC, 2001, págs. 26-27.

3.5.2 Identificación, contacto y entrevista de los niños trabajadores domésticos

Hay varias maneras de identificar, ponerse en contacto y entrevistar a los niños trabajadores domésticos; algunas de ellas se describen a continuación:

- Visitar las escuelas nocturnas y centros de primera acogida que proporcionan servicios a los niños trabajadores domésticos; y frecuentar los espacios abiertos donde suelen socializar y reunirse con sus amigos (en particular parques, estaciones de ferrocarril, cafés, etc.) creará oportunidades para la observación, y quizás también permita realizar entrevistas.
- Recurrir a los miembros y el personal de los sindicatos tanto para identificar como para ponerse en contacto con los niños trabajadores domésticos (OIT-IPEC, 2003e). Para la evaluación rápida de Sri Lanka, se asignó una parte de la tarea de administración del cuestionario a los representantes del sindicato nacional, que tiene oficinas en todos los distritos seleccionados para la investigación. Ellos colaboraron con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales presentes en las zonas con el fin de facilitar el acceso a los encuestados.
- Los niños trabajadores domésticos que pueden circular libremente y que los empleadores no mantienen bajo estricta vigilancia pueden ser una fuente de información acerca de otros niños de sus propios barrios que están "ocultos", y es posible que con el paso del tiempo sepan mucho sobre la vida y antecedentes de tales niños.
- Se puede observar a los niños trabajadores domésticos y posiblemente se tenga acceso a ellos mientas que están haciendo compras en el mercado o en las tiendas. Asimismo, suelen llevar a la escuela a los hijos del empleador, o recogerlos, y es probable que puedan ser vistos y quizás entrevistados durante cualquiera de esos dos trayectos diarios. También es posible ver a los niños trabajadores cuando recogen agua en el pozo comunitario o en un manantial.

- El personal de las organizaciones no gubernamentales y miembros de los grupos de mujeres y organizaciones comunitarias que están familiarizados con las familias locales pueden señalar las familias que emplean a niños trabajadores domésticos, y, dado el caso, indicar si esos niños son mantenidos bajo estrecha vigilancia. Los maestros suelen saber quiénes son los niños que son acompañados a la escuela por niños trabajadores que no están escolarizados. Vecinos, comerciantes, trabajadores de los mercadillos locales y otras personas familiarizadas con el vecindario, incluidos líderes religiosos locales, también pueden señalar los hogares con niños trabajadores que están vinculados a la familia. Asimismo, se puede establecer contacto con las personas que prestan servicios a los hogares meta (fontaneros, repartidores, recolectores de basura, cargadores, etc.). Todas estas indagaciones ayudan a identificar los barrios y hogares donde viven y trabajan los niños trabajadores domésticos (incluidos los niños trabajadores domésticos "ocultos"), y a realizar una estimación preliminar.
- La aplicación de encuestas en las aulas escolares son útiles para estimar la incidencia del trabajo doméstico infantil en una comunidad o barrio[37], incluida la existencia de trabajo infantil "oculto". En Sri Lanka, se llevó a cabo una vasta encuesta escolar con el fin de evaluar la utilización de niños trabajadores domésticos en hogares particulares en cinco grandes centros urbanos, y para recopilar datos sobre la edad, el sexo y el origen étnico de los niños que trabajan, así como sobre la situación socioeconómica de sus empleadores. Aunque los hallazgos revelaron una baja tasa de empleo de niños trabajadores domésticos, la metodología es valiosa y puede dar resultados distintos en otros países.

RECUADRO 3.9: SRI LANKA: Encuestas escolares para recopilar datos sobre el trabajo doméstico infantil

En el marco de la evaluación rápida sobre los niños trabajadores domésticos en Sri Lanka, la recopilación de datos fue facilitada por medio de una encuesta escolar. La administración de un cuestionario a los alumnos en los distritos seleccionados exigió la obtención de permisos al más alto nivel. Más de 7500 estudiantes de 4º y 5º grado respondieron al cuestionario titulado "¿Quién vive en mi casa?". En la tercera página, se pregunta a los estudiantes si hay un "ayudante" en el hogar, y una respuesta positiva conduce a preguntas sobre el nombre, el sexo, la edad, el origen étnico y el tipo de trabajo doméstico realizado. El cuestionario permitía recopilar información de hasta tres "ayudantes". Las preguntas también se referían a la composición de la familia, la ocupación y otras características principales del empleador. Los cuestionarios fueron administrados en las aulas por estudiantes universitarios que habían recibido la debida formación. Los investigadores formularon la hipótesis de que los hogares de clase media y alta de estos centros urbanos tendrían una gran concentración de niños sometidos al trabajo doméstico. No obstante, se constató que menos del 2 por ciento de los hogares empleaban niños trabajadores domésticos menores de 18 años. Los investigadores explican esta situación de la siguiente manera: "Gracias a las numerosas campañas de sensibilización sobre el trabajo doméstico infantil que se han realizado en la pasada década en Sri Lanka, un gran número de personas conocen las leyes vigentes en el país relativas al trabajo doméstico infantil". (Está legalmente prohibido contratar a niños menores de 14 años para ese tipo de trabajo).

Fuente: OIT-IPEC, 2003e, pág. 30.

37 Cabe señalar que este método de estimación es eficaz solo a nivel local. No se basa en estimaciones probabilísticas. Sin embargo, cuando el trabajo doméstico infantil es ilegal, en general no es posible acceder a los niños trabajadores domésticos porque probablemente el número sea reducido, y en caso de que existan, no se permitirá acceder a ellos para realizar entrevistas. Dadas las circunstancias, este enfoque tiene por objetivo obtener información sobre los niños trabajadores domésticos presentes en la zona meta mediante un método alternativo.

- Se podrá obtener una introducción sobre la materia en los centros de rehabilitación para niños y adolescentes.
- Por último, las encuestas de hogares son importantes en los estudios sobre los niños trabajadores domésticos porque suelen identificar aquellos hogares que emplean a niños como ayudantes del hogar. Son especialmente útiles cuando el tamaño de las zonas de investigación es limitado (comunidades, barrios). Las encuestas tienen más éxito durante las vacaciones y los fines de semana, y si son realizadas por entrevistadores localmente conocidos. Países como Brasil y Sudáfrica han recopilado información nacional sobre los niños trabajadores domésticos por medio de encuestas de hogares (OIT-IPEC, 2002e; 2003a).

3.5.3 Entrevistas de niños trabajadores domésticos "ocultos" realizadas en los hogares

Una vez que se identifican los hogares donde viven y trabajan niñas y niños "ocultos", debe intentarse realizar entrevistas (aunque en esas circunstancias puede ser difícil obtener una muestra de gran tamaño). En algunos países, pese a las disposiciones legales, los empleadores no consideran vergonzoso ni incómodo tener a un niño trabajador doméstico a su servicio; e incluso puede llegar a ser un símbolo de estatus social. Los empleadores, por lo tanto, no necesariamente ocultan a sus niños trabajadores durante las visitas de los entrevistadores (sin embargo, cabe destacar la importancia de que el entrevistador sea una mujer cuando el cabeza de familia o empleador es una mujer, y que también tenga el mismo origen étnico que el empleador). Quizá sea difícil entrevistar a una niña o niño trabajador si el empleador no está presente. Los niños trabajadores domésticos deben ser entrevistados en privado para que se sientan libres de hablar abiertamente acerca de sus problemas y expresar sus sentimientos, pero los empleadores suelen negarse a facilitar tal privacidad.

Existen dos técnicas que han demostrado su valor para sortear este obstáculo. La primera implica enviar a dos entrevistadores a visitar el hogar seleccionado de modo que uno pueda entrevistar al empleador, mientras que el otro entrevista al niño en otra habitación. Esta técnica se utilizó en la investigación sobre el trabajo doméstico infantil en Nepal (OIT-IPEC, 2001). Una segunda técnica, que es útil cuando los investigadores y los entrevistadores tienen conocidos y amigos en la zona, consiste en apoyarse en esos contactos para lograr el acceso a los hogares. Los entrevistadores locales con buenos contactos pueden lograr ganarse la confianza del empleador y disipar sus temores sobre el propósito de la encuesta. En ese caso el empleador posiblemente consienta en dar acceso al hogar incluso cuando está ausente para que el niño pueda ser entrevistado a solas, o se puede lograr concertar una cita para entrevistarlo posteriormente fuera del hogar, quizás en el mercado o en el patio de la escuela[38].

Los ex niños trabajadores domésticos que residen en la zona pueden servir de contacto y como entrevistadores. Pueden facilitar el acceso a los hogares en los que trabajaban o que los conocen, siempre y cuando hayan dejado el empleo en buenos términos. Sin embargo, los investigadores deben poner especial atención en diferenciar las respuestas que proporcionen los ex niños trabajadores domésticos de las que dan los trabajadores actuales, ya que existen diferencias de edad y de tiempo que incidirán en las respuestas y estos factores deben indicarse claramente en los cuadros. Los jóvenes que tienen 18 años o

38 Therese Blanchet, recurriendo a esta técnica, logró entrevistar por sí sola a 280 niños trabajadores domésticos en Dhaka, Bangladesh. En su libro (Blanchet,1996) describe el método aplicado y sus conclusiones.

más pueden aportar información que puede incluirse en los resultados, siempre y cuando no se mezcle con la información proporcionada por los menores de 18 años. Estos jóvenes adultos también pueden actuar como entrevistadores.

3.5.4 Investigación en las comunidades de origen

Los investigadores que ya han llevado a cabo estudios en los lugares en el que trabajan niños y niñas tendrán una idea aproximada de su distribución por género y origen étnico y geográfico. En tal caso, puede que los investigadores deseen viajar a las comunidades de origen. Algunos consideran que es una buena manera de acceder a los niños "ocultos" a quienes puede ser muy difícil tener acceso en su entorno de trabajo. Por ejemplo, en Sri Lanka la evaluación rápida citada anteriormente (Recuadro 3.9), los investigadores pudieron realizar entrevistas estructuradas a niños trabajadores domésticos "ocultos" cuando regresaban a sus pueblos de origen con motivo de alguna festividad importante. Los contactos para llevar a cabo las entrevistas se hicieron a través del sindicato, el cual suministró la información pertinente a los entrevistadores locales, y estos últimos recibieron la formación adecuada para administrar los cuestionarios. Los entrevistadores realizaron visitas a los hogares e identificaron a los niños que habían vuelto a casa para las festividades, y obtuvieron el consentimiento de los padres o tutores y del niño para llevar a cabo la entrevista. Las entrevistas se realizaron en un lugar donde el niño y el encuestador se sentían cómodos, y se aseguró también la privacidad de los niños. Los investigadores deben tener en cuenta, sin embargo, que esta técnica tiene una dimensión ética, porque el tiempo que estos niños pueden pasar con sus familias es muy limitado y debe ser respetado, al igual que su tiempo libre.

Un importante enfoque en la investigación sobre los niños trabajadores domésticos debe ser examinar los motivos por los que los padres involucran a sus hijos e hijas en el trabajo doméstico, vale decir los "factores impulsores". En qué medida la familia o el hogar está respondiendo a una situación económica de pobreza o desesperación, a la persuasión de agentes de reclutamiento, traficantes o parientes que viven en la ciudad, o a determinadas dificultades familiares, como el abandono por parte de los padres, un nuevo matrimonio, el fuerte endeudamiento que lleva a utilizar la mano de obra de los niños para rembolsar el préstamo, etc. Las motivaciones de cada familia pueden ser diferentes; sin embargo, averiguar las causas que predominan en una comunidad es esencial para la planificación de programas de prevención e intervención en favor de los niños. Otro enfoque principal, que suele no tenerse en cuenta, debe ser el grado de conocimiento de los padres sobre las condiciones de vida y de trabajo de su hijo o hija, el grado de preocupación sobre este tema, y si los padres se sienten capaces de mejorar una mala situación de su hijo.

3.5.5 Condiciones éticas

Respetar las normas éticas durante el proceso de recopilación de datos es esencial en las encuestas sobre trabajo infantil. Según el párrafo 6 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, la compilación y el análisis de la información y los datos deberían llevarse a cabo sin menoscabo del derecho a la intimidad. Las autoridades estadísticas nacionales que deseen medir el trabajo infantil deberán establecer un conjunto de directrices éticas para la recopilación de datos sobre el trabajo infantil, teniendo en cuenta el párrafo 2 del artículo 2, y el párrafo 1 del artículo 13, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Como requisito mínimo, hay que prestar especial atención para asegurar que los niños ocupados en la producción económica, especialmente aquellos que son encuestados, no se vean perjudicados a raíz de la encuesta.

Además, como en todos los estudios estadísticos, el entrevistado debe estar seguro de que se respetará la confidencialidad de la información facilitada, así como de su anonimato.

Debe garantizarse que la participación de los niños en la encuesta sea voluntaria y que los encuestadores no corran riesgo alguno durante el proceso de recopilación de datos. Por su parte, los encuestadores en el terreno deberán respetar las tradiciones culturales, los conocimientos tradicionales y las costumbres de los encuestados. Además, a la hora de entrevistar a niños, los encuestadores deben ser sensibles al comportamiento y pensamiento de los niños, y evitar despertar expectativas poco realistas. La recopilación de datos sobre el trabajo infantil debe confiarse a personas especialmente formadas para el tipo de estudio que se está realizando[39].

3.5.6 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación consiste en establecer claramente la diferencia que se espera lograr con las políticas e intervenciones, la manera en que se medirán los cambios, y lo que se aprenderá de ese ejercicio para mejorar y perfeccionar las intervenciones, y el enfoque de las políticas a fin de lograr un impacto aún mayor en el futuro. El objetivo es aumentar la eficacia y asegurar que las políticas y las intervenciones sean tan eficaces como sea posible[40].

El "seguimiento" describe el proceso de revisión de las actividades y el control sobre los progresos a intervalos regulares. Hay muchas maneras de hacerlo, en función de las actividades realizadas, los destinatarios, los socios de la intervención y los indicadores seleccionados para la medición del impacto. Los datos sobre la vigilancia se pueden recopilar por medio de encuestas, entrevistas y debates, o, por ejemplo, contando el número de personas que participan en las actividades. Hay que tener en cuenta varias cuestiones a la hora de considerar la manera garantizar el seguimiento de cualquier intervención para evaluar su impacto, por ejemplo:

- ¿De qué manera se recopilan y almacenan los datos sobre el seguimiento?
- ¿Se recopilan datos sobre el logro de los objetivos previstos, o si se han realizado avances significativos en ese sentido?
- ¿Se supervisan los costos de las actividades? ¿Se analizan los costos junto con los resultados?
- ¿Se están adaptando los objetivos de la intervención sobre la base de la experiencia?
- ¿Participa alguna de las partes interesadas en la identificación de los logros y beneficios? ¿Cómo se integran sus perspectivas?

La valoración (o evaluación) del impacto de cualquier intervención (a saber, el esfuerzo de sensibilización para difundir una nueva legislación a fin de controlar el empleo de los niños como trabajadores domésticos) suele basarse en la comparación de las situaciones "previa" y "posterior". Para ello, es preciso recopilar datos de línea de base mediante una encuesta de niños trabajadores domésticos en las situaciones "previa" y "posterior"; la recopilación de datos se focalizará en los indicadores estadísticos predeterminados de la intervención o intervenciones objeto de seguimiento y evaluación. Este es otro motivo por el que, aparte de garantizar que la intervención o intervenciones se focalicen con precisión en mitigar o controlar el trabajo

39 Para un examen exhaustivo sobre esta cuestión, véase OIT-IPEC, 2003d.
40 Esta sección es una adaptación de OIT-IPEC, Marcha global contra el trabajo infantil, 2014.

doméstico infantil, es importante, antes de comenzar cualquier intervención de programa, que se proceda a la recopilación de información de buena calidad (por ejemplo, a través de un estudio de línea de base sobre los "conocimientos, actitudes y prácticas".

Las lecciones extraídas de la labor de seguimiento y evaluación son importantes, tanto para fundamentar la planificación de actividades futuras como para ayudar a otros interesados a no caer en las mismas trampas. En consecuencia, desde el inicio, el investigador tendrá que haber pensado en ello y decidir sobre la información estadística necesaria para el seguimiento y la evaluación, y planificar hacia el futuro la forma de recopilar, almacenar, analizar y aplicar la experiencia adquirida. A medida que se realizan las intervenciones, se deberán recopilar las estadísticas pertinentes para comprender mejor, por ejemplo:

- ¿Qué diferencia o impacto se logró? ¿Qué ha cambiado? ¿Para quiénes? ¿Para cuántas personas?
- ¿Cuál es la diferencia o impacto que se está logrando? ¿Qué métodos funcionan bien actualmente? ¿Qué relaciones se han desarrollado y cómo están ayudando u obstaculizando las intervenciones? ¿Cuál es la función del organismo de ejecución para hacer realidad el cambio? ¿Qué otras instituciones o políticas influyen?

3.6 MENSAJES CLAVE

- El trabajo doméstico infantil persiste ampliamente en varios países, tiene múltiples aspectos y adopta diversas formas para evitar el examen público. En tal situación, la cuestión de la definición de "niño trabajador doméstico" con fines de identificación y medición estadística es esencial y debe decidirse antes de emprender cualquier ejercicio de recopilación de datos. A esos efectos, se recomienda realizar un análisis de la situación de la información y estudios existentes sobre el trabajo doméstico infantil en la zona meta.
- Un niño trabajador doméstico es una persona menor de 18 años que presta servicios domésticos en hogares de terceros en el marco de una relación de trabajo y, por lo tanto, el instrumento de recopilación de datos debe incluir preguntas sobre la edad, el sexo, si la persona en cuestión se encuentra en una situación de empleo, así como distinguir claramente entre las actividades realizadas por el niño, las que corresponden al trabajo doméstico y las que se consideran tareas del hogar.
- El enfoque empleado para medir el trabajo doméstico infantil (un formulario potencial en el cual el pago de un salario puede que no sea un indicador suficiente de la relación de trabajo) exige un minucioso examen previo, ya que los métodos cuantitativos e investigaciones cualitativas tienen sus respectivas ventajas y desventajas.
- A la hora de decidir entre una encuesta específica sobre trabajo doméstico infantil, o la utilización de una encuesta general de hogares sobre la población activa y el trabajo infantil, mucho dependerá de los objetivos de la investigación. Si el objetivo es obtener información exhaustiva sobre las características de los niños trabajadores domésticos en una zona geográfica determinada, así como estimaciones sobre su prevalencia, se deberá realizar una encuesta específica sobre trabajo doméstico infantil. Si solo se requiere una estimación de la prevalencia, bastará con una encuesta general de hogares sobre la población activa y el trabajo infantil.
- Dado que el trabajo doméstico infantil es un tema delicado, y que los niños trabajadores domésticos constituyen una población de difícil acceso para realizar entrevistas, el enfoque de evaluación rápida es muy apropiado cuando el tiempo y los recursos son limitados, la zona geográfica meta es reducida, y se requieren detalles sobre las características de empleo de los niños trabajadores domésticos.

- En relación con el cuestionario, una buena práctica basada en la experiencia de la OIT es velar por que las preguntas de la investigación sean claras desde el principio y estén seguidas de una lista de los indicadores estadísticos conexos. Las preguntas deben formularse de tal manera que sea posible identificar correctamente a los niños trabajadores domésticos y otras categorías de niños trabajadores durante el procesamiento de datos, y el flujo de las secciones deberá ser tal que minimice el volumen de respuestas que deben dar los encuestados.
- Conseguir que los niños trabajadores domésticos y sus empleadores participen en la investigación suele ser muy difícil. Será preciso emplear métodos innovadores y creativos, que hayan sido ensayados, evaluados y perfeccionados en función de las situaciones locales específicas. En las evaluaciones rápidas de los estudios de país y las encuestas de línea de base realizadas por el IPEC, se han utilizado diversos métodos (encuesta puerta a puerta, recomendaciones de contactos locales, equipos dedicados al reclutamiento, sistema de "bola de nieve" en zonas específicas, etc.) que han demostrado sus fortalezas y deficiencias.
- Las entrevistas, el sondeo y las cualidades de facilitador que deben poseer los entrevistadores-investigadores son esenciales para obtener información completa y de calidad. Por ende, es conveniente consagrar el tiempo suficiente para asegurarse que los investigadores en el terreno posean las competencias necesarias. La paridad de género en la composición del equipo de recopilación de datos también es importante. Para las entrevistas y los debates de grupos de discusión, las guías temáticas[41] son útiles como ayuda de memoria para los entrevistadores y facilitadores de los debates.
- Por último, algunas veces el equipo de investigación identifica temas y cuestiones no previstas, así como patrones interesantes, a partir de los datos generados por las entrevistas a informantes clave y debates de grupos de discusión. Los temas y cuestiones nuevas e imprevistas deben tenerse en cuenta para ahondar la investigación en las subsiguientes entrevistas a informantes clave y debates de grupos de discusión y para análisis ulterior. Por lo tanto, sería prudente comenzar el estudio con un número pequeño de casos (o entrevistas) con los que se puedan ensayar los códigos temáticos y formas de explorar los nexos entre los temas o aspectos del fenómeno social, antes de pasar a la muestra completa.

41 Véase el Anexo A.3.

© OIT/ EQUIPO DE MADAGASCAR

CAPÍTULO 4:
SENSIBILIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN SOCIAL SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

Se entiende por sensibilización toda actividad destinada a fomentar la toma de conciencia acerca de un determinado problema por parte de los actores y partes interesadas que pueden tener influencia en ese ámbito, con el propósito de impulsarlos a actuar. En la esfera del trabajo doméstico, las partes interesadas y actores son los responsables políticos y legisladores, los empleadores y las familias de niños trabajadores domésticos, los propios niños trabajadores domésticos, los interlocutores sociales y el público en general. Este capítulo se centra en enfoques e intervenciones que se han aplicado en algunos países con el fin de sensibilizar a las partes interesadas, ayudarlas a comprender mejor el fenómeno, y, finalmente impulsarlas a cambiar sus comportamientos y pasar a la acción. Se destacan las principales enseñanzas extraídas por organizaciones y expertos en materia de planificación, dirección y evaluación de numerosas iniciativas de sensibilización en los dos últimos decenios. Además se proporcionan ejemplos prácticos de sensibilización sobre el trabajo doméstico infantil.

4.1 JUSTIFICACIÓN Y FUNCIÓN DE LA SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización es la primera etapa de la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico, y la protección de los trabajadores domésticos. Ayuda a que los niños trabajadores domésticos sean visibles ante la sociedad y, por tanto, los hace más accesibles al escrutinio y acción públicos. Pero la sensibilización no termina allí. Es necesaria durante todo el proceso de cambio para poder acabar con las percepciones, actitudes y normas enraizadas, y estimular y apoyar nuevas respuestas a los problemas y situaciones que puedan surgir.

4.1.1 Importancia de las actividades de sensibilización en el marco de la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico

Las situaciones de trabajo infantil, y las malas condiciones de trabajo y de vida en el trabajo doméstico persistirán, incluso si se dispone de una legislación de carácter protector, mientras las normas sociales, percepciones, prejuicios y actitudes toleren esas prácticas, e impidan verdaderos cambios en el comportamiento de los empleadores, padres, familias y comunidades de los niños trabajadores domésticos, y en los propios niños y jóvenes; mientras las personas no sean conscientes de las privaciones que sufren los niños trabajadores domésticos; y mientras los beneficios reales y probables superen con creces los costos de cumplir con la normativa sobre el trabajo doméstico infantil.

Las campañas de sensibilización son, por tanto, un componente indispensable de estrategias eficaces para erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico.

4.1.2 Las campañas de sensibilización no son acciones únicas

Las actitudes, percepciones y comportamientos cambian lentamente, a lo largo de muchos años. Por lo tanto, las campañas de sensibilización destinadas a lograr esos cambios no son acciones únicas, y deberían extenderse a lo largo de un período de tiempo, con objetivos, mensajes y métodos que se adapten a la evolución de la situación. El caso de Marruecos (Recuadro 4.1) es típico: después de más de una década de esfuerzos, se han observado cambios graduales pero el proceso no ha culminado aún.

Los modelos y teorías sobre los cambios de comportamiento pueden ser de utilidad. No solo explican a qué obedecen los cambios, sino cómo se han utilizado en algunas campañas a fin de modificar los comportamientos, por ejemplo, en materia de salud pública, educación, energía, y otras cuestiones. El camino que va de la toma de conciencia al cambio de comportamiento no es corto ni lineal ni directo. Uno de estos modelos, el modelo transteórico, describe que el cambio de comportamiento consta de cinco fases, entre las cuales los individuos pueden oscilar antes de llegar al cambio completo. Las etapas son la "precontemplación" (un individuo puede o no ser consciente del problema, pero no tiene pensado cambiar su comportamiento), la contemplación, la preparación para la acción, la acción y el mantenimiento[42].

RECUADRO 4.1: MARRUECOS: Romper un tabú

En 2001, en Marruecos, los mandantes nacionales no querían abordar específicamente, en el marco de la problemática del trabajo infantil, la utilización de niños (en su mayoría niñas, llamadas "les petites bonnes") para realizar tareas domésticas en hogares de terceros.

La legislación laboral de Marruecos excluía a los trabajadores domésticos (hasta la entrada en vigor de la nueva ley), privándolos legalmente del derecho a un salario mínimo, la limitación de las horas de trabajo, e incluso a un día de descanso semanal. Las investigaciones realizadas por Human Rights Watch en 2005-2012 sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores menores de 18 años mostraron la existencia de niñas de tan solo 8 años de edad que eran sometidas a abusos físicos y trabajaban largas horas por un salario de tan solo 11 dólares de los EE.UU. al mes.

El proyecto del OIT/IPEC llevó a cabo actividades de sensibilización contra el trabajo infantil y en favor de los derechos de los niños y la educación en general. Los primeros éxitos en el ámbito del retiro de los niños del trabajo y su reintegración en el sistema de educación público reforzaron los esfuerzos de sensibilización. El inicio del proceso fue lento pero en 2007-2009, con el patrocinio de la Princesa Lalla Meryem (Presidenta del Observatorio Nacional de los Derechos del Niño), la OIT y diversos socios nacionales, se organizaron dos grandes campañas a nivel nacional sobre los efectos negativos del trabajo de las niñas en el servicio doméstico. Las campañas se dirigieron al público, e incluyeron anuncios de televisión, programas de radio y televisión, caravanas informativas que recorrían las ciudades, y distribución de folletos y carteles. Todas estas actividades hacían llegar el mismo mensaje: las niñas deben estar en la escuela y en sus propios hogares, y no trabajando. El mismo mensaje se difundió en todas las actividades de sensibilización realizadas a nivel regional y local. El principal objetivo era responsabilizar a todos de la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico.

Otras organizaciones internacionales y nacionales de derechos humanos también realizaron campañas contra las situaciones de servidumbre por deudas en el trabajo doméstico en Marruecos, durante varios años.

42 En un artículo inédito de la OIT que se publicará en línea, se analizan los modelos aplicados en campañas de salud pública para cambiar los comportamientos en ese ámbito, y los resultados de salud obtenidos en los grupos de población a los que es difícil llegar. Se recomienda utilizar las enseñanzas extraídas de esas campañas para influir en los comportamientos de los empleadores de trabajadores domésticos. En ese documento de la OIT se examinan los modelos de comportamiento.

RECUADRO 4.1: (cont.)

En 2015, "les petites bonnes" figuraban en la agenda pública y una ley de reforma estaba en marcha. El Gobierno marroquí asumió el compromiso de eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico, y con esos fines, prohibió la participación de niños menores de 16 años en el trabajo doméstico y garantizó la protección de los niños trabajadores domésticos de 16 a 18 años contra el trabajo peligroso.

En julio de 2016, la Cámara de Representantes de Marruecos aprobó una nueva ley para reglamentar el trabajo de los trabajadores domésticos, una medida que protegería también a miles de trabajadores menores de edad contra la explotación y el abuso. La nueva ley eleva la edad mínima de admisión al empleo de 15 a 18 años, con un período de transición de cinco años durante el cual el trabajo de los niños de 16 a 18 años estaría autorizado en el marco de un contrato escrito. También se establece un límite máximo de 40 horas a la semana para los niños de 16 a 17 años, mientras que para los adultos es de 48 horas sema nales. Cabe destacar algunas deficiencias de la ley (por ejemplo, el largo período de transición para la eliminación progresiva del trabajo infantil en el caso de los niños de 15 a 18 años, y un salario mínimo inferior al de los demás trabajadores), pero en general la nueva ley es innovadora.

Fuentes: Notas de la Sra. Malak, ex coordinadora nacional de proyecto para Marruecos del IPEC; HRW, 2016.

4.1.3 La sensibilización no es un fin en sí mismo

La sensibilización está pensada para incitar a las personas a que actúen. Las campañas de publicidad pueden avivar los sentimientos, crear expectativas y propiciar el debate, pero si no se garantiza el seguimiento de esas reacciones, la mayor parte de los esfuerzos de las campañas serán en vano.

Gracias a la difusión de información, conocimientos y nuevas perspectivas sobre las realidades del trabajo doméstico infantil, las actividades de sensibilización pueden lograr:

- Sensibilizar sobre el trabajo doméstico infantil, haciendo así visible la situación de los niños trabajadores domésticos;
- Contribuir a que se comprendan mejor los múltiples aspectos y ángulos de la realidad del trabajo doméstico infantil; destruir mitos y "verdades aceptadas"; y, por ende, cambiar las percepciones y actitudes del grupo meta, y, con suerte, modificar su comportamiento[43], y/o
- Influir y modelar la opinión y agenda públicas y, con suerte, impulsar la acción colectiva.

Para asegurar que los cambios operados en la opinión pública en materia de conocimientos, percepciones y actitudes finalmente se traduzcan en cambios de comportamiento y acción, es preciso que las estrategias de sensibilización sean parte de un programa de acción integrado, en vez de aplicarlas por separado.

La sensibilización y las intervenciones prácticas deberán apoyarse mutuamente apuntando a los mismos objetivos. Por ejemplo, para realizar una campaña mediática que condene el empleo en el trabajo doméstico de niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo, e inste a que se les retire de los hogares empleadores, hay que contar previamente con instituciones y organizaciones adecuadas para responder a los posibles efectos de la campaña. Será preciso crear líneas directas que atiendan las consultas y quejas que puedan plantear los trabajadores domésticos, empleadores y padres; organizaciones que puedan

43 Se hace referencia a este concepto como "comunicación educativa" (Roeder, Hinostroza, 2004).

ofrecer alojamiento temporal a los niños en situación de trabajo infantil, y ayuda para que regresen a sus hogares; organismos gubernamentales y servicios de asistencia jurídica que puedan enfrentar las acciones legales y denuncias. Sería irresponsable alentar a los niños a que abandonen un puesto de trabajo sin asumir ninguna responsabilidad por lo que pudiera sucederles.

4.2 TIPOS DE SENSIBILIZACIÓN

Las técnicas de sensibilización pueden clasificarse en dos categorías generales: sensibilización discreta y sensibilización abierta. En la mayoría de las situaciones, las estrategias de sensibilización deberán combinar ambas categorías ya que se refuerzan mutuamente (Recuadro 4.2).

RECUADRO 4.2: AMÉRICA CENTRAL: Combinación de la sensibilización discreta y abierta en campañas mediáticas nacionales y locales

En los años 2000, en el marco del programa IPEC, se emprendieron campañas en los medios de comunicación en diferentes países de la región, con uno o varios de los siguientes objetivos:

1. Lograr que el trabajo doméstico infantil se considere como una actividad peligrosa, y mostrar sus efectos sobre los niños y adolescentes que trabajan y sus empleadores, con el fin de influir en la agenda pública sobre el trabajo peligroso.
2. Difundir información sobre la legislación nacional e internacional que protege a los niños trabajadores domésticos contra el trabajo infantil, y promover los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes en el trabajo doméstico.
3. Promover entre los sectores pertinentes y socios clave, la búsqueda de alternativas para los niños y adolescentes en situación de trabajo doméstico.

En Costa Rica, la ONG "Defensa de Niñas y Niños Internacional (DNI), aplicó una estrategia de comunicación que duró cinco meses, dirigida a las entidades públicas y privadas, los medios de comunicación, las familias y al público en general de la Gran Área Metropolitana, especialmente de las poblaciones de Cartago y Pavas, en las que se registraba mayor incidencia de trabajo infantil en el trabajo doméstico. La participación activa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en el diseño y aplicación de la campaña mediática incrementó la legitimidad y el apoyo institucional respecto a los mensajes. Esta estrategia funcionó a dos niveles:

- A nivel nacional, los esfuerzos se centraron primero en sensibilizar a los periodistas y reporteros, e incitarlos a integrar la cuestión del trabajo doméstico infantil en su programa de comunicaciones. La Cámara Nacional de Radio (cuyos miembros suman más de 75 emisoras de radio) transmitió mensajes; los principales canales de televisión del país difundieron anuncios; y la radio y la televisión entrevistaron a miembros del personal de los principales organismos de ejecución y del programa IPEC.
- A nivel local, en las poblaciones de Cartago y Pavas de la Gran Área Metropolitana, se organizaron debates con los niños y jóvenes trabajadores domésticos para informarles sobre sus derechos, y ayudarles a desarrollar su autoestima. Al mismo tiempo, se impartió formación a los funcionarios de las entidades locales encargadas de tratar con los trabajadores domésticos a fin de mejorar sus capacidades para tratar las cuestiones planteadas por los trabajadores y sus empleadores.

En Veraguas, Panamá, se llevó a cabo una campaña en los medios de comunicación locales a fin de sensibilizar y prevenir el trabajo infantil en el trabajo doméstico. La campaña comenzó con un acto público en el que participaron autoridades locales y actores clave de la comunidad. Las estaciones de radio de la comunidad difundieron gratuitamente anuncios y segmentos de información. Los miembros del comité local participaron en entrevistas de radio y televisión, y de ese modo el problema se abordó desde una perspectiva multisectorial. Además, se contó con la participación de Iglesia Católica por medio del Obispo provincial, quien transmitió un mensaje de lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico.

En San Pedro Sula, Honduras, también se llevó a cabo una campaña mediática local. Se realizaron una serie de visitas a los medios de comunicación locales para fomentar la toma de conciencia y distribuir los materiales de información producidos por el proyecto del IPEC. Se obtuvo espacio radial gratuito para realizar varios foros radiales, de una hora de duración, con líneas telefónicas abiertas para que el público pudiera participar. En estos foros también participaron funcionarios de distintos

RECUADRO 4.2: (cont.)

organismos del grupo de trabajo local que se ocupaba de esa cuestión. Como resultado de la campaña mediática, los organismos pertinentes recibieron muchas denuncias de niños y jóvenes trabajadores domésticos.

Fuente: Roeder, Hinostroza, 2004, págs. 36-37.

4.2.1 Sensibilización discreta

La sensibilización discreta se utiliza en circunstancias en que las probabilidades de obtener resultados concretos son más altas por medio de encuentros cara a cara y persuasión personal, evitando así eficazmente la crítica pública y el enfrentamiento.

Técnicas interpersonales

Estas técnicas suponen una interacción directa con los actores clave del sector del trabajo doméstico: los empleadores y los padres de niños trabajadores domésticos, los que los reclutan, y otras partes que participan (o que pueden participar) para abordar los problemas del sector, como maestros y supervisores, dirigentes de la comunidad, líderes religiosos, funcionarios y empleados públicos, parlamentarios, dirigentes sindicales, comentaristas de radio y televisión, etc. Existen varios métodos para comunicarse directamente con cualquiera de esas partes, en particular, reuniones de grupo, debates de grupos de discusión y foros. Para aumentar las posibilidades de lograr resultados positivos en la comunicación interpersonal, véanse las pautas proporcionadas en la Herramienta 4.1.

HERRAMIENTA 4.1: Algunas pautas para aumentar las posibilidades de éxito en las comunicaciones interpersonales

Primero: En la mayoría de los casos será todo un reto identificar a los niños trabajadores domésticos y a sus empleadores, e invitarles a participar en debates en grupo. Los trabajadores domésticos no son fácilmente visibles debido al entorno en que trabajan; y, es muy raro, que se disponga de registros nacionales o locales de trabajadores domésticos o de sus empleadores. Sin embargo, existen diversas maneras creativas y eficaces para identificar y establecer contacto con los trabajadores domésticos y sus empleadores. Muchos de los métodos utilizados para llegar a los trabajadores domésticos se describen en detalle en el Capítulo 6 de esta Guía práctica.

Segundo: Los trabajadores domésticos y sus empleadores tienen limitaciones de tiempo, y puede resultar difícil lograr su participación en reuniones, incluso de un par de horas . Los jóvenes trabajadores domésticos que viven en el hogar en que trabajan puede que no puedan salir de la casa sin el empleador o un adulto; quizá les sea difícil obtener permiso para asistir a una reunión sobre las preocupaciones de los trabajadores domésticos; o quizá tengan poco o ningún tiempo libre. Por su parte, los empleadores puede que no estén interesados en el tema, o no tengan tiempo para asistir a las reuniones. Será preciso hacer gala de mucha flexibilidad y creatividad en la planificación y organización de las reuniones. Una serie de pequeñas reuniones de grupo, sesiones de media jornada, y/o lugares a proximidad de los participantes sería quizá la solución más viable.

Tercero: Se deberá aplicar un enfoque participativo para facilitar estas reuniones a fin de fomentar el diálogo abierto y franco, y la reflexión crítica. La ilustración de casos de la vida real, por medio de un vídeo sobre la historia de un niño trabajador doméstico, o datos empíricos de una fuente reconocida, ayuda a los participantes a focalizarse en situaciones ajenas a sus propias experiencias personales y, por lo tanto, a abordar los problemas de una forma más abierta y objetiva, que si se sienten expuestos a la crítica y a pasar vergüenza.

Escenas, piezas de teatro y documentales de vídeo

Las escenas, piezas de teatro y los documentales de vídeo pueden ser instrumentos eficaces de comunicación para describir los problemas de la vida real y los riesgos que corren los niños trabajadores domésticos, hacer visible el trabajo infantil a través de ejemplos, y recordar a las personas clave sus responsabilidades en la protección de los niños contra el trabajo infantil (Recuadro 4.3). Estos recursos son adecuados para reuniones de grupo, y actividades de sensibilización en las escuelas y otros entornos comunitarios. Los documentales de vídeo también son útiles para las campañas mediáticas. Las historias de la vida real de niñas y jóvenes trabajadoras domésticas ofrecen una visión integral de la problemática del trabajo doméstico infantil y el trabajo infantil. Las escenas, piezas de teatro o vídeos serán más auténticos y convincentes si se cuenta con la participación de los niños que los han ideado y escrito (Black, 2002, pág. 12). En Zanzíbar (Tanzania), el sindicato de trabajadores domésticos (CHODAWU-Zanzíbar) participó en representaciones de obras cortas durante los actos de sensibilización celebrados en dos distritos en 2015[44].

RECUADRO 4.3: ZAMBIA: Utilización del teatro para llegar a los niños trabajadores domésticos y favorecer su participación

En Zambia (2004-2006), el Programa Tasintha y el Ministerio de Trabajo realizaron programas basados en debates, teatro y música para llegar al público en escuelas, plazas de mercado y al público en general. Se formaron grupos de teatro compuestos por ex niños trabajadores domésticos, que habían sido retirados del trabajo infantil y recibido una formación, quienes participaron en la elección de los mensajes de las piezas teatrales, la escritura de los guiones, y la representación de las propias piezas. Se realizaron 11 piezas teatrales.

En el marco de esta iniciativa:

i) se identificó un tema de interés o preocupación de la comunidad que era necesario abordar.
ii) se identificó a un grupo de niños actores talentosos, y se logró la participación de ex niños trabajadores domésticos.
iii) se ayudó a los niños a preparar mensajes sobre el trabajo infantil. Estos mensajes podían expresarse en canciones, danzas, piezas de teatro, esculturas, fotografías o folletos.
iv) se alentó a ex niños trabajadores domésticos, y a niños actores en las escuelas para que crearan obras que ilustraran los problemas de los niños trabajadores domésticos; todo ello bajo la orientación y formación de un artista.
vi) se tradujeron los guiones al inglés y otros idiomas locales para llegar a un público más amplio.
vii) se utilizaron recursos interactivos en los eventos con el fin de ofrecer al público la oportunidad de dar su opinión, y compartir sus experiencias, sobre las cuestiones relativas al trabajo doméstico infantil que se abordaban en la pieza.

Fuente: OIT, 2006a.

Creación de una red de personas y organizaciones con ideas afines

Las redes de personas y organizaciones que comparten puntos de vista y perspectivas similares acerca de la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico, pueden liderar o apoyar la sensibilización abierta y más generalizada. Estas redes se crean a partir de conversaciones con personas, reuniones con pequeños grupos de actores clave, o la organización de talleres o conferencias a los que se invita a personas y organizaciones con ideas potencialmente afines.

44 Informe presentado por CHODAWU-Zanzíbar a la OIT. Una encuesta nacional de trabajadores domésticos de la OIT, llevaba a cabo en 2012-2013, reveló que en Zanzíbar el porcentaje de trabajadores domésticos menores de 15 años es muy significativo (19 por ciento de hombres y 11 por ciento de mujeres), lo que indica un alto riesgo de trabajo infantil en el trabajo doméstico.

4.2.2 Sensibilización abierta

La sensibilización consume menos tiempo que las técnicas interpersonales, y es potencialmente más rentable en cuanto al público al que puede llegarse.

Campañas en los medios de comunicación a través de la radio, la televisión y la prensa

Es importante atraer y mantener el interés de periodistas, presentadores de radio y televisión y de sus directivos sobre las cuestiones relativas al trabajo doméstico infantil, de modo que aborden estas cuestiones no solo una sino varias veces a lo largo de un período considerable de tiempo. La Herramienta 4.2 sugiere diversas formas de lograr la participación de los medios de comunicación. Es igualmente importante que transmitan los mensajes apropiados. Siempre se corre el riesgo de que se concentren únicamente en las cuestiones y aspectos más sensacionales del trabajo doméstico infantil, y desatiendan el resto del problema, a veces en detrimento de los objetivos de la sensibilización. Esos casos también pueden reducir la importancia del fenómeno, y hacer que los abusos menos sensacionales parezcan aceptables, pese a ser abusos. Por último, también cuenta la apropiada selección de los medios de comunicación como periódicos, emisoras y programas de radio y televisión. Se deben seleccionar los medios de comunicación que gozan de la preferencia de los grupos meta de la campaña; así como aquellos que puedan garantizar una mayor eficacia para tratar el tema de forma justa y correcta.

HERRAMIENTA 4.2: Pautas para lograr la participación de la industria de los medios de comunicación a nivel nacional y local

- Invitarlos a cubrir una conferencia o un evento (como la celebración del día nacional de los trabajadores domésticos, una manifestación, o la presentación de un informe importante), en el que podrán obtener información, y posiblemente logren entrevistar a trabajadores domésticos. Se trata de un procedimiento común.
- Abordar a los periodistas individualmente para evaluar su interés en el tema y persuadirlos para que escriban al respecto. Asegurarse de contar con el apoyo de al menos una persona influyente en los medios de comunicación que desempeñe el papel de defensor de la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico.
- Invitar a los periodistas a visitar un programa de trabajo infantil en el que tenga la oportunidad de reunirse con niños trabajadores domésticos. Hay que tener presente que la prensa prefiere las historias humanas que los debates de carácter general y teórico.
- Invitar a los periodistas y medios de comunicación a un foro o seminario, específicamente destinado a ellos, sobre el tema y la función que desempeñan ante este problema social de gran envergadura. En tales reuniones será muy valioso contar con testimonios de trabajadores domésticos.
- Preparar materiales de información destinados a la prensa que sean útiles para cubrir el tema: comunicados de prensa, notas informativas, estadísticas, y los datos de personas que se podría entrevistar fácilmente, o que podrían hablar sobre el tema en programas de radio o televisión.
- Realizar sesiones de formación destinadas a los periodistas sobre la manera de hablar acerca de un tema en particular (por ejemplo, cambiar el término de “sirviente doméstico” por el de "trabajador doméstico").

Cabildeo y presión política

El objetivo del cabildeo es ejercer presión sobre los responsables de la formulación de políticas y la toma de decisiones (parlamentarios, funcionarios del ministerio de trabajo, la oficina del Presidente y el gabinete) para aprobar y poner en práctica políticas, leyes o reglamentos, o manifestar una postura de alto nivel sobre una práctica social. El cabildeo se puede realizar de forma discreta -directamente ante las personalidades

políticas, individualmente o en grupos, en privado y sin cobertura de los medios de comunicación. La presión política también puede ejercerse de forma abierta, como por ejemplo mediante la incitación de la opinión pública en contra o a favor de una cuestión o propuesta por medio de una campaña en los medios de comunicación, o la movilización de la opinión pública para firmar una petición o enviar cartas a los funcionarios públicos pertinentes. Las declaraciones públicas que benefician de mucha publicidad, especialmente aquellas que son esenciales para esclarecer las posiciones o deficiencias de los políticos, son también una forma de presión política abierta. En función de la situación y del tema de inquietud, será más adecuado y eficaz utilizar una de las dos formas de sensibilización, o la combinación de ambas.

Los políticos y los legisladores son generalmente sensibles a lo que piensan sus electores. Sin embargo, los trabajadores domésticos y, en particular, los niños trabajadores domésticos, usualmente tienen poca o ninguna "voz" política: no forman una base electoral unida, están muy desorganizados y son invisibles; además, ejercen mucho menos poder económico que sus empleadores, quienes forman parte de la élite económica y política y de la clase media, y, no menos importante, figuran entre los dirigentes políticos y funcionarios del gobierno. Por lo tanto, los trabajadores domésticos por sí solos son incapaces de ejercer presión política. Necesitan organizaciones y defensores entre los encargados de la formulación de políticas y la toma decisiones para lograr la incorporación de sus intereses en la agenda política.

En Filipinas, por ejemplo, la campaña para la ratificación del Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) y la aprobacióm de la Ley de trabajadores domésticos por el poder legislativo nacional tuvo éxito en gran parte porque ambas medidas jurídicas contaban con el apoyo activo de la Secretaría del Departamento del Trabajo y la Oficina de la Presidencia, así como de defensores de esta temática entre los miembros de la Cámara de Representantes y el Senado[45]. Este impresionante apoyo político se había logrado a lo largo del tiempo, especialmente a partir de 2009, gracias a campañas de sensibilización en los medios de comunicación; a la celebración del Día nacional de los trabajadores domésticos; al cabildeo discreto ante parlamentarios llevado a cabo por ONG, sindicatos y miembros del Grupo Nacional de Trabajo "Tripartito Ampliado" sobre el Trabajo Doméstico; y a la creación de alianzas.

4.3 ELEMENTOS CLAVE PARA EL DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN EFICAZ

4.3.1 ¿Qué, cómo, quiénes?

La identificación de estrategias de sensibilización que sean eficaces y adecuadas depende, en primer lugar, de los objetivos de sensibilización, es decir, de los resultados previstos de la campaña. El siguiente paso es armonizar el "qué", el "cómo", y el "quiénes". Es indispensable contar con información pertinente acerca de los objetivos y los grupos meta. Hay que tener en cuenta varios otros factores, incluida la capacidad de la organización u organizaciones que lideran la sensibilización, y las posibilidades de éxito o fracaso.

45 El Convenio núm. 189 fue ratificado por el Gobierno de Filipinas el 5 de septiembre de 2012, y el proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos fue aprobado por el poder nacional en 2015 y promulgada por el Presidente el 13 de enero de 2016. Los detalles del proceso legal se presentan en el Capítulo 5 de esta Guía práctica.

Para obtener mayor información, la Herramienta 4.3 proporciona una lista de verificación rápida para la planificación de una campaña de sensibilización, y la Herramienta 4.4 enumera los manuales que proporcionan sugerencias detalladas para diseñar y poner en práctica campañas de sensibilización eficaces. La Herramienta 4.5 reúne las principales lecciones aprendidas de las campañas de sensibilización sobre el trabajo doméstico infantil llevadas a cabo en diversos países.

HERRAMIENTA 4.3: Lista de verificación para la elaboración de un plan de sensibilización

1. Identificar el objetivo principal y los objetivos secundarios.
2. Determinar la prioridad de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, y definir los plazos.
3. Definir la forma de interacción entre la sensibilización y otras actividades del programa.
4. Identificar los grupos meta de las actividades de sensibilización.
5. Establecer metas mensurables, y definir los indicadores de seguimiento de los avances.
6. Asegurarse de contar con la información pertinente para avanzar.
7. Seleccionar las estrategias de sensibilización, combinando las técnicas de sensibilización abierta y discreta, métodos directos e indirectos, y teniendo en cuenta las capacidades y recursos disponibles.
8. Abordar a los socios potenciales con el fin de crear alianzas y reforzar la base de la sensibilización.
9. Elaborar los mensajes de la sensibilización y comenzar la preparación de los materiales.
10. Finalizar el plan de sensibilización con los socios, incluyendo los objetivos de duración determinada; incluir igualmente el proceso de análisis y revisión basado en los resultados.

Fuente: Black, 2002.

HERRAMIENTA 4.4: Manuales relativos a la sensibilización

Los siguientes manuales proporcionan directrices detalladas, basadas en años de experiencia práctica, sobre la forma de diseñar, planificar, aplicar, supervisar y evaluar las campañas de sensibilización.

Black, M. 2002. *A handbook on advocacy. Child domestic workers: Finding a voice*, Anti-Slavery International, Reino Unido. Disponible en: www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/a/advocacyhandbookeng.pdf.

Roeder, E.; Hinostroza, S. 2005. *Contribución al ABC de la comunicación para prevenir el trabajo infantil doméstico en Sudamérica*, Oficina de País de la OIT para Chile, Santiago. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4870/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC; Marcha global contra el trabajo infantil. 2014. *Tackling Child Domestic Labour and Protecting Child Domestic Workers: A Global Resource Manual*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_24857/lang--es/index.htm.

HERRAMIENTA 4.5: ¿Qué es lo que hace que la sensibilización sea eficaz? Lecciones extraídas de las actividades en el terreno

1. La eficacia de la sensibilización se basa en la legitimidad y credibilidad del contenido y del "mensajero":
   - se basa en hechos y no en suposiciones; es fidedigna y no sensacionalista;
   - se extraen enseñanzas de la experiencia práctica;
   - implica la activa participación del grupo que promueve, y lo representa con honestidad; y
   - permite que el grupo representado (por ejemplo, los niños trabajadores domésticos) pueda hablar por sí mismo, siempre que sea posible.

2. La utilización de los resultados de la investigación dan mayor credibilidad a los mensajes, y al mismo tiempo ofrecen bases bien fundamentadas para los argumentos que los actores clave comunican a través de los medios de comunicación.

3. Los testimonios e historias de la vida real sobre los niños en el trabajo doméstico suelen conmover profundamente al público.

4. Las campañas de sensibilización deben planificarse de forma minuciosa y estratégica a corto y largo plazo.

5. Se deben establecer alianzas con los medios de comunicación: mediante esfuerzos para sensibilizar y/o formar a periodistas y reporteros; y la involucración de personas clave (por ejemplo, un renombrado periodista o reportero). Los socios de los medios de comunicación pueden transmitir y difundir información de forma gratuita, o proporcionar plataformas que faciliten llegar al público.

6. Los medios de comunicación locales son eficaces para llegar a los actores clave y a la comunidad, y estimular el diálogo, porque pueden identificarse con los problemas locales y son más cercanos a los grupos meta.

7. La presencia frecuente en los medios de comunicación no significa necesariamente una mayor conciencia del problema y la movilización de las personas.

8. Las campañas en los medios de comunicación podrían suscitar la indiferencia del público si no plantean soluciones, y el público se siente incapaz de hacer algo para cambiar la situación.

9. Cuando se realiza una campaña masiva sobre el trabajo infantil en el trabajo doméstico, las entidades responsables deben estar preparadas para responder al incremento de la demanda de información y de intervenciones debido a la campaña de sensibilización.

Fuente: Roeder, Hinostroza, 2004.

4.3.2 Establecer los objetivos de la sensibilización

La sensibilización puede desempeñar varias funciones y lograr distintos objetivos. El primer paso es, por ende, definir el o los objetivos de la campaña. El establecimiento de los objetivos será guiado por una serie de consideraciones, en particular:

- Una evaluación fundamentada y un análisis de la situación de los niños trabajadores domésticos en la zona meta: sus características socio-demográficas, y la organización social del trabajo doméstico existente;
- Los cambios en la situación de los niños trabajadores domésticos que la organización o alianza desea propiciar;
- Las prioridades de los propios niños trabajadores domésticos;
- Las demás intervenciones emprendidas o proyectadas para impulsar estos cambios, y la manera en que la sensibilización podría contribuir a los esfuerzos globales, y
- Las capacidades y recursos de la organización u organizaciones que pretenden realizar la labor de sensibilización.

Los cambios necesarios en las estructuras sociales y económicas del trabajo infantil y el trabajo doméstico, y en la vida de los niños en situación de trabajo infantil, o en situación de riesgo, y en la de sus familias, llevarán tiempo. No se puede suponer que las acciones de los medios de comunicación por sí solas vayan a cambiar las percepciones, las actitudes y los comportamientos de las personas. Por lo tanto, es preciso considerar el alcance y el impacto de las campañas de sensibilización a largo plazo, y su contribución a los procesos de intervención de carácter más integral.

Se puede establecer una jerarquía de objetivos: los objetivos a largo plazo pueden tardar 20 años o más a alcanzarse, mientras que objetivos a mediano y corto plazo servirán de trampolín hacia esa meta. Es preciso tener una visión clara de los cambios deseados a fin de orientar el establecimiento de las metas de largo y mediano plazo. Una estrategia de sensibilización podría contribuir al logro de los objetivos de largo y mediano plazo; pero su contribución sería más eficaz y significativa si se lleva a cabo en conjunción con otras intervenciones políticas y prácticas. Los objetivos inmediatos (es decir, los resultados previstos al final de las actividades de sensibilización) deben, por lo tanto, complementar los objetivos inmediatos de otras intervenciones.

4.3.3 Participación de los niños trabajadores domésticos en las campañas de sensibilización

Se deben realizar verdaderos esfuerzos a fin de lograr la participación de los niños trabajadores domésticos. Será preciso recoger sus opiniones en estudios de investigación, y su voz deberá escucharse y tenerse en cuenta a la hora de planificar, diseñar y evaluar las estrategias de sensibilización. El proceso necesario para lograr la participación de los niños puede ser difícil y delicado, y requerirá de métodos especiales. Sin embargo, los organizadores de la sensibilización podrían invertir tiempo en el fortalecimiento de la capacidad de los adolescentes y jóvenes, a fin de que puedan desempeñar un papel más activo en la sensibilización.

Un ejemplo que vale la pena señalar es el del Sindicato de trabajadores domésticos (DWU) del Estado de Nueva York de los Estados Unidos de América, que adoptó estrategias para poner remedio a la exclusión de los trabajadores domésticos de casi todas las leyes laborales federales y estatales. La campaña del

sindicato sobre el proyecto de ley relativo a los derechos de los trabajadores domésticos fue todo un éxito. Aunque los miembros del DWU son trabajadores adultos (niñeras, amas de llaves y cuidadores de ancianos del Caribe, América Latina y África), las estrategias adoptadas, que estaban orientadas a lograr un cambio tanto de las políticas como en el ámbito cultural, muestran de qué manera los trabajadores domésticos pueden participar de forma significativa en la planificación y ejecución de campañas de sensibilización (Recuadro 4.4).

RECUADRO 4.4: Domestic Workers United (DWU): la campaña "Workers leadership"

La campaña del DWU se basó en el compromiso, la unidad y la perseverancia de los propios trabajadores domésticos. Los trabajadores domésticos desempeñaron un papel esencial en todos los aspectos de la campaña, desde la organización de reuniones de planificación y la elaboración de estrategias hasta la creación de alianzas y la organización de reuniones con los legisladores.

Al inicio de la campaña, el DWU creó un comité organizador integrado por miembros del propio sindicato. Las reuniones semanales de la campaña se prolongaban hasta altas horas de la noche, a medida que los miembros del DWU, funcionarios y asesores legales avanzaban en el diseño de la estrategia de la campaña, la definición del grupo meta, y la planificación de eventos que podrían focalizar la atención en la campaña.

Parte del éxito del comité organizador de la campaña se debió a su habilidad para integrar la estrategia de la campaña en todos los aspectos del plan de trabajo anual de la organización. Los cursos para líderes brindaron la formación necesaria a los miembros en materia de estrategias de campaña, el papel del portavoz ante los medios y habilidades para hablar en público; la formación de líderes demostró su valor cuando llegó el momento de tomar decisiones difíciles acerca de la campaña y el contenido del proyecto de ley. El comité de desarrollo de liderazgo integró la formación en su plan de trabajo anual con el fin de formar mejor a los miembros para que asumieran funciones de liderazgo. Se alentó a las participantes en el curso de formación de niñeras a participar en las reuniones de campaña, eventos y viajes a Albany; y los soportes mediáticos y el arte producidos por el comité de cultura y comunicaciones se utilizó para animar las manifestaciones de la campaña y conferencias de prensa, así como para incrementar la sensibilización sobre el tema de los trabajadores domésticos y el proyecto de ley sobre los derechos de esos trabajadores.

El comité de campaña era responsable de tomar las decisiones técnicas y tácticas sobre la campaña, mientras que las decisiones más estratégicas se sometieron a la asamblea general de los miembros. Por ejemplo, cuando en 2007 se hizo evidente que la legislatura no aprobaría un proyecto de ley que incluyera un salario vital de $14 por hora, el comité de campaña diseñó un cuestionario para encuestar a los miembros durante la reunión mensual de la asamblea general. La decisión también se sometió a los miembros de la NYC Domestic Worker Justice Coalition. Gracias a este enfoque, el DWU garantizó que el proyecto de ley contara con el apoyo de los trabajadores domésticos, incluso después de los cambios que se hicieron en relación con las exigencias iniciales.

Fuente: Hobden, 2010, pág. 16.

La participación de los niños en las campañas de sensibilización debe realizarse con especial cuidado y prestar atención a sus derechos, opiniones y expectativas. La Herramienta 4.6 describe lo que se debe hacer y lo que no.

HERRAMIENTA 4.6: Involucrar a los niños en las actividades de sensibilización: lo que se debe hacer y lo que no

1. Respetar la dignidad de los niños. No utilizar imágenes negativas, degradantes o estigmatizantes sobre los niños, ya sea en fotos o en palabras.
2. No hacer promesas a los niños que no se puedan cumplir.
3. No generar expectativas que no se puedan cumplir.
4. Obtener el consentimiento de los niños:
   - pedir el consentimiento de los niños para utilizar sus imágenes, historias e informar sobre su participación;
   - explicarles y pedir su consentimiento sobre la manera en que se utilizarán los materiales;
   - tratar de asegurarse de que entienden el significado y las consecuencias de dar su consentimiento, y que cuando lo hagan deben estar bien informados;
   - respetar su decisión si se niegan a ser entrevistados o fotografiados;
   - no identificar a niños individuales o grupos de niños, a menos que ellos y/o sus cuidadores hayan dado su consentimiento; asegurarse de que no estarán expuestos a la explotación.
5. Precisión:
   - utilizar la mejor información posible - precisa, respetuosa, veraz, y no distorsionada;
   - no exagerar o utilizar un lenguaje emocional innecesario.
6. Tener cuidado con los peligros a los que se exponen los niños que participan:
   - retribución - los adultos pueden exigir una retribución para que el niño hable;
   - Estigma y vergüenza - los niños pueden sentirse avergonzados de que se utilicen sus historias y fotografías, o de ser presentados como víctimas. Los niños pueden ser estigmatizados por sus historias;
   - Defraudar a los niños – Los niños pueden tener expectativas poco realistas sobre la mejora de su situación como resultado de la sensibilización;
   - Estereotipos –se pueden reforzar los estereotipos que deberían cuestionarse.

Fuente: OIT-IPEC, Marcha global contra el trabajo infantil, 2014.

4.3.4 Grupos meta, mensaje y mensajero

El objetivo inmediato que se pretende alcanzar de inmediato determinará cuáles son los grupos meta de la campaña de sensibilización. Pueden ser los propios niños trabajadores domésticos, sus padres, sus empleadores, o, a distintos niveles, los encargados de la formulación de políticas o las autoridades.

Se requieren diferentes estrategias y técnicas de sensibilización para llegar a los distintos grupos meta. Elegir el mensaje adecuado para cada grupo meta es fundamental para lograr un cambio eficaz en las actitudes. No obstante, elegir el mensajero apropiado es tan importante como el mensaje (Black, 2002, pág. 37). El mensajero puede ser la organización u organizaciones líderes de la sensibilización, pero también pueden ser otros grupos o personas comprometidos a transmitir el mensaje al grupo meta. Los siguientes puntos deben tomarse en cuenta: si usted fuera el grupo meta, ¿consideraría que el mensajero es creíble?, ¿aceptaría y tomaría en serio el mensaje transmitido por el mensajero?, ¿cuál podría ser su reacción?

El proyecto SCREAM en Paraguay eligió como mensajero a las escuelas y los maestros (Recuadro 4.5)[46]. Las escuelas se han utilizado con frecuencia en las estrategias de sensibilización para llegar a los niños, sus padres y la comunidad local. Los profesores, además de conocer a sus alumnos cuentan entre los miembros

46 El programa SCREAM de la OIT apunta a promover la conciencia entre los jóvenes acerca de los derechos de los niños, con un enfoque en el trabajo infantil, de modo que a su vez puedan hablar y movilizar a sus comunidades para que actúen.

más respetados de la comunidad. Las asociaciones de padres y profesores y los clubes estudiantiles son posibles canales para transmitir mensajes a los niños, sus padres y los dirigentes locales. Entre la población estudiantil hay niños que podrían caer en el trabajo doméstico antes de finalizar su educación básica; otros que ya se encuentran en situación de trabajo doméstico; y finalmente otros que podrían conocer a niños trabajadores domésticos de su localidad.

RECUADRO 4.5: PARAGUAY: SCREAM: Profesores y alumnos como mensajeros

SCREAM en acción en Paraguay, 2005-2009.

El programa, a través de maestros y estudiantes en las escuelas, incrementó la sensibilización en la comunidad; y, finalmente logró un cambio en las actitudes respecto al trabajo doméstico infantil y la explotación sexual comercial de los niños, niñas y adolescentes.

Objetivos: Sensibilizar a los maestros y estudiantes en las escuelas del país; e integrar progresivamente las cuestiones relativas al trabajo infantil en las escuelas.

Grupo meta: Profesores, estudiantes y la comunidad local

Estrategia:

- Los maestros realizaron sesiones con los estudiantes acerca de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y el problema del trabajo infantil.
- Los estudiantes que participaron establecieron contacto con las principales partes interesadas (como alcaldes, administradores de hospitales, directores de establecimientos educativos, empresarios, comunicadores sociales y medios de comunicación); realizaron encuestas a maestros, alumnos y padres de familia; organizaron reuniones sobre el trabajo infantil en instituciones educativas; crearon campañas de sensibilización en la radio; publicaron artículos en los periódicos locales; crearon murales; y organizaron charlas y debates sobre el tema en los distritos en los que operaba el proyecto.

Medidas adoptadas por el programa SCREAM para poner en práctica la estrategia en las escuelas meta:

- Se realizaron entrevistas con los supervisores de educación, directores y técnicos para que comprendieran mejor los problemas y la forma de aplicar la metodología;
- Se organizaron talleres de formación destinados a profesores sobre los módulos que debían impartir a sus estudiantes;
- Se impartió formación a los supervisores departamentales, directores y docentes en la aplicación de la metodología;
- se celebraron reuniones de seguimiento con los maestros y supervisores técnicos del programa para compartir experiencias y lecciones aprendidas sobre la aplicación de la estrategia;
- Se celebraron reuniones de evaluación con los directores; se llevaron a cabo visitas de seguimiento a las instituciones que participaban en el programa;
- Los profesores prepararon informes sobre los avances; y
- El personal técnico del proyecto, en colaboración con el Ministerio de Educación, supervisó la incidencia.

Al final del proyecto, el Ministerio de Educación contaba con un equipo preparado para aplicar la metodología SCREAM. El equipo proporcionó formación a los profesores de varios departamentos. El nivel de toma de conciencia entre los adolescentes mejoró, y se logró la participación activa de los maestros, padres y la comunidad en general. Asimismo, se registró un aumento del número de denuncias de violaciones de los derechos humanos presentadas ante los Concejos Municipales de la Niñez y la Adolescencia, y algunos niños de los distritos participantes dejaron de trabajar, o disminuyeron sus horas de trabajo.

Fuente: OIT-IPEC, 2015.

Sensibilización destinada a los padres de los niños trabajadores domésticos

Los padres de los niños trabajadores domésticos son actores cruciales para evitar que los niños caigan en situaciones de trabajo infantil, y para facilitar la reintegración de los niños retirados de situaciones de trabajo infantil en el trabajo doméstico. Las campañas de sensibilización que pretenden contribuir al logro de esos fines pueden decidir concentrarse en los padres y tutores de niños trabajadores domésticos. Los contextos familiares que impulsan a los niños hacia el trabajo doméstico y a situaciones penosas no suelen ser sencillos. Los padres pueden creer que están haciendo lo mejor para el niño y su familia al aceptar que su hijo trabaje o viva fuera del hogar. Por lo tanto, hay que tener mucho cuidado con los mensajes y asegurarse que juzguen, culpen o critiquen de forma categórica a los padres por la difícil situación de los niños trabajadores domésticos. Por consiguiente, es importante obtener ciertas informaciones: ¿Dónde están los padres? ¿Por qué razón han permitido que sus hijos trabajen lejos? ¿Han sido víctimas de algún tipo de engaño? ¿Qué saben acerca de la situación en que viven sus hijos? ¿Tienen contacto con sus hijos? ¿Cuál es su situación socioeconómica? ¿Estarían dispuestos a recuperar a sus hijos y enviarlos a la escuela?

Para que los investigadores puedan aplicar **enfoques directos** con los padres de los niños trabajadores domésticos deben dirigirse a los lugares en que están más concentrados, es decir, en las principales comunidades de origen de los niños trabajadores domésticos. Los posibles métodos que podrían utilizarse son:

- Encuentros personales con los padres;
- Establecimiento de contactos con los maestros y supervisores de las escuelas de la comunidad con el fin de entrevistar a los padres, y
- Buscar la participación de los dirigentes o líderes tradicionales de la comunidad con el fin de entrevistar a los padres.

Es importante tener en cuenta que el contacto directo con los padres de los niños trabajadores domésticos requiere estar preparado para proporcionar algún tipo de respuesta a sus preguntas y preocupaciones.

Los **enfoques indirectos** consisten en crear conciencia y difundir información dentro de las comunidades locales respecto de la situación de los niños trabajadores domésticos en las ciudades. Los foros comunitarios crean oportunidades para examinar las condiciones que han llevado a los niños al trabajo doméstico, los problemas que enfrentan las familias y las comunidades, y las posibles soluciones o programas concretos para abordar sus preocupaciones.

Sensibilización destinada a los niños trabajadores domésticos y los niños en general

Los **enfoques directos** con los niños trabajadores domésticos pretenden suscitar reacciones en los propios niños y/o sus empleadores. Por esta razón, no deben aplicarse a menos que se hayan previsto y estén en funcionamiento programas o mecanismos para responder a sus reacciones, preocupaciones y problemas.

Los posibles enfoques directos con los niños trabajadores domésticos incluyen:

- Establecer o facilitar la adhesión a organizaciones para jóvenes trabajadores domésticos;
- Prestarles asistencia para que se autoorganicen, comprendan mejor sus derechos, mejoren su autoestima y aumenten sus habilidades para expresar sus necesidades y opiniones;
- Ponerlos en contacto con los servicios, tales como escuelas, centros de formación, atención sanitaria y asesoramiento;
- Crear líneas directas a las que pueden llamar gratuitamente para expresar problemas, quejas y consultas;
- Establecer centros de primera acogida y centros de recepción donde puedan reunirse con otros niños trabajadores domésticos, participar en actividades, etc.;
- Involucrarlos en actividades recreativas, teatro, deportes, concursos de arte y fotografía, y otras formas de expresión personal;
- Proporcionarles formación en competencias y oportunidad de autoperfeccionamiento; y
- Proporcionarles clases de alfabetización, clases nocturnas o los fines de semana, en colaboración con las escuelas locales.

Los niños y los trabajadores domésticos pueden ser los mensajeros más creíbles para llegar a otros niños que se encuentran en situaciones similares o en riesgo de caer en el trabajo infantil en el trabajo doméstico. Zambia ofrece un ejemplo sobre la forma en que se logró la participación de los niños dentro y fuera de la escuela en campañas de sensibilización acerca del trabajo doméstico infantil (Recuadro 4.6).

RECUADRO 4.6: ZAMBIA: Participación de niños y ex niños trabajadores domésticos como mensajeros

En Zambia, el programa Tasintha organizó la participación de los jóvenes, tanto dentro como fuera de la escuela, para crear conciencia sobre el trabajo doméstico infantil a través del teatro y debates. Los niños retirados del trabajo infantil participaron activamente en la creación de guiones, campañas en los medios de comunicación, seminarios de sensibilización, música y danza.

Las razones por las que se involucró a los niños y a las escuelas en el programa de sensibilización son las siguientes:

a) las voces de los niños llegan a las masas con mucha fuerza para expresar el flagelo al que están sometidos;
b) los niños pueden proponer el tipo de alternativas de rehabilitación que les permitiría ser autosuficientes;
c) los niños desempeñan un papel decisivo en la movilización y el diálogo con sus padres acerca del trabajo infantil;
d) los niños trabajadores domésticos se conocen y saben en qué lugar trabajan sus compañeros. Esto facilita la difusión de información útil para sus pares.
e) las escuelas se consideran lugares estratégicos para llegar a los niños. Ello permitió despertar el interés de los alumnos para que participaran en los diálogos, piezas de teatro y debates sobre el trabajo infantil;
f) la colaboración con las escuelas es fácil.
g) los alumnos de las escuelas primarias son trabajadores domésticos potenciales. Era importante obtener información sobre ellos en una fase temprana.

RECUADRO 4.6: (cont.)

Los pasos clave del proceso son los siguientes:

a) establecer y mantener un diálogo con los directores de escuela para tener acceso a ellas;
b) escribir oficialmente a la escuela y exponer de qué se trata el programa;
c) seleccionar un grupo meta clave, entre el 5 y 9 grado (11-15 años de edad), que es más vulnerable al trabajo doméstico infantil;
d) crear clubes sobre el trabajo infantil en las escuelas para favorecer una sensibilización continua sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil.
e) En el caso de los adolescentes (en secundaria), los debates se utilizan para ayudar a los jóvenes a explorar las causas del trabajo doméstico infantil, expresar su propio punto de vista sobre el problema y dar sugerencias.

Fuente: IOIT-IPEC, 2006b.

Sensibilización destinada a los empleadores

Los empleadores de trabajadores domésticos no pueden ser ignorados en las estrategias para combatir el trabajo infantil en el trabajo doméstico. Cuando se dispone de normas laborales nacionales sobre trabajo doméstico, se debe promover y facilitar el cumplimiento de la ley por parte de los empleadores. Si la legislación no contempla a los trabajadores domésticos, se debe sensibilizar a los empleadores sobre los derechos fundamentales de todos los trabajadores, y motivarlos para que apliquen las prácticas que los respeten, en particular en cuanto a los requisitos de edad mínima y al trabajo infantil. Si los trabajadores domésticos se han podido organizar para mejorar sus condiciones de trabajo, se debe habilitar a los empleadores para que negocien con ellos de manera equitativa. Si los trabajadores domésticos tienen oportunidades para proseguir su educación, asistir a cursos de formación, y participar en actividades con otros trabajadores, se debe proceder de manera que los empleadores consideren estos hechos positivamente, en vez de verse amenazados por ellos. Por último, cuando existen empleadores que abusan y violan los derechos de sus trabajadores domésticos, se debe reconocer a los empleadores que respetan los derechos humanos y darles la posibilidad de denunciar a otros empleadores que violan los derechos.

Si bien hay empleadores que perpetúan el abuso, el desprecio y la discriminación contra los niños trabajadores domésticos (y trabajadores domésticos de cualquier edad) -que son prácticas que es preciso denunciar- probablemente, la mayoría de empleadores no se consideran a sí mismos como tales, sino como benefactores o "seudopadres" de los niños trabajadores domésticos que tienen a cargo. Esta sensación puede ser auténtica, pero no debe incidir negativamente en los derechos de los niños trabajadores. La sensibilización destinada a los empleadores debería, por tanto, llegar a este grupo en particular, con el fin de asegurar su participación en la lucha y la prevención de situaciones de trabajo infantil. Es muy probable que los mensajes que satanizan a todos los empleadores favorezcan una reacción antagónica, e impidan toda forma de cooperación.

Los **enfoques directos** con los empleadores de trabajadores domésticos incluyen:

- Organizar sesiones informativas destinadas a los empleadores que no tengan un carácter amenazador ni antagónico, por ejemplo, en oficinas gubernamentales, grandes empresas y universidades, donde la mayoría del personal son empleadores potenciales de trabajadores domésticos;

- Organizar cursos breves de formación para mejorar los conocimientos y aptitudes de los trabajadores domésticos, a los que se puede invitar a los empleadores para que apoyen y contribuyan (por ejemplo, como instructores o portavoces);
- Involucrar a los empleadores en la elaboración de un código de conducta que puedan aplicar y promover entre otros empleadores;
- Estimular y ayudar a las organizaciones, organismos y empresas para que adopten directrices éticas que orienten a sus empleados sobre la contratación y el empleo de trabajadores domésticos.

El ejemplo de un grupo de empleadores de trabajadores domésticos en Malasia muestra cómo se puede alentar a los empleadores a establecer un código de conducta. En 2015, con la asistencia del Ministerio de Recursos Humanos y la OIT, un grupo de empleadores de trabajadores domésticos extranjeros identificaron una serie de buenas prácticas en las que podría basarse un código de conducta de los empleadores. Se adoptó un enfoque participativo, que incluyó un taller de trabajo con la participación de los empleadores de trabajadores domésticos[47]. La eficacia de esta estrategia reside en el hecho de que los propios empleadores hablan a sus pares acerca de lo que significa una buena conducta como empleadores. Este enfoque no solo fomenta la responsabilización, y el cambio de actitudes de quienes participan en el proceso, sino que convierte a los empleadores en buenos "mensajeros" en el sentido indicado anteriormente.

En julio de 2016, la Oficina Internacional del Trabajo emitió una circular dirigida a su personal de la sede y en el terreno sobre la contratación de trabajadores domésticos de conformidad con el Convenio núm. 189. El personal de la OIT está obligado, por un lado, por el Código de Deontología de la Función Pública de las Naciones Unidas, y, por el otro, por la circular de la OIT que proporciona directrices prácticas y concretas, que son especialmente importantes en los países que carecen de regulaciones nacionales relativas a los trabajadores domésticos. Se puede alentar a otras organizaciones internacionales a que procedan de la misma manera.

Los **enfoques indirectos** que podrían influir en los empleadores de trabajadores domésticos incluyen sesiones de sensibilización en las escuelas (donde la mayoría de los estudiantes provienen de hogares con servicio doméstico), campañas en los medios de comunicación, y la denuncia pública y el enjuiciamiento de casos concretos de abuso infantil. La obligación legal de los empleadores de inscribirse como tales, así como a los trabajadores domésticos que emplean, son útiles para que la situación sea visible.

Sensibilización destinada a los responsables de la formulación de políticas y de la toma de decisiones

Es indispensable llegar a los responsables y al personal técnico para promover las reformas.

Los **enfoques directos** incluyen: propiciar reuniones interpersonales con los funcionarios competentes; invitar a los funcionarios a talleres y reuniones públicas; distribuir materiales de información y presentar peticiones a los políticos y funcionarios públicos.

Los **enfoques indirectos** incluyen: promover la ratificación y la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, los Convenios de la OIT núms. 138, 182 y 189, y celebrar reuniones y campañas en los medios de comunicación.

47 Este tema se describe con más detalle en el Capítulo 6 de esta Guía Práctica.

4.3.5 Seguimiento y evaluación de los resultados y efectos de las campañas de sensibilización

El seguimiento es un proceso continuo que permite hacer el rastreo de la aplicación de un plan, las aportaciones, las actividades y los productos, en relación con los resultados previstos. Todo ello forma parte del plan de gestión diario, que normalmente incluye el proceso de seguimiento.

Sin embargo, la evaluación de los efectos es otra cuestión. ¿Qué diferencia se logró con la campaña de sensibilización?, ¿se lograron los cambios previstos?, o ¿tuvo la campaña efectos inesperados o indeseables? A veces no se plantean estas preguntas. Pero incluso cuando es el caso, con frecuencia no es posible responder a ellas porque al inicio de la campaña de sensibilización no se estableció la metodología necesaria para obtener y analizar los datos.

Evaluar los efectos de una campaña de sensibilización significa determinar los cambios que se han operado en las percepciones, las actitudes y/o el comportamiento del grupo meta, y que podrían atribuirse a las actividades de sensibilización. Pero los cambios en las actitudes suelen ser lentos, y el ritmo al que se traducen en los comportamientos es incluso más lento. Una campaña de publicidad, que confiere alta visibilidad a un problema, traerá consigo un cambio en la percepción de algunas personas, pero cuando el problema desaparece de la prensa o la televisión, suele ser difícil saber cuánto duró el efecto (Black, 2002, págs. 59-60). Además, las preguntas relativas a la relación causa-efecto plantean dificultades metodológicas[48]. Los cambios en las actitudes, percepciones y comportamientos suelen ser el resultado de algo más que una sola campaña o intervención.

Mejorar los efectos de una campaña, en lugar de demostrar sus efectos, probablemente sea el aspecto en el que debe centrarse la evaluación. La mejora de los efectos pone énfasis en la utilización -en vez de en la cuantificación- de los resultados de la evaluación a fin de mejorar la intervención (OIT, 2015h). Esto implica comprender el proceso de cambio generado por la campaña: ¿Qué funcionó y qué no?, ¿qué factores obstaculizaron el plan y cuáles ayudaron? La Herramienta 4.7 proporciona pistas para facilitar la evaluación de una campaña de sensibilización.

48 Las preguntas sobre la relación causa-efecto implica la necesidad de atribuir determinados cambios a una intervención específica. Según una escuela de pensamiento muy difundida, la única manera rigurosa y fiable de hacerlo es comenzar por determinar la "situación de contraste", es decir, cuál sería la situación (o los resultados) si la intervención no hubiera tenido lugar, y medir la diferencia de los resultados entre el grupo beneficiario de la intervención y la situación de contraste. Medir las diferencias entre la situación anterior a la intervención y la situación después de la intervención no es suficiente porque la situación "anterior" puede ser diferente en otros aspectos de la intervención. Una comparación entre los beneficiarios y los no beneficiarios no es lo suficientemente rigurosa, porque ambos grupos pueden ser diferentes en términos de las características no observadas. En vista de estas limitaciones, el diseño experimental aleatorio ex ante y el diseño cuasi-experimental se consideran como el mejor método para establecer un grupo de tratamiento y un grupo de control que posean características similares (OIT, 2015h).

HERRAMIENTA 4.7: Pistas para facilitar la evaluación de una campaña de sensibilización

- Los objetivos inmediatos de la campaña deben describirse claramente, y es preciso contar con indicadores específicos, mensurables y de duración determinada. Un objetivo inmediato es el cambio previsto en el grupo meta a raíz de la campaña. En general, se espera que el cambio sea tangible en un plazo inmediato. Los efectos inmediatos de una campaña suelen contribuir a objetivos o resultados intermedios y superiores (véase la sección anterior sobre los objetivos de la sensibilización).
- Es útil comprender de qué manera los efectos inmediatos de la campaña de sensibilización contribuyen a responder a una determinada cuestión o problema (es decir, a los objetivos intermedios o superiores). Las conclusiones sobre los cambios en estas esferas de resultados complementarán las conclusiones acerca de los efectos inmediatos de la campaña.
- Es valioso integrar la campaña de sensibilización en un programa más amplio, y vincular sus objetivos inmediatos con los de las intervenciones prácticas. Los efectos de la campaña de sensibilización en el grupo meta del programa más amplio serán más visibles y más fáciles de medir que sus efectos en un público más amplio.
- El marco para la evaluación de la campaña de sensibilización debe formar parte integral del plan de sensibilización, y establecerse, con los recursos necesarios, antes del inicio de la campaña.
- La información de línea de base sobre el grupo meta, concretamente respecto a los objetivos inmediatos de la campaña, debe establecerse antes de iniciar la sensibilización.
- Se recomienda solicitar ayuda a personas que tengan experiencia en la evaluación de campañas de sensibilización. Existen diversos métodos para medir y evaluar los cambios en las actitudes, percepciones y comportamientos.

Fuente: Black, 2002, págs. 60-64.

4.4 MENSAJES CLAVE

- La sensibilización es toda actividad destinada a sensibilizar a los responsables de la toma de decisiones, empleadores y familias de niños trabajadores domésticos, los propios niños trabajadores domésticos, y el público en general, con la finalidad de impulsar la acción.
- Las características específicas de las circunstancias en que se encuentran los niños trabajadores domésticos exigen que se conceda particular importancia a la sensibilización, y se adopten enfoques innovadores al respecto.
- Para asegurar que los cambios en los conocimientos, percepciones y actitudes, y en la opinión pública den lugar finalmente a cambios en el comportamiento y motiven la acción, las estrategias de sensibilización deben formar parte de un programa de acción integrado, en vez de aplicarlas por separado.
- Para que la sensibilización sea eficaz, el mensaje y el mensajero deben ser creíbles y legítimos.
- Una campaña de sensibilización es más legítima y convincente cuando se involucra estrechamente al grupo por el que aboga y se le representa honestamente; en el caso de los niños trabajadores domésticos, se les debe dar la oportunidad de expresarse por sí mismos, cada vez que sea posible.

© OIT/CASSIDY, K.

CAPÍTULO 5:
POLÍTICA Y ACCIÓN LEGISLATIVA: PROTECCIÓN LABORAL DE LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

La legislación nacional por sí sola no garantiza la eliminación de todas las formas de trabajo infantil y la protección de los jóvenes trabajadores domésticos, pero definitivamente no se podrán alcanzar estos objetivos sin ella.

En este capítulo se identifican los problemas y desafíos que plantea el hecho de ampliar la protección laboral a los trabajadores domésticos, y se examinan los distintos enfoques e instrumentos normativos adoptados por diferentes países. La protección jurídica de los trabajadores domésticos, en especial de los niños trabajadores domésticos, es factible, pese a los numerosos obstáculos que hay que afrontar. En este capítulo se proporcionan ejemplos que ilustran una variedad de instrumentos adoptados por países de todo el mundo. Las leyes que rigen el trabajo de los niños y en general el trabajo infantil son indispensables para proteger eficazmente a los niños trabajadores domésticos. Este aspecto se abordará solo brevemente en este capítulo, ya que existen guías y manuales específicos que tratan de los aspectos sustantivos de este tema.

Dos dimensiones de los marcos nacionales de políticas y normativas son esenciales en el caso del trabajo doméstico infantil: en primer lugar, la protección de los niños trabajadores y de los niños en general contra el trabajo infantil, como se define en los Convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT; y, en segundo lugar, la protección de los trabajadores domésticos, como se define en el Convenio núm. 189 de la OIT. Al considerar la situación de un país específico, hay que preguntarse lo siguiente: ¿se han adoptado políticas y leyes que protejan a los niños del trabajo infantil?, ¿amplían esos marcos la protección a los niños trabajadores domésticos?, ¿cuenta el país con políticas y leyes que protejan a los trabajadores domésticos?, ¿amplían esos marcos la protección a los niños trabajadores domésticos, y tienen en cuenta las necesidades específicas de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar? Debido a la situación particular del trabajo doméstico (véase el Capítulo 2), los niños trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos en general suelen no estar cubiertos por las leyes y políticas de protección nacionales.

No existe un enfoque jurídico o de política único o perfecto para proteger a los niños trabajadores domésticos. El fenómeno del trabajo doméstico infantil es complejo, y los contextos socioculturales y económicos nacionales son bastante diversos. Además, la legislación es solo uno de los elementos –sin duda indispensable– de las estrategias para combatir el trabajo infantil. Debido a la escasez de datos empíricos sobre la incidencia de las normativas laborales, en esta Guía práctica no es posible evaluar los resultados de normativas específicas, a corto o a largo plazo.

Una pregunta frecuente en relación con la normativa sobre el trabajo doméstico es si es posible garantizar su cumplimiento, dadas las circunstancias peculiares del lugar en el que se realiza el trabajo doméstico. Se trata de una preocupación válida. En el Capítulo 2 se identifican algunas de las dificultades que se encuentran. En el presente capítulo se hace referencia a la cuestión de la observancia y el cumplimiento de la ley, sin embargo esta cuestión se abordará más sustancialmente en el Capítulo 7.

5.1 PROTEGER A LOS NIÑOS DEL TRABAJO INFANTIL: CONCEPTOS BÁSICOS

5.1.1 Introducción

El enfoque universal de los Estados para proteger a los niños que trabajan ha consistido en definir el tipo de trabajo que puede hacer un niño según la edad que tiene. En general, se cree que ciertos tipos de trabajos, incluso cuando se realizan a una edad temprana, pueden contribuir positivamente al desarrollo del niño y no suponen ningún daño. En el otro extremo, sin embargo, se sitúa el trabajo que es intrínsecamente dañino para los niños y, por ende, debe ser objeto de una normativa más estricta.

De conformidad con el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), la respuesta legislativa al trabajo infantil debería incluir cuatro elementos principales (OIT, UIP, 2002):

- Definiciones jurídicas claras sobre la edad mínima por debajo de la cual los niños no deben verse involucrados en determinados tipos de trabajo;
- Definiciones claras sobre los riesgos a los que ningún niño menor de 18 años debe estar expuesto;
- Leyes que prohíban prácticas inaceptables, como el trabajo forzoso y la condición de siervo, la venta de niños y trata infantil, y el uso y reclutamiento de niños para la prostitución, pornografía y actividades ilícitas; y
- Sanciones claras por practicar o alentar tales situaciones y actividades, o ser cómplice de ellas.

Existe el riesgo de que las políticas y las leyes, aun cuando pretendan proteger a los niños trabajadores en general, excluyan a los niños trabajadores domésticos. Esto puede suceder cuando las leyes o políticas citan los sectores de actividad económica en los que se prohíbe el trabajo infantil, dejando fuera a otros sectores en los que el problema puede revestir la misma importancia. Las disposiciones jurídicas a veces se redactan de modo tan específico o limitado que quedan excluidas de la reglamentación esferas importantes en las que existe el trabajo infantil (OIT-IPEC, 2007a, págs. 16-20). El Convenio núm. 138 permite a los países establecer ciertas exclusiones, siempre y cuando ciertas industrias básicas estén incluidas[49]. Por las razones examinadas en el Capítulo 2 de esta Guía práctica, el trabajo doméstico es un área del trabajo infantil que corre el riesgo de quedar excluida del ámbito de la aplicación de la legislación.

49 Por ejemplo, si bien la agricultura comercial es uno de los sectores que debe estar incluido, cabe hacer una excepción para "las empresas familiares y de pequeña escala que producen para el mercado local y que no emplean regularmente trabajadores asalariados".

5.1.2 Edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo

La primera limitación importante sobre el trabajo de los niños es la edad mínima de admisión al empleo o trabajo. Si bien en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño se define el concepto de niño como todo ser humano menor de 18 años, prácticamente todos los países han establecido límites que autorizan el trabajo de niños menores de 18 años. El Convenio núm. 138 obliga a los países a especificar una edad mínima de admisión al empleo o trabajo que no sea inferior a la edad en que cesa la obligación escolar y que, todo caso, no sea inferior a 15 años.

La protección que brinda la limitación de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo depende de otros elementos de la ley. Como se mencionó anteriormente, algunas leyes nacionales pueden limitar la aplicación de la edad mínima a ciertos sectores, y excluir a otros. También se puede introducir otra limitación, de modo intencional o indirecto, mediante la forma en que se formulan en la ley las definiciones de los términos "trabajo", "empleo", "trabajador" o "empleado". El Convenio núm. 138 no hace distinciones entre el trabajo remunerado y el no remunerado, con fines lucrativos o no, o si se lleva a cabo o no en el seno familiar. Sin embargo, existen leyes laborales nacionales que definen al empleado o trabajador como aquel que está involucrado en un "comercio" u ocupación, el cual se lleva a cabo "con fines lucrativos" o "para obtener un pago", con lo cual se centra únicamente en las "empresas". Estas leyes excluyen de hecho a los trabajadores domésticos.

Por ejemplo, el Código del Trabajo de Gabón, modificado en 1978 y 1994, establece la edad mínima de admisión al empleo en 16 años, pero este y otros reglamentos que prohíben diversos tipos de trabajo para los menores de 18 años, se refiere únicamente al trabajo realizado para empresas (Mba-Owono, 2013, págs. 15-16). El país cuenta con una ley especial que trata sobre los trabajadores domésticos, pero que no establece una edad mínima para este tipo de trabajo. Otro ejemplo es el Código del Trabajo de Haití, que define el trabajo ("travail") como las actividades realizadas en virtud de un contrato ("contrat de travail") (Jean François, 2014). Este instrumento establece la edad mínima legal de admisión al empleo en 15 años, pero solo para la agricultura, la industria y las empresas comerciales. Los trabajadores domésticos ("gens de la maison") quedan, por tanto, excluidos del ámbito de aplicación de esta norma laboral. Antes de 2003, el Código del Trabajo de Haití reconocía la práctica de los padres que confían a sus hijos a la edad de 12 años a otra familia para servir como trabajadores domésticos. Esta fue derogada en 2003, pero la Ley de 2003 la reformuló como una práctica de asistencia y solidaridad, no de empleo, y transfirió la reglamentación de dicha práctica al Ministerio de Asuntos Sociales (véase el Recuadro 5.4). Tanto Gabón como Haití han ratificado los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT.

La edad en que cesa la obligación escolar es un corolario importante de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo (OIT, UIP, 2002, pág. 81). Si la obligación escolar cesa antes de alcanzar la edad mínima legal, los niños no pueden trabajar legalmente hasta que alcancen la edad mínima. Por lo contrario, si la edad mínima de admisión al empleo o trabajo es inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, la posibilidad de trabajar legalmente puede empujar a los niños a abandonar la escuela. Y por último, si no existe obligación escolar, la opción de trabajar antes de alcanzar la edad mínima legal de admisión al empleo es incluso más atractiva.

5.1.3 Definición de "trabajo ligero" para los niños por debajo de la edad mínima general

La manera en que las leyes nacionales definen el "trabajo ligero" para los niños es otra limitación respecto al trabajo infantil. El Convenio núm. 138 deja abierta la posibilidad de que las legislaciones nacionales admitan el empleo o trabajo de los niños entre 13 y 15 años de edad –o mayores de 12 y menores de 14, en función del país– en trabajos "ligeros", a condición de que se éstos no afecten su asistencia a la escuela. La definición de "trabajo ligero" –en aquellos países en que se aplica este concepto– varía de un país a otro (OIT-IPEC, 2007a, pág. 30). Algunos países adoptan la definición casi al pie de la letra; otros agregan calificaciones, como por ejemplo, el establecimiento de un límite absoluto del número de horas trabajadas, o de un límite de horas de trabajo diarias o semanales; o permiten que los niños de determinada edad realicen trabajos ligeros ocasionalmente en empresas familiares (empresas en las que trabajan únicamente los miembros de la familia del propietario). En algunos casos, las listas de ocupaciones –implícitamente trabajos ligeros– precisan que no se puede emplear a niños en ninguna ocupación que no figure en la lista. En otros casos, por lo contrario, se enumeran los tipos de trabajo que no se consideran como "trabajo ligero".

5.1.4 Definición de trabajo peligroso

Se entiende por "trabajo peligroso" el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y es una de las peores formas de trabajo infantil. Este tipo de trabajo está prohibido para los niños menores de 18 años. El Convenio núm. 182 deja a discreción de cada país la definición del "trabajo peligroso" por medio del establecimiento de una "lista de trabajos peligrosos". Este Convenio y la Recomendación núm. 190 que lo acompaña, constituyen el marco legal en el cual se basará esa lista.

La "lista de trabajos peligrosos" es muy importante porque, una vez incorporada en el marco reglamentario laboral, forma la base para una variedad de acciones que pueden evitar que los niños y jóvenes trabajadores se involucren en estas actividades. En 2011, 108 (de 183 países) ya contaban con su propia lista de trabajos peligrosos, y varios otros estaban en el proceso de elaboración (OIT-IPEC, 2011, pág. 73).

¿Es trabajo peligroso el trabajo doméstico? (Recuadro 5.1) Algunos países han incluido el trabajo doméstico en su conjunto, o ciertos tipos de trabajo doméstico, en la lista de trabajos peligrosos (véase la sección 5.3.2).

RECUADRO 5.1: ¿Es peligroso el trabajo doméstico para los niños (es decir para personas menores de 18 años de edad)?

El trabajo doméstico es a menudo considerado positivamente como un tipo de trabajo protegido y seguro para los niños, y especialmente adecuado para las niñas. No siempre se considera como una actividad económica. Por lo tanto, la probabilidad de que el trabajo doméstico se considere como "trabajo peligroso" es menor que en otros sectores y ocupaciones. Además, en ausencia de normas laborales mínimas para los trabajadores domésticos adultos (situación en la que están muchos países) que sirvan como puntos de referencia, puede resultar difícil de definir las condiciones de trabajo peligrosas para los niños y los jóvenes trabajadores.

RECUADRO 5.1: (cont.)

Diversos estudios han documentado, sin embargo, los problemas comunes que se observan en las condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores domésticos: largas horas de trabajo, que se traducen en cansancio extremo; cargas pesadas para aquellos que se encargan de acarrear agua y leña, y lavar ropa; riesgos de seguridad en la manipulación de cuchillos, estufas calientes, detergentes domésticos y sustancias químicas; falta de control público y aislamiento, lo que significa la vulnerabilidad a la explotación y violencia; maltrato verbal y físico.

Algunos de estos riesgos puede que no sean inherentes a las tareas domésticas, sino a la ausencia de regulaciones laborales, la falta de aplicación efectiva de las normas laborales y las actitudes discriminatorias hacia los trabajadores domésticos, especialmente para quienes son originarios de ciertos pueblos indígenas, minorías étnicas o raciales, o de castas diferentes.

Algunos países han incluido en la lista de trabajos peligrosos, el trabajo doméstico en su conjunto, o cierto tipo de trabajo doméstico. Desde 2011, año en que se adoptaron el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, algunos países han tomado medidas, en el marco del proceso de ratificación de este convenio, encaminadas a examinar la posibilidad de incluir el trabajo doméstico, de algún modo, en la "lista trabajos peligrosos".

Necesidad de una base sólida para elaborar la lista de trabajos peligrosos

Con el fin de sentar las bases para la elaboración de la "lista de trabajos peligrosos", los responsables políticos requieren de una evaluación de los riesgos, heridas, enfermedades y riesgos específicos al sexo y a los jóvenes a los que las niñas y los niños menores de 18 años están expuestos, especialmente en los sectores económicos en los que están concentrados. Se han recopilado datos iniciales sobre la salud, la seguridad y los peligros morales que enfrentan los niños en el trabajo doméstico, la agricultura, la pesca y la acuicultura, la industria manufacturera, la minería y la explotación de canteras, la industria de la construcción e industrias asociadas, y el trabajo en la calle (OIT-IPEC, 201121-40). Se deben realizar nuevas evaluaciones de los riesgos y peligros a nivel nacional.

El Recuadro 5.2 presentado a continuación ofrece una breve descripción de los peligros y riesgos asociados a las tareas comunes realizadas por los niños trabajadores domésticos: En el Capítulo 6 se ofrece una presentación más detallada de estos peligros.

RECUADRO 5.2: Peligros, lesiones y consecuencias para la salud asociados con las tareas comunes realizadas por los niños trabajadores domésticos

Tareas	Peligros	Lesiones y posibles consecuencias para la salud
Cocinar, limpiar, planchar, así como otras tareas domésticas	Láminas cortantes; sartenes calientes; calentadores y demás utensilios en mal estado; sustancias químicas tóxicas	Cortes; quemaduras; asma y enfermedades respiratorias; sarpullidos y otras formas de dermatitis; alergias, lesiones posturales
Jardinería	Objetos cortantes; cargas pesadas; calor; picaduras de insectos; plaguicidas y fertilizantes tóxicos	Cortes; dolor de espalda y dolores musculares; insolación; quemaduras solares; deshidratación; picaduras de insectos y mordeduras de animales; trastornos del desarrollo y neurológicos

RECUADRO 5.2: (cont.)

Tareas	Peligros	Lesiones y posibles consecuencias para la salud
Recoger combustible, agua, provisiones	Cargas pesadas; circulación vehicular y demás peligros urbanos; largas distancias recorridas a pie	Dolor de espalda y dolores musculares; traumatismos causados por accidentes de la circulación o por situaciones de violencia urbana; acoso
Todas las tareas que escapan a la vista del público	Insuficientes alimentos y cobijo deficiente; horarios prolongados; falta de intimidad; maltrato físico y verbal; abuso sexual; humillaciones o trato denigrante	Agotamiento; hambre; depresión; trastornos del comportamiento; tendencia suicida; contusiones; quemaduras y otras lesiones causadas por el maltrato
Todas las tareas que se realizan cuando se trabaja en soledad	Aislamiento; separación de la familia y de los pares	Trastornos del desarrollo psicosocial e intelectual
Fuente: OIT-IPEC, 2011, cuadro 5.3, pág. 30.		

Implicaciones para la acción

Es útil concebir el trabajo peligroso en dos grupos distintos:

- Niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo y que deberían estar en la escuela; y
- Jóvenes trabajadores mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo pero menores de 18 años (OIT-IPEC, 2011, pág. 5).

Si hay niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo que están en situación de trabajo peligroso, esta situación constituirá una prioridad para la acción. Si es probable que las tareas que realizan pongan en riesgo su salud o su desarrollo, la única opción es retirarlos de esa situación.

En el caso de los jóvenes trabajadores en edad legal de trabajar, hay dos opciones: se les puede retirar de la situación de trabajo peligroso, o, se pueden reducir los riesgos mejorando sus condiciones de trabajo hasta que ya no sea "probable" que el trabajo que realizan dañe su salud, seguridad o moralidad. La frase "es probable que dañe" es significativa. Esto significa que no es necesario demostrar mediante la investigación o por otros medios que el trabajo definitivamente causará una enfermedad, lesión u otras consecuencias negativas, sino simplemente que exista una amenaza sustancial de que así sea. El Artículo 5.2 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) proporciona una indicación precisa de las garantías mínimas que deben aplicarse para proteger a los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar de las condiciones peligrosas en el trabajo doméstico (Recuadro 5.3).

RECUADRO 5.3: Salvaguardias mínimas para proteger a los jóvenes trabajadores domésticos de las condiciones peligrosas

El Artículo 5.2 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), estipula:

Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberán prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:

a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
b) prohibiendo que trabajen por la noche;
c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

5.2 PROTEGER A LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS: CUESTIONES PRINCIPALES

5.2.1 Exclusión del trabajo doméstico de la protección laboral y social

La situación de los adultos trabajadores domésticos es un punto de referencia obligatorio para comprender las condiciones en que se realiza el trabajo doméstico infantil. Si el trabajo doméstico del adulto no se valoriza y no goza de protección, la situación de los niños, que se supone carecen de habilidades o solo están para "ayudar", será peor.

Sin reconocimiento legal de los trabajadores domésticos adultos como trabajadores con derechos, y en ausencia de un marco reglamentario para el sector del trabajo doméstico, es difícil ampliar la protección efectiva que ofrece el Estado a los niños y jóvenes trabajadores domésticos. En el nivel más básico, no gozarán de la protección que otorgan las disposiciones legales sobre la edad mínima de admisión al empleo, o sobre las restricciones del tipo de trabajo que los trabajadores menores de 18 años pueden realizar.

Además, la exclusión del trabajo doméstico del marco jurídico facilita y refuerza las actitudes y prácticas negativas del empleador que mantienen condiciones de trabajo y de vida peligrosas e inaceptables para los trabajadores domésticos. Así, los niños y jóvenes trabajadores domésticos pueden verse fácilmente como sustitutos baratos de los trabajadores adultos.

La Herramienta 5.1 proporciona una lista que resume las posibles lagunas y deficiencias en la protección laboral y social para los trabajadores domésticos. Estas deficiencias de la ley tienen graves repercusiones sobre los niños y los jóvenes trabajadores domésticos. Sin embargo, cabe mencionar que incluso cuando la protección laboral y social ampara a los trabajadores domésticos, los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo, empleados en condiciones peligrosas o en una situación análoga a la esclavitud, serán ocultados por sus empleadores de las autoridades del Estado y del público. Esos niños trabajadores no tienen acceso a las medidas de protección previstas por la legislación en materia de horas de trabajo, salarios mínimos y otras condiciones de trabajo, y muy probablemente no tengan la posibilidad de recurrir a la justicia.

HERRAMIENTA 5.1: Posibles lagunas y deficiencias en el suministro de protección laboral y social para los trabajadores domésticos

Posibles lagunas en los marcos jurídicos:

- Exclusión total o parcial de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo y la cobertura de la seguridad social debido a las limitaciones previstas en la propia legislación del trabajo;
- Exclusión de determinadas categorías de trabajadores domésticos, de forma explícita o implícita, por motivos tales como el hecho de vivir o no en la casa del empleador, la exigencia de un número mínimo de horas o días de la semana, o el tipo de tareas realizadas (por ejemplo, choferes y jardineros);
- El hecho de no proporcionar una protección específica contra el empleo de niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo, y jóvenes trabajadores domésticos mayores de la edad mínima pero menores de 18 años;
- La debilidad de las instituciones encargadas del cumplimiento de la ley: la falta de capacidad; procedimientos ineficaces o inadecuados; ausencia de mecanismos accesibles para recibir y atender las quejas de empleadores o de trabajadores; falta de acceso a mecanismos para la presentación de quejas y la resolución de conflictos;
- La ausencia de medidas para informar al público acerca de los reglamentos, y ayudar a los empleadores y a los trabajadores a cumplir la ley.

Posibles obstáculos para el cumplimiento de la ley por parte de los empleadores y trabajadores:

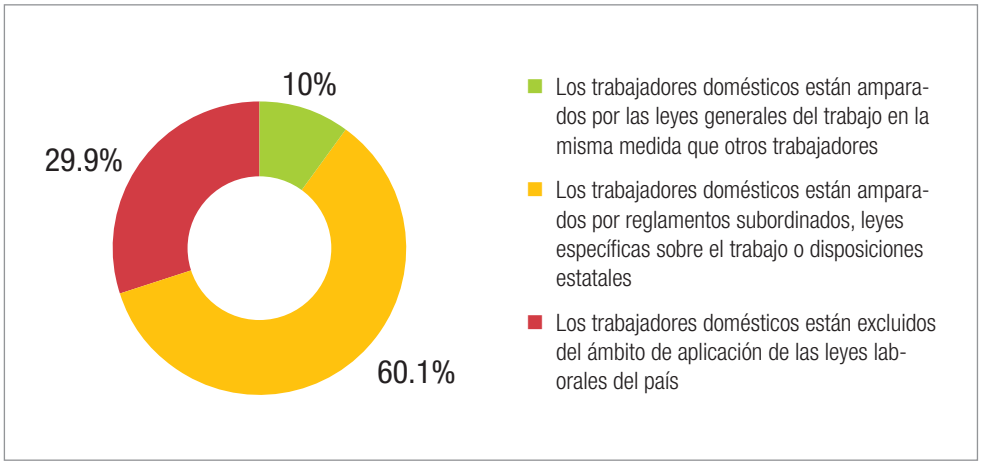
- Falta de información y comprensión de las normas;
- Largos y complicados procedimientos administrativos;
- El costo que representa el cumplimiento de las obligaciones, por ejemplo, contribuciones a la seguridad social, las cargas sociales, el salario mínimo establecido por ley;
- El comportamiento negativo o amenazador del personal de la administración pública hacia los trabajadores domésticos y/o empleadores;
- Falta de confianza en las instituciones de la seguridad social;
- Desconfianza del público en los organismos y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley;
- Barrera de la lengua; analfabetismo.

Exclusión total

En 2010 casi un tercio de todos los trabajadores domésticos de todo el mundo de 15 años de edad y más estaba completamente excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral nacional (Gráfico 5.1). Solo el 10 por ciento estaba cubierto por la legislación laboral general en la misma medida que los demás trabajadores; el resto estaba cubierto por reglamentos específicos a los trabajadores domésticos. En Asia y el Pacífico, la región del mundo que cuenta con el mayor número de trabajadores domésticos, se considera que prácticamente todo el sector es informal debido a la falta de legislación que regule el empleo de los trabajadores domésticos (OIT, 2013a)[50].

50 Cabe mencionar que, desde la adopción del Convenio núm. 189 en 2011, un número significativo de países (al 24 en diciembre de 2017), habían ratificado este Convenio. Varios otros países han dado pasos hacia la revisión de su legislación nacional.

GRÁFICO 5.1: Alcance de la protección jurídica de los trabajadores domésticos



Fuente: OIT, 2013a.

Exclusión parcial debido a la concepción y aplicación

Aun cuando existe una normativa del trabajo que ampare a los trabajadores domésticos, la concepción específica de tal normativa puede excluir (intencionalmente o indirectamente) a ciertas categorías de trabajadores domésticos de los derechos laborales. Por ejemplo, no es sencillo conciliar los acuerdos de empleo no convencionales (por ejemplo, trabajadores domésticos ocasionales y a tiempo parcial, trabajadores con varios empleadores) con las disposiciones previstas en las normas nacionales del trabajo.

En Brasil por ejemplo, hasta la fecha, los tribunales del trabajo siempre han considerado que los trabajadores domésticos que trabajan dos días o menos para un hogar no tienen una relación de empleo con el empleador, y la Ley de Reforma del Trabajo N° 150 (2015) promulgada recientemente tampoco especifica lo contrario[51]. El empleador por lo tanto no tiene la obligación de contribuir a la seguridad social del trabajador, y el trabajador (en este caso se considera como trabajador autónomo) tendrá que pagar su propio seguro (IPEA, 2015). En contraste, la legislación sobre el trabajo doméstico en Uruguay (Ley N° 18.065, Artículo 1) y en Burkina Faso (Decreto N° 77-311PRES/FPT de 17 de agosto de 1997) reconocen que un trabajador doméstico puede tener varios empleadores.

La manera en que se aplica la ley puede ser inadecuada en relación con los acuerdos reales de empleo en el sector del trabajo doméstico, o con el perfil de los trabajadores domésticos. Por ejemplo, los trabajadores domésticos que viven en el hogar en que trabajan, que representan un gran porcentaje de los trabajadores domésticos a nivel nacional en algunos países (por ejemplo, el 30 por ciento en Filipinas, el 75 por ciento en la República Unida de Tanzanía), pueden tener poco o ningún tiempo para ir a las oficinas del gobierno durante las horas normales de apertura, o para consagrarlo a los largos trámites administrativos. Los formularios administrativos quizá estén en un idioma desconocido para el trabajador o el empleador, y sean inaccesibles para los trabajadores y empleadores analfabetos. Los gastos de inscripción y otras obligaciones jurídicas relacionadas (salario mínimo, el pago de horas extraordinarias, un día libre a la semana) puede que sean considerados inaccesibles por el empleador.

51 Lei Complementar Nº 150, de 1º de junio de 2015, disponible en: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm

5.2.2 Exclusión del límite de horas de trabajo

El establecimiento de un límite de horas de trabajo es esencial para preservar el acceso de los jóvenes trabajadores domésticos a la escolarización y la formación, el entretenimiento, la familia y la vida comunitaria. También es esencial para la protección de su salud física y psicológica, y su seguridad. Además, la protección del salario mínimo no tiene mucho sentido si no existen límites en cuanto a las horas de trabajo. Sin embargo, el promedio de horas de trabajo de los trabajadores domésticos en muchos países suele ser muy alto, especialmente en el caso de aquellos que viven en el hogar en que trabajan (OIT, 2013a).

Aunque la mayoría de los países prevé algún límite máximo de horas de trabajo, y garantiza un mínimo de descanso semanal y vacaciones anuales, los trabajadores domésticos suelen estar excluidos de esta protección. Las exclusiones relativas al límite de horas de trabajo existen incluso cuando las leyes del trabajo, en principio, amparan a los trabajadores domésticos. Para justificar este hecho, a menudo se invoca el carácter excepcional del trabajo, es decir, la necesidad de responder a las necesidades flexibles de la familia del empleador, pero tal enfoque no tiene en cuenta el derecho del trabajador a un tiempo personal, un descanso adecuado y a dormir. Según las estimaciones de la OIT de 2010, el 56,6 por ciento de los trabajadores domésticos del mundo no gozaban de un límite de horas de trabajo a la semana (OIT, 2013a, pág. 61). Las regiones de Oriente Medio y de Asia y el Pacífico presentaban los niveles más altos de deficiencia al respecto (100 por ciento y 99 por ciento, respectivamente). Solo un 39,7 por ciento gozaba de los mismos límites de horas trabajadas que otros trabajadores, o incluso superiores.

5.2.3 Exclusión de la protección del salario mínimo

En todos los países, los salarios de los trabajadores domésticos figuran entre los más bajos (OIT, 2013a). Los bajos salarios desalientan a los trabajadores domésticos adultos que necesitan ganar ingresos decentes tanto para ellos como para sus familias, desvalorizan el trabajo doméstico y a los trabajadores domésticos, y dejan la puerta de este sector abierta al trabajo infantil.

Los ingresos bajos y precarios perpetúan la pobreza y la vulnerabilidad de los hogares frente al trabajo infantil. Sin embargo, los trabajadores domésticos suelen estar excluidos de la protección del salario mínimo, pese a que casi a nivel universal existe algún tipo de legislación sobre el salario mínimo (OIT, 2013a, pág. 79-82). El mismo estudio de la OIT estima que 42 por ciento de los trabajadores domésticos de todo el mundo están excluidos de la protección del salario mínimo, y, al igual que en el caso de las horas de trabajo, las mayores deficiencias se observan en el Oriente Medio (99 por ciento) y en la región de Asia y el Pacífico (88 por ciento). Los bajos salarios y las prácticas abusivas relativas al pago de los salarios (como los retrasos y la irregularidad de los pagos y las deducciones injustificadas) son problemas importantes. El pago en especie, que sigue siendo habitual en el trabajo doméstico en muchos países, puede ser abusivo, cuando, por ejemplo, el valor asignado a los beneficios en especie (alojamiento y comida para los trabajadores que viven en el hogar en que trabajan) es excesivo, o cuando los beneficios en especie son impuestos unilateralmente por el empleador (véase el sitio de la OIT sobre trabajadores domésticos).

5.2.4 Déficits significativos en la cobertura de la seguridad social

La cobertura de la seguridad social de los jóvenes y adultos trabajadores domésticos es un elemento clave del trabajo decente para los trabajadores domésticos, así como la protección social para las familias que dependen de ellos. En todo el mundo, el trabajo doméstico es una fuente de empleo para millones de personas. Alrededor del 80 por ciento son mujeres, que a menudo soportan la carga de las estrategias de supervivencia en tiempos de crisis.

Sobre la base de un reciente estudio de la OIT (OIT, 2016d) respecto a 163 países, el 63 por ciento (70 países) cuenta con disposiciones que prevén alguna forma de seguridad social para los trabajadores domésticos, al menos en una de las contingencias cubiertas por la seguridad social que se prevén en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)[52].

En cuanto al alcance, los regímenes de seguridad social de esos países difieren en muchos aspectos. Algunos incluyen a los trabajadores domésticos en el sistema general de seguridad social, mientras que otros tienen planes específicamente diseñados para los trabajadores domésticos. La afiliación es obligatoria en algunos sistemas, y completamente voluntaria, en otros. El número de prestaciones aplicables a los trabajadores domésticos puede ser limitado. Puede que los trabajadores domésticos migrantes o extranjeros no tengan derecho. La financiación y acuerdos de contribución también varían.

Los elementos de la concepción de los regímenes de seguridad social pueden, indirectamente, excluir a algunas categorías específicas de trabajadores domésticos. Por ejemplo, los requisitos de la seguridad social y las estructuras de contribución pueden ser adecuados para los trabajadores que tienen un único empleador, o que están empleados a tiempo completo, pero no para los trabajadores con varios empleadores o para los empleadores que tienen trabajadores a tiempo parcial. En Filipinas, por ejemplo, el actual sistema de seguridad social no ofrece la posibilidad de que varios empleadores de un mismo trabajador doméstico puedan contribuir a la seguridad social a prorrata de las horas trabajadas y los salarios que pagan a los trabajadores.

La Herramienta 5.2 analiza la protección que ofrecen los distintos sistemas de seguridad social de los países, y especifica los posibles obstáculos para acceder a la cobertura.

52 Las prestaciones de la seguridad social previstas en el Convenio núm. 102 son: atención de salud, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo, familiares, maternidad, invalidez, supervivencia (OIT, 2016d).

HERRAMIENTA 5.2: Posibles obstáculos para acceder a una cobertura eficaz de la seguridad social

Aparte de la exclusión legal, los elementos concretos que podrían excluir a los trabajadores domésticos de la cobertura de la seguridad social son:

- **Cobertura voluntaria**. La cobertura voluntaria es ineficaz porque impone a los trabajadores domésticos la difícil tarea de convencer a sus empleadores de inscribirlos en un plan de seguridad social.
- **Cobertura limitada a los trabajadores a tiempo completo.** Este es un obstáculo cuando un gran número de trabajadores domésticos están empleados a tiempo parcial, por día o por hora.
- **Definiciones restrictivas del trabajo doméstico en la legislación**. Tales restricciones pueden excluir determinadas ocupaciones del marco del trabajo doméstico.
- **Exclusión resultante de las características del trabajo doméstico**. En algunos países, los regímenes de la seguridad social establecen condiciones de acceso distintas para los trabajadores domésticos, tales como un umbral mínimo de ingresos o de horas trabajadas con un solo empleador para poder acceder a determinadas prestaciones de la seguridad social.
- **Tasas de contribución similares a las de otras categorías profesionales**. Aunque pretenden la misma cobertura que los demás trabajadores, los trabajadores domésticos suelen tener poca capacidad de contribución y a menudo se les paga en especie, lo que limita su capacidad para pagar las cotizaciones.
- **Complejidad de los procedimientos administrativos**. Los procedimientos engorrosos, costosos o difíciles de entender actúan como factores disuasivos de la inscripción.
- **Insuficiencia de mecanismos administrativos para la inscripción y percepción de beneficios**. La ausencia de mecanismos que permitan inscribir, por ejemplo, a los trabajadores que trabajan por horas, a los que tienen más de un empleador y a aquellos que trabajan en el extranjero, excluyen a estos grupos del acceso a las prestaciones de la seguridad social.
- **Prestaciones bajo la responsabilidad de los empleadores**.
- **Falta de información y de organización**. El hecho de que la mano de obra esté muy aislada y descentralizada hace difícil que los trabajadores individuales puedan reunirse e intercambiar información sobre los derechos y las prestaciones que podrían reclamar.

Fuente: OIT, 2016d.

5.2.5 Ceguera jurídica frente al trabajo infantil en el trabajo doméstico

En muchos países y sociedades de todo el mundo, la visión tradicional sobre el trabajo doméstico, junto con la percepción de que el trabajo doméstico es una actividad segura para los niños, en particular para las niñas, crea un grave riesgo de que los niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo se encuentren involucrados en el trabajo doméstico. Además, la falta de distinción entre los trabajadores domésticos adultos y los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar puede dar lugar a que no se les conceda una protección adecuada ante condiciones de trabajo y de vida que podrían ser perjudiciales para su desarrollo físico, mental y bienestar moral. Si bien puede que existan leyes que regulan el trabajo doméstico, estas quizá no contemplan la situación y necesidades de los niños y jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, y los riesgos del trabajo infantil en el trabajo doméstico.

Por ejemplo, el reglamento del Gabón que establece las condiciones mínimas de empleo para los empleados de hogares particulares (Decreto N° 01378/77/PR/MTSS) no establece una edad mínima de admisión al trabajo doméstico y no contiene disposiciones para salvaguardar las necesidades especiales y el bienestar de los niños que trabajan (Mba-Owono, 2013). Aprobada en diciembre de 1977, antes de que el país ratificara

los Convenios núms. 138 y 182, la ley era ciega a los problemas de los niños que trabajan, y probablemente consideraba el trabajo doméstico infantil como "seguro" y aceptable, al igual que muchos otros países.

Las leyes que protegen el trabajo y la infancia pueden excluir explícitamente el trabajo doméstico infantil de las limitaciones sobre la edad mínima de admisión al empleo , o permitir que los niños por debajo de la edad mínima sean empleados como trabajadores domésticos. Tanzania ofrece un buen ejemplo (Ackson, 2012). En la Tanzania continental, la Ley N° 6 de 2004, promulgada de conformidad con el Convenio núm. 138 de la OIT, define al niño como una persona menor de 14 años, excepto en el caso de minas, fábricas, barcos (empleados como tripulación), contextos no formales y la agricultura, que se consideran como sectores peligrosos[53]. En cuanto a Zanzíbar, la Ley N° 11 de 2005, define al niño como una persona menor de 17 años y, al igual que Tanzania continental, prevé circunstancias excepcionales en las que se puede emplear a una persona joven[54]. Sin embargo, el Artículo 6.2) de la Ley del Trabajo de 2005 establece que "[n]inguna persona deberá emplear a un niño en cualquier tipo de trabajo, salvo en el trabajo doméstico", declarando que efectivamente un niño menor de 17 años de edad podrá ser empleado (salvo excepciones) en el trabajo doméstico. Las leyes laborales de la República Unida de Tanzanía (continental) define el trabajo doméstico mediante la lista de las actividades comprendidas en esa categoría[55], mientras que Zanzíbar define el trabajo doméstico como "trabajo realizado en una casa de familia"[56].

Cabe la posibilidad de que no se aborden las prácticas tradicionales que perpetúan la servidumbre doméstica y las condiciones análogas a la esclavitud de los niños trabajadores domésticos. El marco jurídico actual de Haití no resuelve el antiguo problema de los niños restavèk, confiados por sus padres a un hogar de terceros para realizar tareas domésticas a cambio del sustento (Recuadro 5.4). Es más, las leyes han legitimado esta práctica como un sistema de asistencia social y de solidaridad, no como una forma de empleo, eliminándola así del ámbito de la legislación laboral.

RECUADRO 5.4: HAITÍ: Lagunas que presentan las leyes de protección laboral

El instrumento de ratificación del Convenio núm. 138, presentado por el Gobierno, establece los 14 años como edad mínima legal de admisión al empleo y excluye las actividades de los niños en las empresas familiares, especialmente en el sector informal y la agricultura, y limita el trabajo realizado fuera del horario escolar a un máximo de 3 horas por día. La definición de trabajo ("travail") en el código del trabajo se aplica a las actividades realizadas en virtud de un contrato de trabajo ("contrat de travail"), lo que podría implicar la exclusión de las labores realizadas en virtud de arreglos informales.

El Artículo 335 establece la edad de 15 años como edad mínima de admisión al empleo, aplicable solo a las empresas agrícolas, industriales y comerciales. El Artículo 341 del código del trabajo permitía (hasta 2003) confiar a un niño de 12 años a una familia para ser empleado en el servicio doméstico. Una ley aprobada en 2003 (Loi du 2003), centrada en el trabajo infantil, suprimió esta disposición. En su lugar, el Artículo 3 de la Ley de 2003 estipula que un niño puede ser confiado a una familia en virtud de acuerdos de asistencia y solidaridad ("un enfant peut-être confié à une famille d'accueil dans le cadre

53 No obstante, un niño puede ser empleado en establecimientos peligrosos si dicho empleo está relacionado con su capacitación y contribuye al desarrollo del niño. Todas las peores formas de trabajo infantil están prohibidas, incluida la esclavitud, la trata, la servidumbre por deudas, la prostitución y la pornografía, y el reclutamiento forzoso de niños con fines militares. Ver la sección 5 de la Ley Núm. 6 de 2004 de Tanzania.

54 En estas circunstancias excepcionales, se podrá asignar a un joven únicamente trabajos ligeros, se le deberá someter a un examen médico, el médico deberá certificar su aptitud para el trabajo, y se deberán realizar exámenes médicos periódicos hasta que el empleado cumpla los 21 años; también existen otras disposiciones para un entorno industrial. La prohibición de contratar jóvenes o niños no se aplica cuando ello involucra la formación, aunque en este último caso el niño no deberá tener menos de 14 años. Véase el Artículo 8 de la Ley Nº 11 de 2005 de la República Unida de Tanzanía.

55 Los tipos de trabajo que puede hacer un "sirviente doméstico" incluyen cocina, servicio doméstico, camarero, mayordomo o ayuda de cámara, barman, mozo de cuadra, jardinería, lavado y vigilancia en un hogar. Véase la Regla 2 de la Reglamento de los salarios y las condiciones de empleo de 2010, GN N°. 172.

56 Véase el Artículo 3 de la Ley del Trabajo Nº 11 de 2005.

RECUADRO 5.4: (cont.)

d'une relation d'aide et de solidarité"). También asigna el mandato de supervisar esta modalidad de acuerdo al Ministerio de Asuntos Sociales, quitando esta responsabilidad al Ministerio de Trabajo.

El marco jurídico actual de Haití, por lo tanto, no aborda el antiguo problema de los restavèk, niños de familias empobrecidas, enviados por sus padres a vivir con otras familias y a trabajar para ellos como sirvientes domésticos. A lo largo de los años, la CEACR ha formulado observaciones sobre la situación de los restavèk, que pueden ser niños de tan solo 4 a 5 años de edad, quienes suelen ser explotados en condiciones de esclavitud, obligados a trabajar durante largas horas sin remuneración, con un mal alojamiento y comida insuficiente, y con frecuencia son víctimas de violencia física, psicológica y sexual. El Relator Especial de la ONU sobre formas contemporáneas de la esclavitud también ha caracterizado algunas de las situaciones comprendidas en el sistema de restavèk como una forma contemporánea de esclavitud.

Fuente: Jean François,2014; OIT, 2011e; ACNUDH, 2010.

5.2.6 Cuestiones jurídicas y vulnerabilidades de los niños trabajadores domésticos migrantes

La mayoría de los niños trabajadores domésticos son migrantes internos, que se han trasladado de las zonas rurales a las urbanas, pero algunos son migrantes internacionales, que han cruzado las fronteras nacionales hacia otro país. Los niños migrantes y los trabajadores domésticos migrantes han sido reconocidos a nivel internacional como uno de los grupos de migrantes más vulnerables a la explotación laboral (ACNUDH, 2014; 2015). Los riesgos de abusos y violaciones de derechos humanos que enfrentan los migrantes irregulares son especialmente graves entre los niños trabajadores domésticos migrantes, a causa de su edad, el aislamiento de sus familias, y la alta dependencia de sus empleadores (Recuadro 5.5).

Los niños trabajadores domésticos migrantes son a menudo inmigrantes no acompañados (ACNUDH, 2015, pág. 17). La falta de recursos legales que permitan la inmigración de los niños en edad de trabajar es una razón importante por la cual la mayoría de los niños migrantes independientes están indocumentados o en situación irregular (Van de Glind, 2010, pág. 5). La irregularidad de la situación migratoria expone a peligros adicionales a los niños migrantes en tránsito, y crea una dependencia de los adultos que pueden sacar provecho de su vulnerabilidad y dependencia para abusar y/o aprovecharse de ellos.

RECUADRO 5.5: Vulnerabilidades de los niños trabajadores domésticos migrantes

"Cuando trabajan como trabajadores domésticos, los niños son vulnerables a todos los abusos y violaciones de derechos humanos a los que están expuestos los trabajadores adultos pero, debido a que son niños, esas violaciones y abusos tienen una particular gravedad. Los niños trabajadores domésticos pueden estar expuestos a sustancias tóxicas y peligrosas o realizar tareas peligrosas. Están particularmente en riesgo de ser sometidos a formas de esclavitud como la servidumbre y el trabajo forzoso. Los niños migrantes pueden estar particularmente expuestos a la violencia física, psicológica y sexual. Sus condiciones de vida y de trabajo son a menudo inhumanas: se les puede asignar espacios para dormir de muy mala calidad, pedirles que trabajen tanto o incluso más que los adultos, pagarles menos que a los adultos o no pagarles en absoluto. Los niños trabajadores domésticos migrantes a menudo son niños que han migrado solos, no acompañados por sus padres u otros cuidadores, y como consecuencia de ello, por lo general, carecen de apoyo. Su situación de aislamiento y vulnerabilidad les impide disfrutar de otros derechos humanos como el derecho a la educación y al esparcimiento y a jugar".

Fuente: ACNUDH, 2015, pág. 17.

Los migrantes, y en particular los migrantes irregulares o migrantes en situación y medios económicos precarios, a menudo están dispuestos a hacer los trabajos "sucios, peligrosos y difíciles" –trabajos que los nacionales o los individuos de mejor condición social y económica no están dispuestos a hacer– a cambio de los bajos salarios que les ofrecen los empleadores. Asimismo, los migrantes, y en particular aquellos en la situación irregular, suelen tener un acceso más limitado a los mecanismos de presentación de quejas y resolución de litigios, no solo a causa de las barreras lingüísticas y culturales, y el limitado conocimiento de sus derechos en el lugar de destino, sino también del temor a las represalias, incluida la detención y deportación.

La explotación y el abuso de los trabajadores domésticos migrantes generalmente se deriva de: a) las prácticas de reclutamiento engañoso, tanto por parte de los empleadores como de los intermediarios; este hecho se relaciona con el riesgo de la trata, lo cual significa a menudo condiciones de explotación; b) la frecuente falta de sistemas de apoyo social; c) la falta de familiaridad con la cultura local, el idioma, los derechos y leyes laborales y de migración nacional en el país de acogida; d) el acceso limitado, o el impedimento de acceso, a los sistemas jurídicos y administrativos; e) la dependencia respecto del empleo y del empleador a causa de las deudas contraídas para migrar, el estatuto jurídico, o la restricción de la libertad para abandonar el lugar de trabajo; f) el hecho de que el lugar de trabajo sea el único lugar de alojamiento; y g) la dependencia de los familiares respecto a las remesas enviadas por los migrantes (ACNUDH, 2011; 2014, pág. 14). Para los migrantes internos, el acceso a los programas sociales, como la salud y la educación, puede estar vinculado a su lugar de nacimiento o residencia principal (por ejemplo, los fondos de bienestar estatales de la India).

El problema de la migración de los trabajadores domésticos, plantea la cuestión de los marcos normativos y reglamentarios: i) la legislación y los mecanismos institucionales relativos a la trata de personas (que es una de las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil), dentro del país y entre los países de origen y de destino; y ii) los marcos de gobernanza de la migración, incluidas las políticas y leyes de inmigración y emigración, y los reglamentos de contratación.

Las políticas y leyes de inmigración establecen diferentes situaciones migratorias, que están asociadas con diferentes derechos de empleo (Gallotti, Mertens, 2013). En algunos países la regulación del trabajo doméstico reposa únicamente en el contrato de trabajo, y no en la legislación. Es difícil para los trabajadores domésticos migrantes reclamar sus derechos cuando su trabajo en general se considera informal y no está regulado por la ley. Tienen miedo a las represalias y a la expulsión del país de acogida, especialmente si están en situación irregular o han migrado pese a las restricciones impuestas por sus países de origen. Los países de origen, a veces imponen restricciones a la migración de mujeres con fines de trabajo doméstico (mediante prohibiciones relativas a la edad o prohibiciones de carácter general), que pueden empujar a los posibles migrantes hacia los canales de migración irregular, incluida la falsificación de los documentos de identidad y de viaje y, en consecuencia, su acceso a la justicia se ve aún más limitado en el caso de abuso (OIT, 2016b). Si el empleador tiene inmunidad diplomática, el trabajador doméstico será aún más vulnerable, ya que el empleador puede que goce de inmunidad contra acciones penales y reclamaciones civiles.

5.3 RESPUESTAS LEGISLATIVAS Y DE POLÍTICAS AL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

5.3.1 Reconocer y proteger los derechos de los niños trabajadores domésticos

La protección de los niños trabajadores domésticos a menudo falla por dos razones principales: 1) la falta de reconocimiento de los trabajadores domésticos como "verdaderos trabajadores" con los mismos derechos que los demás trabajadores, tanto en términos jurídicos como sociales; y 2) la falta de conciencia o reconocimiento de que el trabajo doméstico cuando es realizado por niños y jóvenes trabajadores puede ser una forma de trabajo infantil. El primer pilar en la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico es, por tanto, el establecimiento de un marco jurídico y de políticas que reconozca y proteja a esos dos grupos de trabajadores.

Ratificación del Convenio núm. 189: un poderoso estímulo para la acción

La adopción del Convenio de la OIT núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 y la Recomendación núm. 201, 2011 ponen de manifiesto un cambio en la reflexión política sobre la normativa del trabajo de este sector. Se basan en la convicción de que los trabajadores domésticos son trabajadores como los demás y, por lo tanto, tienen el mismo derecho a que se respeten sus derechos y su dignidad.

Además de la ratificación de los Convenios núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, la ratificación del Convenio núm. 189 es un paso importante hacia la protección de los niños trabajadores domésticos. Cuando un país ratifica un convenio, se compromete formalmente en el marco del derecho internacional a cumplir lo que exige el Convenio, tanto en la ley como en la práctica. A través de la ratificación, se convierte también en un país formalmente obligado a informar a la comunidad internacional sobre las medidas adoptadas para armonizar su legislación y su práctica con las exigencias del Convenio; y es responsable ante la comunidad internacional por toda denuncia de violaciones.

La ratificación es entonces un poderoso estímulo para la acción. Envía un mensaje claro a nivel nacional e internacional, que demuestra el compromiso de un país para lograr un objetivo de política social de conformidad con las normas internacionales, y someter sus acciones al escrutinio internacional.

La legislación nacional es indispensable

Aunque no se haya ratificado aún los convenios sobre el trabajo infantil y los trabajadores domésticos, o no se tenga previsto hacerlo, los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales pueden tomar medidas para asegurarse que existan políticas y programas de acción adecuados para combatir el trabajo infantil en el trabajo doméstico, y garantizar condiciones de vida y de trabajo decente para los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar.

El Convenio sobre trabajadores domésticos ha propiciado una ola de reformas legislativas a favor de los trabajadores domésticos e impulsado procesos de políticas que están en curso. Desde su aprobación en junio de 2011, cada vez son más numerosos los países que han adoptado políticas y reformas legislativas e

institucionales (con y sin la ratificación del Convenio núm. 189), con el fin de ampliar o mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores domésticos y sus condiciones de trabajo.

Algunas de estas reformas son de carácter global, e incluyen así a todos los trabajadores domésticos que tienen una relación de trabajo y muchos de los aspectos y condiciones de empleo, incluidas las condiciones de vida y de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social. Cabe citar algunos ejemplos recientes como el Real Decreto 1602/2011 y la Ley 27/2011 sobre la seguridad social aprobada en 2011 en España, la Ley sobre los trabajadores domésticos promulgada en enero de 2013 en Filipinas, y la ley aprobada en Argentina en marzo de 2013 (Recuadro 5.6).

RECUADRO 5.6: Reformas jurídicas que amplían el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos

Argentina, 2013	La Ley 26844 actualiza y amplía los derechos laborales de los trabajadores domésticos concediéndoles licencia de maternidad, vacaciones pagadas, licencias especiales por motivos personales y familiares, una prima anual e indemnización en caso de despido. Se limita la jornada de trabajo a ocho horas diarias o 48 semanales. Se establece en 16 años la edad mínima de admisión en el trabajo doméstico, el límite de 36 de horas de trabajo semanales para los jóvenes de 16 a 18 años, y se prohíbe que los trabajadores domésticos menores de 18 años vivan en la casa de su empleador. Asimismo, la ley proporciona protecciones adicionales en el caso de los trabajadores domésticos que viven en la casa que trabajan: se establece la obligación de disponer de descansos y una habitación amueblada; un mínimo de ocho horas de sueño consecutivas por la noche y dos horas de descanso diario. Esta reforma también elimina la discriminación basada en el estatus de los trabajadores domésticos que trabajan por horas, considerando a partir de ese momento como trabajo doméstico cualquier número de horas trabajadas en casas particulares (Groisman, Sconfienza, 2013). www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/empecemos_por_casa/documentos/Ley_26844.pdf
Filipinas, 2013	La Ley de los trabajadores domésticos (2013) es una ley integral, que prevé la protección de los trabajadores domésticos contra el abuso, la servidumbre por deudas, y las peores formas de trabajo infantil; establece normas mínimas en lo que atañe a los salarios, las horas y los días de descanso, y otras prestaciones para los trabajadores domésticos; otorga a los trabajadores domésticos seguridad social, seguro de salud pública y un plan de vivienda para bajos ingresos; y establece mecanismos para la resolución de los conflictos de trabajo y una respuesta eficaz a los abusos. www.gov.ph/downloads/2013/01jan/20130118-RA-10361-BSA.pdf
España, 2011	El Real Decreto 1620/2011 establece la obligación de salario mínimo, descanso semanal y vacaciones anuales, licencia de maternidad y compensación por tiempo de presencia. Este nuevo reglamento pone a los trabajadores domésticos en un pie de igualdad con los demás empleados en materia el salario (que en cuantía no debe ser inferior al salario mínimo interprofesional), y garantiza una semana legal de trabajo de 40 horas y 12 horas consecutivas de descanso. Además, regula la cantidad que puede deducirse por concepto de alojamiento y manutención. España también ha incorporado la seguridad social para los trabajadores del servicio doméstico en el Régimen General de la Seguridad Social (Eurofound, 2013). www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Sala_de_comunicaciones/Noticias/2011/Adj_not_20111117.pdf

Otros países han introducido nuevas o mejores normas laborales en uno o más aspectos de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, como la remuneración o las horas de trabajo. Por ejemplo, en Chile (2014), el límite de horas de trabajo de los trabajadores domésticos que viven en la casa en que trabajan; en Singapur (2013), un día de descanso semanal para los trabajadores domésticos; y en Tailandia (2012), las vacaciones anuales pagadas, pago de días feriados, y el descanso semanal para los trabajadores domésticos, en virtud de una Orden Ministerial. Si bien tienen un efecto limitado, estos cambios refuerzan el reconocimiento jurídico del trabajo doméstico como cualquier otro empleo, lo que implica una relación de trabajo bajo la vigilancia del Estado, y no un asunto privado.

Ampliación de la seguridad social a los trabajadores domésticos

Consciente de las necesidades institucionales y financieras de los sistemas de seguridad social y las diferencias de capacidad entre los países, el Convenio sobre los trabajadores domésticos prevé un enfoque progresivo y flexible para ampliar la protección de la seguridad social a los trabajadores domésticos, reconociendo el derecho de los trabajadores domésticos a la seguridad social al igual que los demás trabajadores (Recuadro 5.7). El párrafo 20 de la Recomendación núm. 204 (la transición de la economía informal a la formal) insta a los Estados miembros a adoptar medidas para ampliar progresivamente la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal y, si procede, a adaptar los procedimientos administrativos, beneficios y contribuciones, teniendo en cuenta la capacidad contributiva de los diferentes grupos o sectores (OIT, 2016a).

RECUADRO 5.7: El Convenio núm. 189 sobre la seguridad social para los trabajadores domésticos

El Artículo 14 establece que "[t]odo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad".

Estas medidas "podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan".

El estudio de la OIT sobre las prácticas de seguridad social respecto de los trabajadores domésticos (OIT, 2016c) identificó la cobertura de la seguridad social obligatoria como un elemento necesario y fundamental para alcanzar tasas adecuadas de cobertura efectiva para los trabajadores domésticos. Sin embargo, esto no es suficiente. También es preciso abordar barreras como las mencionadas en la sección anterior.

Según el estudio de la OIT, los países con altos niveles de cobertura social para el sector del trabajo doméstico han aplicado una combinación de estrategias, en particular:

- La introducción de la cobertura obligatoria en vez de voluntaria;
- Regímenes de contribución diferenciados en relación con los aplicados a otros empleados;
- Subvenciones del gobierno;
- Incentivos fiscales;
- Planes de inscripción de los trabajadores que tienen más de un empleador (multiempleadores) o que trabajan a tiempo parcial;
- Programas de educación y concienciación dirigidos a los trabajadores domésticos y sus empleadores;
- Utilización intensiva de las tecnologías de la información; y
- Aplicación de mecanismos como los bonos de prestación de servicios y planes de "tipo único".

5.3.2 Abordar el trabajo infantil en el trabajo doméstico

Un marco jurídico sólido del trabajo infantil también deberá reconocer y abordar claramente la presencia de los niños que trabajan en el sector del trabajo doméstico. En particular, debe:

- Establecer una edad mínima de admisión al empleo en el trabajo doméstico;
- Si se considera pertinente, definir el trabajo ligero para los jóvenes;
- Identificar las situaciones en las que los jóvenes pueden trabajar legalmente;
- Definir y prohibir las condiciones peligrosas en el trabajo doméstico;
- Adoptar medidas para atender y proteger las necesidades especiales de los jóvenes trabajadores.

Estos aspectos se tratan a continuación. Varios ejemplos sobre las maneras en que los países han ampliado estas protecciones a los niños y jóvenes trabajadores domésticos se exponen en los Recuadros 5.8 a 5.13.

Los distintos países han adoptado diversos enfoques normativos para ampliar la protección a los trabajadores domésticos y niños que trabajan (OIT, 2012b). En algunos países, las leyes laborales generales amparan a los trabajadores domésticos y, por lo tanto, se aplican a ellos las limitaciones de edad mínima legal de admisión al empleo; o bien se aplica una edad mínima legal para empezar a trabajar en el trabajo doméstico. Otros países aplican un régimen jurídico especial a los trabajadores domésticos, que puede o no incluir disposiciones destinadas a los niños trabajadores y el trabajo infantil. Estas leyes pueden o no ser complementadas mediante reglamentos que tratan específicamente del trabajo infantil. También existen leyes separadas de protección del niño, y éstas pueden o no abordar los problemas de los niños que trabajan y el trabajo infantil. En algunos países (por ejemplo, Francia e Italia), el principal instrumento utilizado para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos son los convenios colectivos.

Edad mínima de admisión al trabajo doméstico

La fijación de una edad mínima de admisión al trabajo doméstico es un instrumento normativo fundamental para la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico (Recuadro 5.8). Las leyes laborales que establecen una edad mínima de admisión al empleo no deben excluir el trabajo doméstico, explícita o implícitamente; tampoco deben hacerlo las leyes que tratan sobre el trabajo infantil. El Convenio núm. 189 establece que la edad mínima de admisión al trabajo doméstico debe ser coherente con los Convenios núms. 138 y 182, y no debe ser inferior a la edad establecida por las leyes y reglamentos para los trabajadores en general.

RECUADRO 5.8: Ejemplos de país: Edad mínima de admisión al trabajo doméstico

14 años	
Malawi, Ley sobre el Empleo (2000 en su versión modificada)	Los niños menores de 14 años no están autorizados a trabajar, y esto incluye el trabajo "realizado en casas de particulares".
15 años	
Sudáfrica, Determinación Sectorial 7, sección 23(1) (1997)	Prevé una edad mínima de admisión al trabajo doméstico que es la misma establecida en la ley general del trabajo aplicable, y es coherente con las exigencias de la educación obligatoria: "1) Ninguna persona podrá emplear como trabajador doméstico a un niño que: a) sea menor de 15 años de edad; o b) sea menor de la edad mínima en la que cesa la obligación escolar según las disposiciones de una ley, si tal edad es de 15 años o más.
Ecuador, Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA, 2003), que sustituyó al Código de menores; y las disposiciones sobre el trabajo infantil contenidas en el Código del Trabajo, que complementan las disposiciones del CNA.	El CNA incluye explícitamente el trabajo doméstico (servicio doméstico) y fija en 15 años la edad mínima para trabajar. El Código del Trabajo en consonancia con el CNA fija también en 15 años la edad mínima de admisión al trabajo. Tras una resolución anterior sobre el trabajo peligroso, tanto el CNA como el Código del Trabajo fijan excepcionalmente en 18 años la edad mínima para los trabajadores domésticos que viven en el hogar que trabajan.
Filipinas, Ley que instituye políticas para la protección y el bienestar de los trabajadores domésticos (Ley de la República 10361)	Se prohíbe el empleo de niños menores de 15 años como trabajadores domésticos. La ley permite el empleo de niños de 15 a 17 años, mientras que las condiciones de trabajo se ajusten a las normas (incluidas referencias a las peores formas de trabajo infantil) establecidas en virtud de la Ley de la República N° 9231 o la Ley 5 contra el trabajo infantil (Sección 16). Excepciones contempladas: cuando un niño trabaja directamente bajo la responsabilidad de sus padres o su tutor legal y cuando solo los miembros de su familia trabajan, o cuando el empleo o participación del niño es en espectáculos públicos o información a través del cine, el teatro, la radio, la televisión u otros medios de comunicación.
Tailandia, Orden Ministerial N° 14 (B.E. 2555) (noviembre de 2012), emitida en virtud de la Ley de Protección Laboral B.E. 2541.1998.	Se aplica a los empleadores que contratan a trabajadores para realizar trabajo doméstico que no implique operaciones comerciales; establece que ningún empleador deberá emplear a niños menores de 15 años en el trabajo doméstico.
Superior a la edad mínima general	
Côte d'Ivoire, Decisión N° 009 MEMEASS/CAB de 19 de enero de 2012	Se prohíbe el empleo de niños menores de 16 años en el trabajo doméstico. Cuando el trabajo doméstico se realiza en el marco de una formación profesional, los niños pueden realizar este tipo de trabajo a partir de los 14 años (Artículo 6).

RECUADRO 5.8: (cont.)

18 años	
Uruguay, Ley N° 18.065, Artículo 11 (2006).	En Uruguay, la Ley núm. 18.065 establece en su Artículo 11 la edad mínima de 18 años para el servicio doméstico, permitiendo al mismo tiempo que una autoridad competente autorice el empleo a partir de los 15 años de edad en determinados casos. "La edad mínima para el empleo como trabajador doméstico está fijada en 18 años. Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto Nacional del Niño y el Adolescente (INAU) podrá autorizar el empleo de los jóvenes de 15 años o más, cuando existan razones justificadas para ello."
Fuente: OIT, 2012b; 2013c; Romo, 2013; Sison-Arroyo, 2013.	

El trabajo ligero en el trabajo doméstico

Las leyes y reglamentos nacionales pueden autorizar el "trabajo ligero" en el caso de los niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo (Recuadro 5.9). La naturaleza y la duración del trabajo ligero deben estar estrictamente reguladas.

RECUADRO 5.9: Ejemplos: de país: Regulación del "trabajo ligero" realizado por niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo

Francia, Convenio Colectivo Nacional de Empleados de Empleadores individuales, Artículo 24	Limita estrictamente la duración y el tipo de tareas realizadas por los niños de 14 a 16 años que participan en el trabajo doméstico: (a) Los adolescentes de 14 a 16 años pueden ser contratados únicamente durante un período equivalente a la mitad de sus vacaciones escolares, y únicamente en trabajos ligeros. ...
Finlandia, Ley sobre los Jóvenes Trabajadores, Artículos 2 y 4	Autoriza el empleo de jóvenes trabajadores menores de 15 años, así como de aquellos en edad escolar, pero limita la duración y el tipo de trabajo: 2. Admisión al trabajo: Una persona puede ser autorizada a trabajar si ha cumplido los 15 años y ha cumplido la edad en que cesa la obligación escolar. Asimismo, se autorizará a una persona a trabajar si ha cumplido los 14 años, o cumplirá esa edad en el curso del año civil, y si el trabajo en cuestión consiste en trabajos ligeros que no son peligrosos para su salud o desarrollo y no impiden su asistencia escolar, y en las siguientes condiciones: (1) durante la mitad de sus vacaciones escolares como máximo; y (2) temporalmente, durante las horas los periodos escolares o, de lo contrario, para trabajos específicos de corta duración. ... (4) Horas de trabajo regulares Durante el año escolar, las horas de trabajo diarias de un menor en edad escolar no deberán superar las siete horas los días en que no hay escuela, y las dos horas en los días de escuela. Sin embargo, la duración total del día escolar y de las horas de trabajo diarias no podrá exceder las ocho horas, o el total de horas de trabajo semanales no deberá ser superior a doce horas. Además, la Ley establece restricciones particulares respecto al horario de trabajo para los trabajadores menores de 14 años (véase el Artículo 2 de la Ley).
Fuente: OIT, 2012b.	

Prohibición del trabajo peligroso

Los convenios pertinentes no proporcionan una lista definitiva de los tipos de trabajos que son peligrosos para los niños, pero la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 190) establece los criterios que deben tener en cuenta los mandantes nacionales. Las tareas y funciones que forman parte del trabajo doméstico son muy variadas y pueden ser peligrosas por naturaleza, por ejemplo, el acarreo de cargas pesadas y el trabajo nocturno. O pueden ser peligrosas en las circunstancias en que se llevan a cabo, por ejemplo, si se realizan durante las largas horas de trabajo sin descanso; si no se proporcionan guantes para la manipulación de productos químicos; o el trabajador está confinado en el lugar de trabajo.

Algunos países, como Brasil, Panamá, Togo y Côte d'Ivoire, clasifican el trabajo doméstico en su conjunto como "trabajo peligroso" y, por lo tanto, está totalmente prohibido para los menores de 18 años. Otros países, como Costa Rica, Guatemala y la República Dominicana, definen como peligrosas determinadas circunstancias (dormir en el lugar de trabajo, y/o trabajar fuera del horario normal de trabajo) y tareas (trabajos que requieren el cuidado de personas dependientes, como ancianos, enfermos y niños). Véase el Recuadro 5.10.

Cabe señalar que determinadas condiciones de trabajo en el trabajo doméstico, como el trabajo nocturno, el alojamiento en la casa del empleador, o la exposición al maltrato físico, verbal y acoso sexual, no son inherentes a la naturaleza del trabajo doméstico. Es posible eliminarlas prohibiendo por ley determinadas condiciones peligrosas (como se ha procedido en Costa Rica, Guatemala y la República Dominicana) y garantizar el cumplimiento efectivo de la ley. En el corto plazo, el incluir el trabajo doméstico como un todo en la "lista de trabajos peligrosos" puede considerarse como la ruta más fácil y rápida para proteger a los jóvenes trabajadores domésticos en vez de regular las condiciones de trabajo. Esto no requiere cambios en las obligaciones del empleador y las prácticas establecidas. Sin embargo, el simple hecho de clasificar el trabajo doméstico como peligroso, sin abordar las causas fundamentales de las condiciones peligrosas en que trabajan, y sin abordar los déficits de trabajo decente en el sector, no protegerá eficazmente a los jóvenes trabajadores domésticos.

RECUADRO 5.10: Ejemplos de países: Clasificación del trabajo doméstico, o segmentos de éste, como peligrosos

Brasil, Decreto N° 6.481 del 12 de junio de 2008.	Contiene una lista de trabajos peligrosos basada en el Convenio núm. 182, que incluye el servicio doméstico. En consecuencia, este trabajo está generalmente prohibido para los menores de 18 años. En Brasil, el Decreto N°6.481 del 12 de junio de 2008, contiene una lista de trabajos peligrosos determinada de conformidad con el Convenio núm. 182, en la que figura el servicio doméstico. Sin embargo, el trabajo doméstico puede ser realizado por niños mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo tras una evaluación minuciosa por parte del Ministerio de Trabajo de si el trabajo en cuestión proporciona al joven trabajador suficiente protección en materia de seguridad, salud o moralidad. La lista de trabajo peligroso describe los riesgos y repercusiones del trabajo doméstico.
Costa Rica, Ley N° 8922 sobre el trabajo peligroso para los trabajadores adolescentes (Ley N. 8922 Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras)	Se prohíbe el empleo de personas menores de 18 años en las siguientes situaciones: i) el adolescente debe dormir en el lugar de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada normal de trabajo; ii) el trabajo en el que la seguridad del adolescente y de otras personas dependan de dicho trabajador adolescente, tales como el cuidado de niños, ancianos y enfermos.

RECUADRO 5.10: (cont.)

República Dominicana, Resolución N° 52/2004, relativa a trabajos peligrosos para las personas menores de 18 años.	No menciona el trabajo doméstico directamente, sino que prohíbe el empleo de un niño menor de 18 años en actividades en el que la seguridad de los adolescentes o la de otras personas bajo su responsabilidad (cuidado de niños, ancianos y enfermos). También prohíbe el trabajo nocturno de menores o el trabajo que requiera que el menor duerma en el lugar de trabajo, con lo cual prohíbe indirectamente los acuerdos que implican vivir en la casa en que se trabaja en el caso de los trabajadores domésticos menores de 18 años.
Guatemala, Reglamento que aplica el Convenio núm. 182 (Acuerdo Gubernativo N°250-2006 de 18/05/2006)	Prohíbe específicamente el trabajo doméstico o el trabajo en hogares particulares o cualquier actividad de los siguientes tipos: i) un niño menor de 18 años que duerma en el lugar de trabajo o que trabaje fuera del horario normal de trabajo; o ii) el trabajo en que la seguridad de terceras personas (tales como niños, ancianos y enfermos) dependa de un adolescente menor de 18 años.
Panamá, Decreto Ejecutivo N°19 de 12 de junio de 2006, Sección 3(11).	En Panamá, el Decreto Ejecutivo N°19 del 12 de junio de 2006, Artículo 3(11), incluye una lista de las peores formas de trabajo infantil, que reconoce el trabajo doméstico en los hogares particulares, tanto para los trabajadores que viven como los que no viven en el hogar, como una actividad potencialmente peligrosa, en particular cuando no implica descanso alguno o un descanso limitado, largas horas de trabajo, o el cuidado de personas o de propiedades.
Paraguay, Decreto N°4.951/05 emitido de conformidad con la Ley N°1657/2001	Identifica una lista de trabajos peligrosos, que incluye el trabajo doméstico infantil. Sin embargo, el decreto permite a la autoridad competente que autorice este tipo de trabajo para los jóvenes trabajadores domésticos a partir de los 16 años, siempre y cuando se garantice la protección de su salud física y moral, seguridad y educación. El Código sobre la Niñez y la Adolescencia (Ley N°1.680/01) reconoce la mayor vulnerabilidad de los jóvenes trabajadores migrantes frente a las situaciones de empleo peligrosas y de explotación. El Artículo 67 del Código prohíbe el reclutamiento de adolescentes, definidos como personas menores de 18 años, para realizar trabajo doméstico en el extranjero.
Perú, D.S. N° 007-2006-MIMDES, sobre trabajos peligrosos para adolescentes de 14 a 18 años de edad (Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de Las y los Adolescentes)	Abarca el trabajo doméstico realizado en hogares de terceros, independientemente de que sean familiares o no, y prohíbe, los acuerdos que impliquen dormir en la casa en que se trabaja, considerados como un obstáculo para la supervisión y la inspección del trabajo.
Côte d'Ivoire, Decisión N° 009 MEMEASS/CAB de 19 de enero de 2012	Prohíbe a los menores de 18 años dedicados a tareas de vigilancia en las zonas urbanas, que se considera como trabajo doméstico peligroso.
Togo, Orden N° 1464/DGTLS MTEFP de 12 de noviembre de 2007	Se prohíbe como peligroso cualquier trabajo doméstico realizado en centros urbanos.

Fuente: OIT, 2011b; 2012b; León, 2013; OIT-IPEC, 2012.

Protección de los jóvenes trabajadores

Cuando los adolescentes menores de 18 años están legalmente autorizados a participar en las labores domésticas, se deben tener consideraciones especiales respecto a sus necesidades específicas a la luz de la naturaleza y características del trabajo doméstico. Las leyes y las políticas deben tender a asegurar que las condiciones de trabajo y el entorno sean adecuados para su edad y sus necesidades (por ejemplo, educación, formación), y prevenir que el trabajo se convierta en peligroso (Recuadros 5.11, 5.12 y 5.13).

La Recomendación núm. 201 propone restricciones sobre el tiempo de trabajo, el trabajo nocturno y la realización de ciertas tareas, así como mecanismos para supervisar las condiciones de trabajo y de vida de los jóvenes trabajadores domésticos. Cabe señalar que el problema de las largas horas de trabajo suele estar vinculado a la falta de protección del límite máximo legal de horas de trabajo para los trabajadores domésticos en general. Por lo tanto, sería difícil limitar las horas de trabajo de los jóvenes trabajadores domésticos, y asegurarse de que disfruten de suficiente descanso y sueño, si no hay normas (o son muy deficientes) sobre las horas de trabajo para el sector en su conjunto.

RECUADRO 5.11: Ejemplos de países: Límites sobre las horas de trabajo, incluido el trabajo nocturno, de los jóvenes trabajadores domésticos

Austria, Ley que rige las Ayudas Domésticas y Empleados Domésticos, Artículo 5	Brinda más descanso diario para los trabajadores domésticos menores de 18 años: 3) A los empleados que residan en la casa del empleador y que hayan cumplido los 18 años de edad se les deberá garantizar un tiempo de descanso de al menos 10 horas, que incluya el periodo comprendido entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana y, si no hubieran cumplido aún los 18 años de edad, un tiempo de descanso de al menos 12 horas, que incluya el periodo comprendido entre las 8 de la noche y las 7 de la mañana. 4) A los empleados que no residan en el hogar del empleador y que hayan cumplido los 18 años de edad se les deberá garantizar un tiempo de descanso de al menos 13 horas, que incluya el periodo comprendido entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana y, si no hubieran cumplido aún los 18 años de edad, un tiempo de descanso de al menos 15 horas, que incluya el periodo comprendido entre las 8 de la noche y las 7 de la mañana.
Camboya, el Prakas sobre la Prohibición del Trabajo Infantil Peligroso, de 28 de abril de 2004	Prevé en su Artículo 2 que un niño que haya cumplido los 12 años de edad pero que aún no tenga 15 años, no deberá ser empleado durante las horas escolares, ni más de ocho horas al día, incluido el horario escolar. Asimismo, deberá gozar de un tiempo de descanso diario de 12 horas consecutivas, que incluya el periodo comprendido entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana, y no deberá trabajar los domingos ni feriados públicos.
Tailandia, Orden Ministerial N° 14 (B.E. 2555) (noviembre de 2012), emitida en virtud de la Ley de Protección Laboral B.E. 2541.1998.	Se prevén protecciones específicas para los trabajadores domésticos menores de 18 años, incluidos el tiempo de descanso durante la jornada de trabajo, la prohibición del trabajo nocturno, y la notificación del empleo de esos jóvenes trabajadores a la inspección del trabajo.
Finlandia, Ley sobre los Trabajadores Jóvenes	Incluye varias disposiciones relativas a los trabajadores jóvenes de 15 a 18 años, incluidas las siguientes: Artículo 8: Períodos de descanso. A una persona de 15 años o mayor se le deberá garantizar al menos 12 horas consecutivas de descanso cada 24 horas. … Cuando las horas de trabajo de los trabajadores jóvenes superan las cuatro horas y media diarias, se deberá conceder a dichos empleados un tiempo de descanso de al menos 30 minutos durante la jornada de trabajo, en el cual tendrán la libertad de dejar el lugar de trabajo. ... A los trabajadores jóvenes se les deberá conceder un descanso semanal de al menos 38 horas consecutivas.

RECUADRO 5.11: (cont.)

España, Real Decreto 1620/2011, Artículo 9(8).	Reitera los límites del tiempo de trabajo establecidos para los trabajadores menores de 18 años en el Código del Trabajo aplicable a los trabajadores domésticos: a) Solo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador. b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas. d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.
Fuente: OIT, 2012b; 2013e.	

RECUADRO 5.12: Ejemplos de países: Restricciones sobre las tareas excesivamente exigentes para los jóvenes trabajadores

Francia, Convenio Colectivo que ampara a los trabajadores domésticos, Artículo 24	Establece lo siguiente: d) Se prohíbe emplear a adolescentes menores de 18 años en trabajos superiores a su fuerza y para la manipulación de sustancias peligrosas.
Finlandia: Ley sobre los Jóvenes Trabajadores, Artículo 9	Exige que: El empleador deberá garantizar que el trabajo... no exija más esfuerzo o responsabilidad de la que pueda considerarse razonable en relación con la edad y fortaleza [del joven].
Austria, Ley que rige las Ayudas Domésticas y Empleados Domésticos, Sección 7	Se dispone que "[c]uando se emplea a jóvenes, debe prestarse especial atención a sus capacidades físicas".
Fuente: OIT, 2012b.	

RECUADRO 5.13: Ejemplos de países: Exigencia a los empleadores de llevar un registro de los trabajadores menores de 18 años

Camboya, Artículo 4 del Prakas sobre la Prohibición del Trabajo Infantil Peligroso, de 28 de abril de 2004	El empleo de niños menores de 15 años en el trabajo doméstico debe ser notificado al Ministerio de Trabajo o a una de sus oficinas locales. El empleador y los padres del niño son responsables en forma conjunta e individual de garantizar la inscripción previa al empleo.
Paraguay, Ley N° 1.680/01, el Código de la Niñez y la Adolescencia.	Establece una Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) encargada de mantener un registro especial de los trabajadores adolescentes. La Ley exige además que los empleadores mantengan y comuniquen a la CODENI registros detallados referentes a todos los trabajadores adolescentes empleados por ellos: Artículo 60.- DEL REGISTRO A CARGO DEL EMPLEADOR. Los empleadores que ocupen a trabajadores adolescentes están obligados a llevar un registro en el que harán constar: a) su nombre y apellido, lugar y fecha de nacimiento, dirección y lugar de residencia del adolescente trabajador; b) nombres y apellidos del padre, madre, tutor o responsables y el domicilio de éstos; c) su fecha de ingreso, labor que desempeña, remuneración que percibe, horario de trabajo y número de inscripción del seguro social; d) centro educativo al que asiste, horario de clases; y, e) otros datos que consideren pertinente. ... Artículo 61.- DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE EL TRABAJO DEL ADOLESCENTE: Todo empleador está obligado a proporcionar la información exigida por el Ministerio de Justicia y del Trabajo y la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), debiendo también registrar la contratación de los servicios de un adolescente dentro de las setenta y dos horas.
Finlandia, Ley sobre los Trabajadores Jóvenes	Que ampara a todas las personas menores de 18 años en una relación de trabajo, establece en sus Artículos 12 y 13 que tales trabajadores deberán demostrar su edad, antes de empezar a trabajar, y su situación respecto a la obligación escolar, y que el empleador de dichos jóvenes trabajadores mantendrá registros referentes a tales empleados, en los que figurará la descripción del puesto y "el nombre y la dirección de la persona responsable del cuidado y control del trabajador".
Fuente: OIT, 2012b.	

5.4 REFORMA DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL: ELEMENTOS CLAVE

Cuando los gobiernos nacionales, los interlocutores sociales y/o las organizaciones de la sociedad civil tienen previsto realizar esfuerzos para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos a través de la legislación laboral, debe poner especial atención a los distintos pasos que deben realizarse durante el proceso de reforma.

5.4.1 Análisis del trabajo doméstico en el país en cuestión

El objetivo debe ser comprender mejor la magnitud del fenómeno, las características de los trabajadores domésticos y sus empleadores, y los patrones predominantes y acuerdos en materia de trabajo doméstico. Cabe distinguir y diferenciar las características y las condiciones de vida y de trabajo de las subcategorías de trabajadores domésticos, no solo por sexo y grupo de edad, sino también entre aquellos que en viven y los que no viven en casa del empleador, los que tienen un solo empleador o múltiples empleadores, y los que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial.

Cabe prestar especial atención a la situación de los niños trabajadores menores de 15 años, y los que tienen entre 15 y 17 años. En el Capítulo 3 de esta Guía práctica se exponen distintas metodologías e indicadores clave para identificar y evaluar el número de niños trabajadores domésticos, y valorar su situación.

5.4.2 Análisis del marco legislativo y de políticas del país en cuestión

El objetivo debe consistir en: i) identificar los objetivos de las políticas, instrumentos y disposiciones jurídicas que ya se aplican a los trabajadores domésticos y a los niños trabajadores domésticos, así como a los niños que ingresan en el sector del trabajo doméstico; y ii) determinar las lagunas en las políticas y leyes existentes en relación con los principios y las normas establecidas en los Convenios núms. 138, 182 y 189 de la OIT. En cualquier caso, sea que el país haya ratificado o no algunos de estos Convenios, estas normas internacionales proporcionan el marco de políticas y legislativo a nivel nacional respecto de los niños que trabajan en general, y de los niños en el trabajo doméstico en particular. Teniendo en cuenta las condiciones reales de los niños y los adultos trabajadores domésticos, y las lagunas y deficiencias en materia de protección, hay que establecer objetivos de política y preparar una iniciativa en el ámbito normativo.

Las Herramientas 5.3 y 5.4 proporcionan directrices que pueden utilizarse para determinar en qué medida los marcos legislativos nacionales cumplen con las disposiciones de los Convenios núms. 182 y 189, respectivamente, y para identificar las lagunas y la manera de abordarlas. En ambos casos, cabe examinar la manera en que las leyes sobre el trabajo infantil toman en cuenta a los niños en el trabajo doméstico, y en qué medidas las leyes relativas a los trabajadores domésticos en general tienen en cuenta a los niños y jóvenes trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 5.3: Lista de comprobación: Aspectos que deben tenerse en cuenta para armonizar la legislación y las prácticas nacionales con las disposiciones del Convenio núm. 182

Artículo 1

- ¿Se cuenta con una normativa que prohíba las peores formas de trabajo infantil?
- ¿Está tomando el Estado medidas eficaces para erradicar las peores formas de trabajo infantil?
- ¿Lo está haciendo con carácter de urgencia?

Artículo 2

- La prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción para eliminarlas ¿amparan a todos los menores de 18 años (niños y niñas)?

Artículo 3

- ¿Se han adoptado medidas legislativas o de algún otro tipo para prohibir y eliminar:
  - todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud que afectan a los niños;
  - la venta y la trata de niños;
  - la servidumbre por deudas y la condición de siervo de los niños;
  - el trabajo infantil forzoso u obligatorio;
  - el trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños?

Artículo 4

- ¿Se han determinado mediante la legislación u otros mecanismos los tipos de trabajo que es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños?
- ¿Se consultó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de determinar estos tipos de trabajo?
- ¿Se han tomado en consideración los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190) para determinar tales tipos de trabajo?
- ¿Ha identificado el Estado los lugares donde se practican estos tipos de trabajo?
- ¿Se consultó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de identificar los lugares donde se practican estos tipos de trabajo?
- Llegado el caso, ¿está previsto revisar periódicamente esta lista de tipos de trabajo que es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños?

Artículo 5

- ¿Se han establecido o diseñado mecanismos apropiados para supervisar la aplicación del Convenio?
- ¿Se consultó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de establecer o diseñar esos mecanismos?

Artículo 6

- ¿Ha elaborado y puesto en práctica el Estado programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil?
- ¿Se consultó a las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de elaborar y poner en práctica tales programas?
- ¿Se han tomado en consideración las opiniones de otros grupos interesados?

Artículo 7

- ¿Está el Estado adoptando las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Convenio?
- ¿Ha establecido sanciones penales u de otro tipo para hacer cumplir las disposiciones del Convenio?
- ¿Se aplican dichas sanciones?

HERRAMIENTA 5.3: (cont.)

- ¿Se están adoptando medidas efectivas y de duración determinada con el fin de:
  - impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
  - prestar asistencia directa para retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil;
  - prestar asistencia directa para la rehabilitación y reinserción social de los niños afectados;
  - garantizar el acceso a la educación básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
  - identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos, y entrar en contacto directo con ellos;
  - tener en cuenta la situación particular de las niñas?
- ¿Ha designado el Estado a la autoridad competente responsable de la aplicación de las disposiciones del Convenio?

Artículo 8

- ¿Está el Estado cooperando con otros países para dar efecto a las disposiciones del Convenio?
- (Para los países desarrollados en particular) ¿Procura el Estado incrementar asistencia a otros países para aplicar el Convenio, incluyendo el apoyo:
  - al desarrollo social y económico;
  - a los programas de erradicación de la pobreza; y
  - a la educación universal

Pregunta común a todos los artículos

- ¿Se han hecho las preguntas anteriores teniendo en cuenta debidamente su efecto sobre la igualdad de trato para los niños y niñas?

Fuente: OIT, UIP, 2002, pág. 74.

HERRAMIENTA 5.4: Modelo de términos de referencia para un análisis comparativo de la legislación y las prácticas nacionales respecto al Convenio núm. 189

1. Metodología

Para identificar las lagunas y deficiencias en la legislación y las prácticas a nivel nacional respecto al Convenio núm. 189, el estudio debe:

a) abarcar y examinar todas las leyes, reglamentos, convenios colectivos y otras medidas institucionales del país;
b) recopilar y analizar los datos de los estudios empíricos disponibles, expedientes administrativos oficiales (por ejemplo, reclamaciones, litigios) y otras fuentes secundarias pertinentes; entrevistar y/o mantener discusiones consultivas con los representantes de las partes y sectores clave, es decir, funcionarios y representantes de las principales oficinas del gobierno, sindicatos, organizaciones de empleadores y, si procede, organizaciones de los trabajadores domésticos y empleadores de los trabajadores domésticos;
c) realizar debates de grupos de discusión con una muestra de los trabajadores domésticos y empleadores de dichos trabajadores; y
d) promover la participación de los interlocutores tripartitos, y garantizar la coordinación, a fin de asegurarse de que las cuestiones de importancia para el sector del trabajo doméstico se aborden y reflejen adecuadamente en el proceso de reforma de la legislación laboral.

2. Ámbito temático

2.1. El análisis tratará los temas de conformidad con las cuestiones comprendidas en el ámbito de aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, que se presentan en el siguiente Recuadro. Cada segmento temático del análisis presentará las correspondientes leyes nacionales, reglamentos u otras medidas, así como

HERRAMIENTA 5.4: (cont.)

las instituciones nacionales pertinentes, las lagunas y deficiencias de la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm.189, si las hubiere. A partir de las cuestiones y esferas que pueden mejorarse, se identificarán las posibles formas de abordar esas lagunas, y se propondrán acciones viables, que vayan más allá del cumplimiento de los requisitos mínimos, en el mediano y largo plazo.

2.2. Los temas y cuestiones que deben abordarse y las disposiciones pertinentes del Convenio núm. 189 (C189) y la Recomendación núm. 201 (R201) se presentan en el siguiente cuadro.

Tema	Art, C189	Pár. R201
1. Definiciones y ámbito de aplicación		
1.1. Definición - ¿Qué se entiende por trabajo doméstico y a quiénes se les considera trabajadores domésticos? - ¿Están incluidas o no las definiciones de "trabajo", "trabajador" o "empleado", "empleador" y/o "lugar de trabajo" en los conceptos de trabajo doméstico y trabajador doméstico, tal como se definen en el Convenio núm. 189?	1	
1.2. Alcance: - ¿Hay categorías de trabajadores domésticos que están excluidos del ámbito de aplicación de las leyes nacionales pertinentes?	2	
2. Reconocimiento, promoción y protección de los derechos de los trabajadores domésticos		
- ¿Hay medidas que garantizan, promueven y protegen los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores domésticos? - ¿Cuál es la situación real de los trabajadores domésticos con respecto a sus derechos?		
2.1. Promoción y protección de los derechos humanos	3	
2.2. Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva - Existen o no restricciones legales o administrativas u obstáculos al ejercicio de estos derechos - Existen o no medidas para fortalecer a las organizaciones de empleadores y de trabajadores	3	2
2.3. No discriminación - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, en consonancia con las normas internacionales - Confidencialidad de los datos personales en relación con los reconocimientos médicos relativos al trabajo; y prevención de toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos - Asegurar que no se exija a los trabajadores domésticos que se sometan a pruebas de embarazo o de detección del VIH, o a revelar su estado serológico respecto del VIH o de embarazo	3, 11	3
2.4. Trabajo forzoso - Medidas para prevenir el trabajo forzoso y la trata de personas, incluida la cooperación bilateral, regional y mundial, y la supervisión de las agencias privadas de empleo	3	26(2)
2.5. Trabajo infantil - Compatible con los Convenios núms. 138 y 182 - Edad mínima legal de admisión al trabajo doméstico no inferior a la edad mínima legal de trabajar para los trabajadores en general - La edad legal de trabajar no priva a los trabajadores domésticos de la enseñanza obligatoria ni interfiere con la posibilidad de acceder a la enseñanza superior o a una formación en general	3, 4	5

HERRAMIENTA 5.4: (cont.)

Tema	Art, C189	Pár. R201
2.6. Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	5	7
2.7. Condiciones justas de empleo, condiciones decentes de vida y trabajo	6	17
2.8. Información sobre los términos y condiciones de empleo, contratos escritos	7	6
2.9. Derecho de los trabajadores a conservar sus documentos personales	9	
2.10. Reconocimientos médicos		4
2.11. Protección de los trabajadores domésticos empleados por personal diplomático - Políticas y códigos de conducta para el personal diplomático - Cooperación bilateral, regional o multilateral		26
3. Condiciones mínimas de empleo		
- ¿Se han establecido normas mínimas para el empleo de trabajadores domésticos en relación con las dimensiones mencionadas infra? - ¿Son las normas iguales, inferiores o superiores a las que amparan a los trabajadores en general? - ¿Cuál es la situación predominante de los trabajadores domésticos respecto de esas dimensiones, y de a otros trabajadores?		
3.1. Horas de trabajo - Límites a las horas normales de trabajo - Compensación de las horas extraordinarias - Límites a las horas extraordinarias - Horas de disponibilidad laboral inmediata - Períodos de descanso diario y semanal - Descanso semanal de 24 horas - Vacaciones anuales pagadas	10	8 a 13
3.2. Remuneración - Cobertura de salario mínimo - Frecuencia y forma de pago - Límites del pago en especie - Deducciones salariales autorizadas	11, 12	14 a 16, 20(3)
3.3. Seguridad y salud en el trabajo - Protección, eliminación o reducción de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo - Sistema de inspección adecuado - Procedimientos para recopilar estadísticas - Servicios de asesoramiento - Programas y directrices de formación	13	19
3.4. Seguridad social, incluida la protección de la maternidad - Condiciones en que los trabajadores domésticos gozan de la protección de la seguridad social	14	20, 26(2)
4. Protección para grupos particulares	6, 9	17, 18
Trabajadores domésticos que viven en el hogar en que trabajan - Condiciones de vida decentes - Privacidad - Libertad de movimiento		

HERRAMIENTA 5.4: (cont.)

Tema	Art, C189	Pár. R201
Trabajadores migrantes - Oferta de trabajo por escrito o contrato empleo - Libertad de movimiento - Conservación de los documentos de identidad y de viaje - Condiciones de repatriación - Otras medidas para llegar a los trabajadores migrantes y protegerlos	8, 15	20(2), 21, 22, 23, 26(1) y (2)
5. Agencias de empleo privadas	15	23, 26(2)
- Medidas para proteger a los trabajadores domésticos contra prácticas abusivas		
6. Desarrollo de competencias		25(1) (a)
- Políticas y programas para fomentar el desarrollo continuo de competencias - Alfabetización		
7. Equilibrio entre trabajo y vida privada		25(1) (b) y (c)
- Tener en cuenta las necesidades y responsabilidades del trabajo y la vida familiar de los trabajadores domésticos		
8. Datos estadísticos		19(c), 25(2), 26(2)
9. Resolución de controversias, cumplimiento de la ley y observancia	16, 17	7, 19(b) 21, 24
- Acceso efectivo a los tribunales y a otros mecanismos de resolución de controversias - Mecanismos de denuncia accesibles - Medidas para facilitar la inspección del trabajo, la observancia y la aplicación de sanciones - Condiciones en las que el acceso a los hogares particulares pueden garantizarse		
10. Cooperación internacional y colaboración	8(3), 15(c) y (d)	20(2), 26

5.4.3 Diálogo social para la reforma de la ley

Como lo muestra la experiencia de Centroamérica (Recuadro 5.14), si se desea que el análisis de los marcos jurídicos y de política sean fidedignos y pertinentes para los actores e interlocutores sociales que utilizarán los resultados de la investigación, la investigación jurídica no solo debe ser técnicamente sólida; también debe involucrar a los actores políticos y sociales desde el principio a través del diálogo social. El proceso de diálogo social puede lograr tres cosas: sensibilizar a los encargados de formular políticas y a los interlocutores sociales respecto a las cuestiones de trabajo infantil en el trabajo doméstico; recabar más información y perspectivas como base para el diseño de la investigación; y aumentar la responsabilización en el proceso de reforma legislativa y de políticas.

RECUADRO 5.14: CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA: Estudio de la legislación nacional en materia de trabajo doméstico infantil como insumos para la reforma jurídica

En América Central y la República Dominicana, el trabajo doméstico ha sido gobernado por un régimen especial que se aparta del régimen general que rige la mayoría de los contratos de trabajo. En los casos de trabajo infantil en el trabajo doméstico, la situación es más compleja, ya que una amplia gama de legislación ha sido aprobada desde 2000 en cada uno de los países de la subregión, que buscan proteger los derechos de los niños y jóvenes sin eliminar muchas de las reglas anteriores. En algunos casos, esto ha dado lugar a una superposición legislativa.

En 2003, el subproyecto regional para la prevención y eliminación de las peores formas de trabajo doméstico infantil en América Central y la República Dominicana propuso una revisión y sistematización de la legislación nacional y los mecanismos existentes en materia de trabajo infantil y juvenil para desenmarañar la intrincada red jurídica y proponer cambios legislativos.

Se dieron los siguientes pasos clave:

- Los investigadores llevaron a cabo una revisión exhaustiva de la legislación nacional e internacional y de los mecanismos existentes en cada país. Se examinaron las diferentes leyes y reglamentos, lagunas, incoherencias y superposiciones reglamentarias, así como los mecanismos para la aplicación legislativa.
- Las consultas con personas de diferentes sectores fueron una parte esencial del proceso, no solo para hacer un balance de las distintas opiniones, sino también de incrementar la sensibilización, permitiendo a cada actor que considerara su respectivo papel en cuanto a proteger y garantizar los derechos de las niñas y los adolescentes en el trabajo doméstico.
- Talleres y entrevistas con las niñas y adolescentes en el trabajo doméstico para recopilar información acerca de sus experiencias y necesidades, compararlas con la normativa existente y proponer modificaciones legales en línea con las exigencias que expresan.
- Se utilizaron sólidos criterios técnicos formulados por expertos en cuestiones jurídicas y del trabajo para preparar los cambios legislativos propuestos. También se incluyeron las contribuciones aportadas por los funcionarios encargados de administrar justicia y proteger a los niños y adolescentes, y por los propios jóvenes trabajadores domésticos.

Las consultas y entrevistas con diversas partes contribuyeron a incrementar la sensibilización de las autoridades y representantes de las diferentes instituciones sobre la magnitud del problema. En muchos casos, se realizaron con la finalidad de reflexionar, por primera vez, sobre las dimensiones sociales y legales del trabajo doméstico infantil, y la vulnerabilidad de las niñas y adolescentes en el trabajo doméstico. Se desprendió de los estudios que no había protección alguna para las niñas y los adolescentes en el trabajo doméstico, y que existían demasiadas incoherencias entre los códigos de trabajo nacionales y los tratados o acuerdos internacionales ratificados por los países. Además, estos estudios sirvieron como base para la redacción de varias propuestas en diferentes países de la región.

Factores necesarios para realizar investigaciones jurídicas que constituyan una base fiable para lograr el diálogo político y una reforma:

- Selección de investigadores altamente calificados en el análisis jurídico, que sean sensibles y conocedores del enfoque basado en los derechos y tengan una perspectiva de género.
- Un proceso de consulta amplio y participativo para recoger las perspectivas, experiencias y opiniones de los diferentes actores sociales, y para comprender las cuestiones "evolutivas" de las leyes y reglamentos.
- Procesos de consulta destinados no solo a recopilar información y opiniones, sino, al mismo tiempo, incrementar la sensibilización, el interés y la participación de los diferentes actores respecto del proceso de revisión y reforma jurídica.
- Poner atención a las necesidades reales, expectativas y demandas de niños, niñas y adolescentes trabajadores domésticos.

Fuente: OIT-IPEC, 2005a, págs. 27-30

5.4.4 Formulación de instrumentos normativos

No existe un enfoque único y correcto para regular el trabajo doméstico. Se deben poner en práctica opciones en materia de regulación teniendo en cuenta el contexto de cada país, las leyes existentes y las prácticas legislativas imperantes, el sistema de relaciones laborales del país, y sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo y la legislación sobre los derechos humanos.

Elección de los instrumentos normativos

La protección jurídica de los trabajadores domésticos puede lograrse a través de una diversidad de instrumentos normativos. Comúnmente, la legislación nacional del trabajo aplicable a los trabajadores domésticos toma la forma de leyes y decretos. En algunos países, los convenios colectivos (por ejemplo, en Francia e Italia), relativos a las condiciones de los trabajadores domésticos, constituyen el principal instrumento de protección jurídica de los derechos de los trabajadores domésticos. Algunos países también han concertado acuerdos bilaterales y multilaterales para proteger los derechos de los trabajadores domésticos migrantes (OIT, 2012b, págs. 9-14).

Ley general o especial; ley única o múltiples leyes

Si bien sería conveniente que los trabajadores domésticos estén amparados por la legislación general del país sobre el trabajo, las características específicas del trabajo doméstico también justifican la introducción de enmiendas en las leyes existentes o la promulgación de leyes complementarias destinadas a proteger de forma específica los derechos laborales de los trabajadores domésticos (OIT, 2012b, págs. 9-14).

El proceso de reforma jurídica también puede abarcar la consolidación y armonización de las diversas leyes que atañen a los niños que trabajan, los trabajadores domésticos y los niños trabajadores domésticos En el caso de que el marco normativo de protección de los niños trabajadores domésticos esté conformado por varios instrumentos legislativos, los Estados podrían precisar la relación entre tales instrumentos.

Definiciones y ámbito de aplicación de la legislación laboral

Todos los trabajadores domésticos –independientemente de su edad o de su sexo, o si son empleados por particulares, hogares o empresas u otras organizaciones, su condición de trabajadores a tiempo parcial o tiempo completo, su situación de nacionales o extranjeros, o si viven o no en el hogar en que trabajan– tienen derechos y deben ser protegidos. Si bien la legislación nacional que protege a los trabajadores domésticos puede amparar en su conjunto a los diferentes grupos de trabajadores a través de diferentes leyes o reglamentos, la legislación debe abarcar todos los tipos y categorías de trabajadores domésticos. La claridad de la terminología jurídica, la definición de los términos y el alcance de las leyes y reglamentos específicos es fundamental, ya que podrían tener el efecto (de forma implícita o explícita) de excluir a determinados tipos de trabajadores domésticos (OIT, 2012b, págs. 9-14).

Cuando los trabajadores domésticos estén supuestamente amparados por la legislación general del trabajo, es importante asegurarse de que la formulación y diseño de los instrumentos en cuestión no excluyan implícitamente a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación. Por ejemplo, las definiciones de los términos "empleador", "trabajo" o "empleado", entre otros, pueden excluir implícitamente a los trabajadores domésticos.

Cuando determinados aspectos de las condiciones de trabajo, o de la protección laboral de los trabajadores domésticos, o de determinados grupos de trabajadores domésticos, están regulados por leyes o disposiciones específicas que se aplican solo a esas categorías, conviene elaborar disposiciones que definan o describan explícitamente el alcance previsto de la norma. A la hora de definir los conceptos de trabajo doméstico, trabajadores domésticos o la relación de empleo en el trabajo doméstico, las disposiciones deben basarse en varios elementos, entre los que cabe mencionar los siguientes:

- El lugar donde se realiza el trabajo (el hogar) o los beneficiarios de los servicios prestados (los miembros del hogar);
- La naturaleza y el tipo de tareas que deben realizarse (definidas mediante una descripción genérica o a través de una lista ilustrativa de las tareas u ocupaciones);
- El carácter no lucrativo del trabajo doméstico (es decir, no genera beneficios directos para el hogar empleador).
- El tipo de empleador (particulares, empresas u organizaciones);
- Elementos que aclaren la existencia de la relación de empleo y las partes implicadas; y
- Las cláusulas que excluyan las formas específicas de trabajo doméstico que están previstas en diferentes leyes y reglamentos.

Tener presente: la observancia y promoción del cumplimiento de la ley

La observancia y el cumplimiento de la ley deberá ser parte integral del diseño y revisión de leyes y reglamentos destinados a proteger a los niños trabajadores domésticos. El Convenio núm. 189 destaca la importancia de garantizar el acceso efectivo de los trabajadores domésticos a los tribunales y otros mecanismos de solución de litigios, procedimientos de presentación de quejas y medios para asegurar el cumplimiento de la legislación, incluida la inspección del trabajo y las sanciones. La Recomendación núm. 201 propone suministrar información y sensibilizar acerca de la legislación aplicable y las obligaciones resultantes, así como la prestación de asistencia a los trabajadores domésticos que desean hacer valer sus derechos.

La promoción del cumplimiento de la ley va más allá de la acción de los poderes públicos, así pues comprende una serie de medidas posibles para lograr que se respeten las normas aplicables, incluidas la sensibilización y la prestación de asistencia a los trabajadores domésticos y sus empleadores. No existe una "solución única". Sin embargo, los sistemas que combinan diferentes enfoques son más proclives a tomar en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y el trabajo infantil y, por lo tanto, es más probable que consigan resultados satisfactorios al abordar las controversias y el incumplimiento de la ley en este sector. Estos temas se tratan más detenidamente en el Capítulo 7.

Consultas tripartitas y diálogo social

Si bien cada país cuenta con procedimientos distintos para formular y adoptar leyes y políticas, los legisladores, los funcionarios del Ministerio de Trabajo y los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son los actores clave en los procesos nacionales en materia de mano de obra y empleo. Es conveniente y necesario realizar, en virtud del Convenio núm. 189, consultas durante todo el proceso de reforma de la legislación laboral con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos y las de los empleadores de trabajadores domésticos.

La Herramienta 5.5 proporciona una lista los recursos claves para realizar reformas jurídicas sobre el trabajo doméstico infantil, que convendría poner a disposición de los actores políticos.

HERRAMIENTA 5.5: Recursos clave de la OIT para emprender reformas legislativas sobre trabajo doméstico infantil

OIT. 2012b. *Effective protection for domestic workers. Guide to designing labour laws*, Rama INWORK, OIT, Ginebra.
Asiste a quienes participan en el examen y la formulación de leyes y reglamentos destinados a proteger a los trabajadores domésticos. Puede tratarse de legisladores, funcionarios del Ministerio del Trabajo, representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, o sus funcionarios técnicos y asesores jurídicos.
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_229175.pdf.

OIT; UIP (Unión Interparlamentaria). 2002. *Guía práctica para parlamentarios, núm. 3: Erradicar las peores formas de trabajo infantil - Guía para implementar el Convenio núm. 182 de la OIT*, Ginebra.
Se trata de una guía práctica destinada a los parlamentarios para la lucha contra el trabajo infantil. Pero también es útil para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil.
www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1202/lang--es/index.htm.

ITC-ILO. 2014. *Inspección del trabajo en el trabajo doméstico (módulo 16)*. Currículo del ITC-OIT sobre "Construir sistemas de inspección laboral modernos y efectivos", Turín.
Puede ayudar a los funcionarios del gobierno e interlocutores sociales a identificar y recopilar toda la información necesaria para realizar una evaluación equilibrada de la aplicación de los convenios sobre el trabajo infantil en el plano nacional.
www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2121/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC. 2007a. *Modern policy and legislative responses to child labour*, OIT, Ginebra.
Presenta las políticas y respuestas legislativas (incluidos ejemplos) de todo el espectro del trabajo infantil, desde el que se considera admisible hasta las peores formas.
www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_092710/lang--es/index.htm.

5.4.5 Un proceso político y técnico

El proceso relativo a las políticas y la legislación tiene carácter político porque implica negociación y compromiso entre los actores involucrados (los responsables de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, los empleadores de los trabajadores domésticos, los propios trabajadores domésticos), que suelen tener intereses y posturas diferentes y opuestos con respecto a cada una de las cuestiones sobre el tapete. El proceso está determinado por el poder de negociación relativo de estos actores, así como por la opinión pública.

El proceso también tiene carácter técnico porque es preciso contar con datos y análisis fiables sobre las distintas cuestiones para sustentar las posiciones y aportes de las partes interesadas, y garantizar que la negociación y los instrumentos resultantes sean satisfactorios y respondan a las realidades nacionales. A menudo es preciso contar con datos empíricos para cuestionar y romper los mitos y prejuicios sobre el trabajo doméstico.

La experiencia de Filipinas tras la ratificación del Convenio núm. 189 y la promulgación de la ley integral sobre los trabajadores domésticos ilustra la importancia de combinar intervenciones técnicas y políticas en el proceso de reforma de la legislación (Recuadro 5.15).

RECUADRO 5.15: FILIPINAS: Síntesis del proceso de reforma jurídica

Logros alcanzados

- 5 de septiembre de 2012: depósito del instrumento de ratificación del Convenio núm. 189 ante la OIT
- Enero de 2013: el Presidente de Filipinas firma la Ley Kasambahay

Contexto anterior a 2013

- Un marco normativo deficiente para el trabajo doméstico (el Código del Trabajo contiene algunas disposiciones; el Código Civil rige las horas de trabajo; el salario mínimo está estancado)
- 1.9 millones de trabajadores domésticos; los salarios se sitúan en el 10 por ciento inferior de la escala nacional de salarios; horarios de trabajo excesivamente largos
- Alta incidencia de jóvenes y niños trabajadores domésticos que viven en el hogar que trabajan; trata con fines del trabajo doméstico; niños desprovistos de la posibilidad de finalizar su educación primaria
- Cientos de miles de trabajadores domésticos trabajan en el extranjero sin protección jurídica en los países de destino
- 19 años de fracaso de los intentos del Congreso por aprobar una ley que establezca normas laborales para los trabajadores domésticos

Proceso hacia la ratificación del Convenio núm. 189 y la legislación sobre trabajo doméstico

Objetivos de desarrollo: Logro de los resultados previstos

- El trabajo decente es una realidad para los trabajadores domésticos
- Reconocimiento de los derechos en el trabajo; protección eficaz; fin de las prácticas de explotación; igualdad de trato y oportunidades
- Justa relación de trabajo entre empleadores y trabajadores domésticos
- Mano de obra calificada, con oportunidades de empleo y movilidad.
- Protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos filipinos en otros países

Dos objetivos de política simultáneos

- Ratificación del Convenio núm. 189
- Aprobación de la legislación nacional de conformidad con el Convenio núm. 189
- Plazo: Antes del cierre de la sesión del Congreso de 2012

Obstáculos y riesgos

- La multiplicidad de proyectos de ley sobre el trabajo doméstico presentados ante el Congreso –desde de poco precisos y débiles hasta exhaustivos, "Carta Magna" ambiciosa sobre los trabajadores domésticos
- Los trabajadores domésticos no constituyen una base política (electoral) visible
- Los acuerdos tradicionales en materia de trabajo doméstico: servicio a pedido; relación familiar ficticia

Oportunidades: Un contexto político favorable a la ratificación del Convenio núm. 189 y la Ley sobre los trabajadores domésticos

- Gobierno de Aquino: establecimiento de una agenda social para el crecimiento "inclusivo"; prioridad a la protección de los trabajadores "marginados" y "vulnerables"
- La Ley sobre los trabajadores domésticos, presentada al Congreso de Filipinas en 2011, era una de las prioridades legislativas del Poder Ejecutivo
- Desde 2004 aplica una política de promoción, sensibilización y medidas prácticas en relación con el trabajo doméstico infantil (con la asistencia técnica del IPEC), en particular organización de reuniones nacionales sobre el trabajo doméstico, apoyo a iniciativas específicas de los gobiernos locales para registrar a los trabajadores domésticos y prestarles servicios, y un proyecto de "Carta Magna" sobre los derechos de los trabajadores domésticos
- Presencia de arraigadas políticas nacionales para la protección y promoción del bienestar, y marco jurídico para el empleo de trabajadores filipinos en el extranjero, incluidos los trabajadores domésticos
- Sólido apoyo tripartito para la adopción del Convenio núm. 189
- Marco normativo internacional y legitimidad adquirida tras la adopción del Convenio núm. 189

RECUADRO 5.15: (cont.)

Recursos institucionales

- Sólido liderazgo político y compromiso por parte de la Secretaria del Trabajo y el Empleo
- Creación en 2009 de un grupo de trabajo funcional "Tripartito más Uno" (Gobierno, sindicatos, organización nacional de empleadores y organizaciones de la sociedad civil) sobre el trabajo doméstico para facilitar las consultas respecto a la elaboración de normas internacionales sobre los trabajadores domésticos
- Años de actividad del Consejo de Paz Industrial Tripartito (órgano consultivo tripartito sobre cuestiones del trabajo y de política); fuerte tradición nacional tripartita
- Movimiento social de amplia base (organizaciones de la sociedad civil) en favor de las cuestiones relacionadas con los trabajadores domésticos desde 2000.
- Una sola organización de trabajadores domésticos (SUMAPI), que representa a los trabajadores domésticos en las reuniones tripartitas y debates con los legisladores y la opinión pública
- Defensores políticos en el Congreso: Cámara de Representantes y el Senado

Intereses y puntos de vista opuestos

- Argumentos en contra del salario mínimo, la seguridad social y otros derechos para los trabajadores domésticos
  - Los empleadores de trabajadores domésticos no pueden asumir ese costo
  - Los hogares de clase media, los asalariados que perciben el salario mínimo y las madres solteras se verán afectados por el alza del costo de los trabajadores domésticos; en tal caso, ya sea dejarán de trabajar o dejarán de emplear a trabajadores domésticos. Empleadores y empleados se verán afectados negativamente.
  - La naturaleza específica del trabajo doméstico; la flexibilidad de las necesidades de los hogares y la diferencia de los contextos respecto a los de las fábricas u oficinas
  - La legislación acabará con las relaciones llamadas "familiares"
  - La legislación no puede aplicarse a través de la inspección
- Resistencia oculta de los funcionarios públicos por razones arriba mencionadas
- La organización de los empleadores – posiciones contradictorias sobre la aplicabilidad, para el trabajo doméstico, de ciertas normas laborales y prestaciones que se aplican a los trabajadores en general

Principales elementos de la estrategia, 2011-2012

Estrategia institucional

- Establecimiento de un Comité interinstitucional interno del Departamento de Trabajo y Empleo sobre el trabajo doméstico; organismos con funciones de promoción en los medios de comunicación, enlace y cabildeo ante el Congreso; consultas regionales con los mandantes
- Comité consultivo interinstitucional del Gobierno
- Alianza de los interlocutores sociales y ONG, de amplia base consolidada, y dirigida por el Grupo de trabajo transitorio (GTT) Tripartito más Uno, y creación consenso

El Grupo de trabajo transitorio (GTT) Tripartito más Uno

- Pilar de la alianza de amplia base, el diálogo, la promoción
- Interlocutor real y necesario del Departamento de Trabajo y Empleo
- Cobra más fuerza a lo largo de los años; el impulso se trasladó de las ONG a los interlocutores tripartitos; se adoptó un plan de acción nacional que abarca medidas conjuntas e independientes
- Participa en muchas discusiones y debates internos: se observa un giro de posiciones divergentes a posiciones comunes

RECUADRO 5.15: (cont.)

Acciones clave

1. Base: evaluación de la situación; objetivos claros
2. "Plan de comunicación" para obtener y movilizar apoyo
   - Grupo meta (los principales responsables políticos, partidarios, grupos de presión)
   - Desafío y mensaje para cada grupo meta
   - Medios más adecuados
3. Cartografía política: abogados y líderes de opinión; "enemigos" potenciales
4. Escuchar la voz de los principales interesados: los trabajadores domésticos y los empleadores (consultas de múltiples partes interesadas; fuera de la región de la capital)
5. Análisis de los datos
   - Cuestionar los "mitos" y "verdades comúnmente aceptadas"
   - Información que sirva de base para los documentos de posición, materiales de información, campañas mediáticas y diálogos con el Parlamento
6. Participación colectiva por parte del Grupo de Trabajo Tripartito
   - Mensajes y posiciones comunes
   - Oradores capacitados; guía de los oradores
7. Vigilancia estrecha del proceso político (Consejo Tripartito, Gabinete, Congreso).
   - Cabildeo; reuniones con los parlamentarios y el personal técnico; realizar aportes en las sesiones; negociar
   - Temas de debate para los defensores en el Congreso y otros líderes de opinión

Fuente: Alcantara, 2011; King Dejardin, 2015.

5.4.6 Promoción permanente de las políticas

A lo largo de todo el proceso de reforma política y legislativa, la difusión de información y la promoción de las políticas son necesarias para mantener e incrementar el interés y la participación de las distintas partes interesadas en el proceso político, que podría durar años, así como para informar y movilizar a la opinión pública en favor de las reformas. La identificación de defensores influyentes y la movilización de grupos de interés que respalden el proceso de reforma son importantes para la promoción permanente.

5.5 ENTORNO PROPICIO MÁS AMPLIO: POLÍTICAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Como se desprende de los temas examinados en el Capítulo 2, las múltiples causas y facetas del trabajo infantil, y las características específicas del trabajo doméstico, exigen respuestas pluridimensionales a diferentes niveles y en diferentes ámbitos de las políticas. Unas políticas económicas y sociales más amplias que abarquen todos los sectores económicos, incluidas políticas que rebasen el mundo del trabajo, contribuirán a estimular, mantener o prevenir el trabajo infantil. Las políticas que fomentan la educación obligatoria para todos los niños y niñas, que les permite recibir una educación de calidad y proseguir sus estudios y formación profesional, constituyen un elemento esencial en la lucha contra el trabajo infantil (véase el Capítulo 8 para un examen más detenido). Otros ámbitos políticos de interés incluyen el acceso al empleo y a los ingresos, en particular la eliminación de barreras discriminatorias por sexo, etnia, casta o clase social; la promoción del trabajo decente para los jóvenes; y un piso de protección social y programas que reduzcan la vulnerabilidad e inseguridad de los hogares pobres.

En consecuencia, las reformas legislativas podrán ir acompañadas de una amplia revisión y reforma de las políticas económicas y sociales que son especialmente importantes para el trabajo infantil y el trabajo doméstico. La legislación es indispensable, pero por sí sola no es suficiente para eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico.

5.6 MENSAJES CLAVE

- Es indispensable establecer un marco jurídico de base que rija el trabajo doméstico y el trabajo infantil.
- Prevenir la explotación laboral de los trabajadores domésticos, y promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico son pilares indispensables de la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico.
- Se debe remunerar a los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar en relación directa con la remuneración prevista para los trabajadores domésticos adultos, y/o del mismo modo en que se remuneraría a los jóvenes trabajadores de otros sectores en relación con los trabajadores adultos. El trabajo doméstico para menores de 18 años no debe considerarse como un sustituto "barato" del trabajo doméstico de los adultos.
- Con respecto a los niños trabajadores por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo, el hecho de que reciban un "salario decente" no cambia la realidad de la situación de trabajo infantil en la que se encuentran.
- Establecer legalmente el pago de un salario mínimo o superior no atenúa las condiciones que dañan o pueden dañar la seguridad física, mental y moral de los niños trabajadores domésticos (trabajo peligroso).

© OIT/CROZET, M.

CAPÍTULO 6:
RESCATE DE LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL

Este capítulo se centra en las intervenciones directas destinadas a identificar y rescatar a los niños trabajadores domésticos de situaciones de trabajo infantil. Si bien las medidas legislativas y normativas son indispensables para erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico, los niños que están sometidos o son vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, a condiciones análogas a la esclavitud o a condiciones de trabajo peligrosas, requieren medidas inmediatas y eficaces con carácter de urgencia. Además, es preciso proteger a los jóvenes trabajadores domésticos en edad de trabajar contra las condiciones abusivas y de explotación.

Ambas líneas de acción son importantes y se refuerzan mutuamente. Las reformas políticas y legislativas (acciones "preliminares") solo son eficaces cuando se traducen en acciones en el terreno (acciones "posteriores"). Además, deben estar fundamentadas y guiadas tanto por los resultados como por las lecciones aprendidas de las intervenciones prácticas. Las intervenciones directas son viables, reproducibles y sostenibles únicamente si se cuenta con la legislación y las políticas adecuadas. Los proyectos tienen una duración determinada, pero se requieren marcos institucionales y normativos para abordar los problemas del trabajo infantil a largo plazo.

La experiencia a nivel mundial en intervenciones prácticas y directas para retirar a los niños del trabajo infantil, y en particular de sus peores formas, es muy vasta. Basándose en este rico acervo de conocimientos prácticos, en este capítulo se presentarán modelos y métodos de intervención que han sido aplicados por diversas instituciones en diferentes contextos nacionales, así como algunos de los desafíos, éxitos y lecciones aprendidas.

6.1 NECESIDAD DE REPUESTAS DIFERENCIADAS PARA LOS NIÑOS Y JÓVENES TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN PELIGRO Y DESAMPARADOS

6.1.1 Niños y jóvenes trabajadores domésticos: tres tipologías

Las intervenciones deben prever respuestas diferenciadas para los niños y jóvenes trabajadores domésticos[57] que se encuentran en las tres situaciones principales siguientes:

- Niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo: es preciso retirarlos del lugar de trabajo, e incorporados en un programa de atención que comprenda su integración en el sistema educativo. Se debe prestar especial atención a quienes se encuentran en condiciones de trabajo peligroso.
- Los niños sometidos a situaciones análogas a la esclavitud (trata, servidumbre por deudas, servidumbre, trabajo forzoso u otras formas): es preciso retirarlos inmediatamente del lugar de trabajo y garantizarles protección.
- Los trabajadores jóvenes mayores de la edad mínima de admisión al empleo: es preciso garantizar sus derechos básicos a la educación, así como su salud y seguridad física, mental y moral, incluida la eliminación o disminución de las condiciones de trabajo peligroso y la mejora de sus condiciones de vida.

Tanto los niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo como los que están en edad legal de trabajar pueden estar sometidos a condiciones análogas a la esclavitud, o trabajar en condiciones peligrosas para su salud y bienestar. Según las estimaciones globales de la OIT, las condiciones análogas a las de la esclavitud no son predominantes en el trabajo doméstico, pero los peligros a los que se enfrentan los niños trabajadores domésticos exigen medidas urgentes. Las condiciones de trabajo peligroso son mucho más comunes en el trabajo doméstico. Las siguientes secciones ilustran la naturaleza y las condiciones análogas a la esclavitud y condiciones peligrosas a las que se ven confrontados los niños y jóvenes trabajadores domésticos.

6.1.2 Condiciones de trabajo forzoso y trata de personas

Durante muchos años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha examinado diversas formas de trabajo forzoso en el trabajo doméstico infantil. Entre los niños sometidos al trabajo forzoso figuran los que están obligados a trabajar largas horas sin remuneración y sometidos a restricciones a la libertad de movimiento; los niños que son vendidos por sus padres para el servicio doméstico; los niños que son objeto de trata con fines de trabajo doméstico; y los niños sometidos a diversos sistemas tradicionales de acogida de niños, que en la práctica se encuentran en situaciones de servidumbre doméstica.

57 En consonancia con las publicaciones recientes de la OIT, en esta Guía práctica se referirá a los trabajadores domésticos menores de 18 años y mayores de la edad mínima de admisión al empleo, es decir, a los niños trabajadores en edad legal de trabajar que pueden realizar legalmente trabajo doméstico, como "jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar".

Los niños víctimas de trata son más vulnerables que los demás niños trabajadores a graves abusos físicos y psicológicos, como largas jornadas de trabajo, acarreo de cargas pesadas, temor e intimidación, castigos violentos y abusos sexuales (Recuadro 6.1). Los niños víctimas de trata pueden ser considerados como delincuentes y no como víctimas, denunciados a las autoridades, detenidos y encarcelados; a menudo son sometidos al trabajo doméstico en condiciones de explotación, al igual que en otros sectores. Muchos niños víctimas de trata con fines de explotación laboral terminan en el comercio sexual (OIT-IPEC, 2002f).

RECUADRO 6.1: Niños víctimas de trata en situación de trabajo doméstico

La manera en que un gran número de niños se incorporan al trabajo doméstico con justa razón puede calificarse de trata infantil, es decir, el proceso de reclutar y trasladar a un niño con fines de explotación. Los empleadores se dirigen directamente a los padres o a los propios niños, pero la mayoría de las veces son intermediarios los que negocian los acuerdos entre padres y empleadores, y se encargan de transportar a los niños a los hogares de las familias empleadoras. Algunos intermediarios engañan o coaccionan al niño o a los padres o tutores mediante falsas promesas sobre las condiciones de trabajo, las oportunidades de educación y sobre la vida que tendrá el niño. En todos los casos, el bienestar del niño víctima de trata depende plenamente del traficante, en especial durante el proceso de transporte. Cuando se traspasan las fronteras nacionales, se suman otras vulnerabilidades: el niño queda indocumentado, se encuentra en un lugar donde se habla un idioma que desconoce, y/o está separado de su familia y su comunidad.

Por ejemplo, en 2011, en una solicitud directa sobre el Convenio núm. 182, la CEACR señaló que Etiopía "es uno de los diez principales países de origen de los niños y niñas víctimas de trata procedentes de África, y que cada año se informa que miles de mujeres y niñas víctimas de trata son transportadas de Etiopía hacia el Oriente Medio". También señaló que "[...] los etíopes pobres venden a sus hijos por tan solo 1,2 dólares EE. UU. a traficantes para que los utilicen en la prostitución, el trabajo doméstico o como tejedores y mendigos profesionales". (Etiopía - CEACR, Convenio núm. 182, solicitud directa, 2011).

Fuente: OIT-IPEC, 2013d.

6.1.3 Violencia física, sexual y psicológica

Los niños trabajadores domésticos sufren diversos tipos de violencia: física, sexual, verbal y psicológica (Recuadro 6.2). Se han denunciado numerosos tipos de violencia física contra los niños trabajadores domésticos, como palizas, patadas, azotes, pellizcos, quemaduras, exceso de trabajo y privación de alimentos (OIT-IPEC, 2013d). La violencia verbal toma la forma de apodos, insultos, amenazas y gritos. El riesgo de abuso y hostigamiento es mayor entre los niños que viven en el hogar del empleador y, por ende, dependen en gran medida de este para satisfacer sus necesidades básicas, como vivienda y alimentos. La violencia constante o la amenaza de violencia conduce sistemáticamente a la pérdida de la autoestima y crea un ciclo permanente de abuso en la medida que los niños trabajadores domésticos se sienten incapaces de cuestionar la situación (OIT-IPEC, 2013d, pág. 35).

RECUADRO 6.2: Vulnerabilidad al abuso y a la violencia

Abuso físico

En un estudio realizado en 2006 sobre 500 niños trabajadores domésticos en Bengal Occidental (India), se comprobó que el 68 por ciento habían sido víctimas de maltrato físico, y que casi la mitad de ellos había sufrido graves maltratos que produjeron lesiones. El 86 por ciento de los niños trabajadores domésticos habían experimentado maltrato emocional. El estudio también reveló que casi un tercio de las familias no tenía idea del lugar en el que trabajaban sus hijos, en su mayoría niñas, y el 27 por ciento admitió que estaba al corriente de que se les golpeaba y acosaba.

Violencia sexual

La violencia sexual contra los niños trabajadores domésticos es bastante común. En Haití, a las niñas *restavèk* se les suele llamar "*la pou sa*", un término criollo que significa "estar para eso", lo que refleja una aceptación común del abuso sexual que sufren estos niños por parte de los hombres o jóvenes de la familia. En el estudio antes mencionado que se realizó en Bengal Occidental (India) se indica que un tercio de los niños trabajadores domésticos han sido víctimas de tocamientos de los genitales por parte de los miembros de la familia empleadora, y que el 20 por ciento se ha visto forzado a tener relaciones sexuales. En El Salvador, un estudio de la OIT reveló que más del 15 por ciento de los niños trabajadores domésticos que habían cambiado de empleador lo hicieron por acoso o abuso sexual. En Dar-es-Salaam (Tanzania) se señaló que más de la cuarta parte de las niñas víctimas de explotación sexual (en la prostitución) eran ex niñas trabajadoras domésticas, muchas de las cuales habían sido objeto de abusos sexuales por parte de miembros de la familia empleadora. En El Salvador se han señalado resultados similares.

Trato denigrante

Las denominaciones que algunos utilizan para describir a los niños trabajadores domésticos forman parte de la violencia psicológica contra ellos, lo que refuerza su baja autoestima. En Haití, el término en criollo *restavèk* ("estar con") para describir a los niños trabajadores domésticos, se refiere a alguien sin madre o no deseado, y se utiliza como un insulto para describir a alguien sin personalidad o vida propia.

Fuente: OIT-IPEC, 2013d; pág. 35.

6.1.4 Aislamiento emocional

Los niños trabajadores domésticos también son víctimas de otras formas de abuso menos explícito. Entre estas figuran el aislamiento deliberado de sus familias, la limitación de las oportunidades de comunicación y visitas, y el confinamiento en el lugar de trabajo. En un estudio realizado en Tanzania, un tercio de los niños trabajadores domésticos declaró que no se les permitía recibir visitas ni visitar a sus padres o familiares (OIT-IPEC, 2013d, pág. 31). Un estudio realizado en Bangladesh reveló que lo que más perjudicaba a los niños trabajadores domésticos era la "discriminación, exclusión, falta de respeto, ingratitud y otros atropellos a sus necesidades emocionales", más que los castigos verbales o físicos o la posible falta de alimentos (OIT-IPEC, 2013d, pág. 29).

6.1.5 Peligros para la salud y la seguridad en el trabajo (SST)

Las tareas domésticas pueden parecer ordinarias, normales y no perjudiciales, pero pueden resultar agotadoras y peligrosas, especialmente para los niños más pequeños y para aquellos que ya están agotados por las largas jornadas de trabajo y la falta de sueño (OIT-IPEC, 2005c; 2011, págs. 28-29). En Indonesia, la OIT constató que los niños trabajadores domésticos realizaban la misma cantidad de trabajo que los trabajadores adultos, lo cual mermaba claramente su capacidad física y energía (OIT-IPEC, 2004c, págs. 70-71). El estudio también destacó que las largas horas de trabajo y el poco tiempo de descanso, recreo o socialización afectaban el desarrollo mental, físico, social e intelectual de estos niños. Una encuesta de la OIT sobre los niños trabajadores domésticos realizado en Viet Nam reveló que el 36 por ciento había estado enfermo o se había lesionado durante el servicio, y este porcentaje era más alto entre los niños trabajadores más pequeños (entre 9 y 14 años de edad) (OIT-IPEC, 2011, pág. 29). Entre las enfermedades comunes que señalaron los niños trabajadores domésticos figuraban tos y problemas respiratorios, dolor de cabeza, dolor de espalda y lesiones físicas (OIT-IPEC, 2011, pág. 29).

Un estudio transversal de más de 3.000 niños de 10 a 17 años de edad realizado en el Brasil reveló que los niños ocupados en el trabajo doméstico experimentaban más dolores músculo-esqueléticos, causados por posturas incómodas y trabajo físico monótono y pesado, que aquellos empleados en otros sectores (OIT-IPEC, 2011, págs. 29-30). Las lesiones musculares y óseas ocurridas en la infancia pueden impedir el desarrollo saludable de los niños y, a la larga, causarles problemas ortopédicos.

Según las estimaciones de la OIT de 2012 sobre el trabajo doméstico infantil, casi un tercio (3,7 millones) de los niños entre 5 y 17 años en situación de trabajo infantil (según la definición del Convenio núm. 182) realizan trabajo peligroso[58]. Esto significa que más de una quinta parte de todos los niños que trabajan en el servicio doméstico (17,2 millones) realizan trabajo peligroso. Una cuarta parte de los niños que realizan trabajo doméstico peligroso tienen menos de 12 años. En esta cifra están incluidos los niños que trabajan al menos 43 horas semanales (OIT-IPEC, 2013a). El trabajo peligroso también comprende otras condiciones o circunstancias, como el trabajo nocturno y la exposición al abuso físico o sexual, pero actualmente se carece de datos fiables y comparables al respecto. En su estudio general más reciente, la CEACR de la OIT señaló que los niños trabajadores domésticos constituyen un "grupo de alto riesgo", y expresó su preocupación por el efecto que tienen, en su salud física, las largas horas de trabajo, la mala alimentación, el exceso de trabajo y los peligros inherentes a sus condiciones de trabajo (OIT, 2012c), entre otras.

Los peligros para la seguridad y la salud no solo son físicos ni se derivan únicamente del tipo de tareas que los niños realizan. Los niños trabajadores domésticos también se enfrentan a riesgos psicológicos y emocionales que son producto del ambiente confinado y altamente personal en el que trabajan. Existen pruebas del impacto psicosocial de los peligros en el trabajo doméstico infantil (OIT-IPEC, 2011, pág. 30). Un amplio estudio realizado en Etiopía estableció que los niños trabajadores domésticos de 8 a 15 años sufrían más trastornos psicosociales (como fobias y ansiedad por la separación) que otros niños trabajadores y no trabajadores (OIT-IPEC, 2011, pág. 30).

58 El número de horas trabajadas, respecto de las cuales se dispone de estadísticas nacionales, sirvió como indicador para estimar el número de niños que realizan trabajos peligrosos. Debido a que las horas de trabajo excesivas no son la única condición peligrosa en el trabajo doméstico, el número estimado de niños trabajadores domésticos en el trabajo peligroso es pues un número bastante moderado.

La Herramienta 6.1 que figura a continuación presenta una lista detallada de los peligros y consecuencias negativas asociados a las tareas que comúnmente realizan los niños trabajadores domésticos. Este cuadro es útil para evaluar el alcance y la naturaleza de las condiciones peligrosas reales en las que los niños trabajadores domésticos realizan su trabajo.

HERRAMIENTA 6.1: Tipos de riesgos y peligros que enfrentan los niños trabajadores domésticos, y medidas preventivas o correctivas

Tipos de factor de riesgo	Descripción de peligro/ exigencia/actividad	Efecto adverso potencial en la salud	Medidas preventivas o correctivas
Riesgos físicos			
- Radiación no ionizante (microondas) - Calor/Humedad - Iluminación - Fuego - Electricidad	Durante la realización de tareas de: - Lavandería - Preparación de alimentos - Trabajos de jardinería - Limpieza general de la casa - Viajes de ida y vuelta para realizar compras - Trabajo nocturno	- Hipoacusia - Quemaduras - Dermatitis por contacto - Deshidratación - Cansancio - Lesiones en la piel - Pérdida de la visión - Cataratas - Muerte - Fatiga física - Estrés calórico - Agotamiento por calor - Descargas eléctricas	- Los niños y niñas deben ser excluidos(as) de estas labores. - Deben implantarse programas, planes de acción y adoptar medidas para prevenir y eliminar el trabajo infantil. - Capacitar y entrenar a adolescentes de ambos sexos acerca de los riesgos del trabajo. - Suministrar información sobre los riesgos del trabajo doméstico infantil a los padres y empleadores. - Promover la protección de la piel en los adolescentes de ambos sexos.
Riesgos químicos			
- Desinfectantes - Detergentes - Jabones - Tintes para ropa y cabello - Blanqueadores (cloro) - Queroseno - LPG (gas líquido de petróleo) - Diesel, aceites - Ceras para piso y vehículos - Solventes - Pinturas - Betún - Productos agroquímicos (organoclorados, organofosforados) - Insecticidas, herbicidas y fungicidas - Inadecuada recolección y eliminación de envases de plaguicidas - Decolorantes de cabello y ropa	- Exposición a químicos durante tareas de limpieza y lavandería - Inhalación de vapores tóxicos en la preparación de mezclas de limpiadores - Exposición al realizar la limpieza de mascotas - Inhalación de vapores tóxicos durante el proceso de preparación de mezclas y fumigación de la casa, jardín o áreas verdes - Absorción cutánea de agroquímicos en las tareas de preparación de mezclas y fumigación de la casa, jardín o áreas verdes - Ingestión de químicos a través de alimentos y/o bebidas	- Intoxicaciones, agudas y crónicas - Muerte por intoxicación aguda - Dermatitis de contacto - Trastornos reproductivos/ genéticos - Agroquímicos afectan el sistema nervioso central y periférico, así como el hígado y los riñones - Asma, alveolitis - Fibrosis pulmonar - Neurotoxicidad - Irritación de vías respiratorias y ojos - Atrofia del nervio óptico, cataratas - Neoplasias	- Los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos no deben preparar o aplicar productos químicos. - Debe darse capacitación a los adolescentes de ambos sexos acerca del efecto de los químicos en su salud, para sensibilizarlos(as) sobre la importancia de no realizar esta tarea. - Reemplazar el químico utilizado por uno menos tóxico y más amigable con el medio ambiente o métodos alternativos, como control biológico u orgánico. - Almacenar los productos químicos lejos del alcance de los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos.

HERRAMIENTA 6.1: (cont.)

- Pinturas para uñas - Medicamentos - Alcoholes - Cemento - Pinturas para casas - Cal	- Técnicas y métodos de trabajo inadecuados durante el manejo, uso, aplicación, almacenamiento y disposición de residuos de productos químicos		- Señalar las zonas de almacenamiento de productos químicos.
Riesgos biológicos			
- Virus - Hongos - Bacterias - Parásitos - Microorganismos en los alimentos - Exposición y manipulación de animales vivos - Exposición y manipulación de productos y desechos de animales muertos (piel, sangre, vísceras, excrementos) - Insectos, gusanos, avispas, serpientes, plantas con efectos alergénicos o con espinas	- Exposición y manipulación de basura y desechos de animales domésticos - Exposición a personas enfermas - Exposición a animales enfermos - Exposición y manipulación de desechos y secreciones humanas (heces, orina, sangre, saliva) - Exposición a bacterias por limpieza de servicios sanitarios, y recintos de albergue de animales - Exposición a reptiles (serpientes venenosas), avispas, picaduras de hormigas y mosquitos, entre otros. - Exposición a plantas con efectos alergénicos - Exposición a mordeduras o contacto con material contaminado con orina de roedores - Exposición a virus y bacterias por malas condiciones higiénico-sanitarias	- Contraer enfermedades previsibles con vacunas (varicela, sarampión, polio, rubéola, hepatitis A) - Contraer enfermedades comunes (vías respiratorias o gastrointestinales) - Dermatitis por contacto - Zoonosis (brucelosis, parasitosis) - Enfermedades transmisibles por picaduras de insectos - Amebiasis, lesiones y heridas por mordeduras - Muerte por mordeduras de serpientes - Malaria - Inflamación y/o alergias por picaduras de insectos o avispas, o por contacto con plantas - Infecciones en la piel por picaduras - Tétano - Leptospirosis - Parasitismo	- Los niños y niñas deben ser retirados de estas labores. - Los adolescentes no deben exponerse a fluidos corporales, ni a desechos humanos o animales. - Deben utilizarse vacunas antitetánicas, contra la hepatitis y la leptospirosis. - Contar con sueros antiofídicos. - Capacitar a los adolescentes trabajadores de ambos sexos acerca de las medidas de prevención de riesgos biológicos. - Utilizar cremas repelentes de mosquitos. - Capacitar a los adolescentes de ambos sexos sobre los buenos hábitos higiénicos personales. - Los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos no deben preparar o aplicar productos químicos. - Debe darse capacitación a los adolescentes de ambos sexos acerca del efecto de los químicos en su salud, para sensibilizarlos sobre la importancia de no realizar esta tarea. - Reemplazar el químico utilizado por uno menos tóxico y más amigable con el medio ambiente o métodos alternativos, como control biológico u orgánico.

HERRAMIENTA 6.1: (cont.)

			- Almacenar los productos químicos lejos del alcance de los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos. - Señalar las zonas de almacenamiento de productos químicos.
Riesgos mecánicos y de saneamiento básico			
- Herramientas y equipo: ollas de presión, sartenes, agujas, cuchillos, tijeras, rodillos de cocina, trapeadores, escobas, cafeteras, licuadoras, ollas de vapor, batidoras, abridores, exprimidores, fogones, planchas, máquinas de coser y de tejer, tijeras para podar, palas, picos, rastrillos, guadañas, hachas, armas de fuego - Saneamiento básico inadecuado - Instalaciones sanitarias inexistentes - En los locales: No hay agua para consumo	- Actividad física dinámica por el uso de herramientas y utensilios de cocina - Exceso de esfuerzo físico demandado por la tarea, así como la utilización de las herramientas y equipo de trabajo - Ausencia, en algunos casos, de servicios básicos (como agua potable y sanitarios) - Almacenamiento en las viviendas de equipos, herramientas, y productos químicos	- Golpes con herramientas - Proyección de partículas - Heridas, cortes, fracturas, laceraciones causadas por herramientas o bordes ásperos - Exceso de esfuerzo físico por manejo de herramientas y cargar equipos y recipientes con agua - Fatiga física - Enfermedades gastrointestinales	- Los niños y niñas no deben utilizar herramientas cortantes ni equipos de trabajo, ya sea en la cocina o el jardín, por lo que deben ser retirados de estas labores. - Los adolescentes de ambos sexos deben recibir capacitación acerca de los riesgos durante el uso de herramientas cortantes, utensilios y equipos necesarios en las labores domésticas en general. - Provisión de instalaciones básicas: sanitarios, dotación de agua potable. - Capacitar a los adolescentes de ambos sexos sobre prácticas y procedimientos de trabajo seguros.
Riesgos asociados con la organización y división del trabajo / Riesgos psicosociales			
- Jornada de trabajo prolongada, alto ritmo de trabajo y remuneración por tiempo - Seguridad del ingreso - Responsabilidad de la tarea y atención - Abuso, violencia - Precariedad laboral	- Modalidad de la contratación (temporal o tiempo parcial) y sistema de remuneración por tarea o tiempo de trabajo - Abuso físico y mental - Abuso, maltrato y agresividad verbal de los empleadores y la familia de estos en general - Modalidad de la contratación (temporal o tiempo parcial) y sistema de remuneración por tarea o tiempo de trabajo. - Abuso físico y mental. - Abuso, maltrato y agresividad verbal de los empleadores y la familia de estos en general.	- Insatisfacción. - Agotamiento físico y mental. - Depresión, ansiedad. - Estrés. - Daño moral. - Traumas psicológicos por exigencias impuestas. - Baja autoestima. - Alteraciones psicosomáticas. - Retardo en el desarrollo biopsicosocial.	- Los niños y niñas deben ser excluidos de estas actividades. - Fomentar y facilitar el ingreso y permanencia de los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos en el sistema educativo. - Los adolescentes trabajadores de ambos sexos no deben trabajar ocho horas diarias. - Los niños y niñas deben ser excluidos de estas actividades. - Fomentar y facilitar el ingreso y permanencia de los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos en el sistema educativo.

HERRAMIENTA 6.1: (cont.)

	- Relaciones personales inadecuadas. - Discriminación y estigmatización social y cultural. - Alejamiento del hogar y la familia de origen. - Violencia doméstica. - Aislamiento del grupo familiar donde trabaja. - Tarea manual y monótona con elevado ritmo de trabajo y movimientos repetitivos de ciclos simples. - Elevada atención y concentración para la tarea - Inadecuada configuración de horario. - Empleo irregular e inestable. - Sueldos bajos e ingreso inseguro.	- Ausencia de participación de actividades vinculadas a la niñez. - Ideas de minusvalía. - Abuso sexual y maltrato físico. - Miedo. - Soledad.	- Los adolescentes trabajadores de ambos sexos no deben trabajar ocho horas diarias. - Sensibilizar a los padres y empleadores en general acerca de la necesidad de no utilizar mano de obra infantil. - Reducir el ritmo de trabajo de los adolescentes de ambos sexos. - Brindar pausas de descanso para los adolescentes de ambos sexos. - Pagar un salario equitativo y justo a los adolescentes de ambos sexos. - Incorporar a la sociedad civil en la lucha por la erradicación del trabajo infantil en trabajo doméstico. - Regular y establecer normas para el trabajo doméstico infantil.
Riesgos ergonómicos			
- Trabajo de pie inclinado - Trabajo de rodillas y agachado - Carga física dinámica por desplazamiento durante toda la jornada de trabajo y carga estática postural - Transporte de cargas	- Adopción de posiciones forzadas de trabajo - Movimientos repetitivos de hombros, brazos, manos y/o dedos al lavar, planchar, limpiar y cocinar, entre otras tareas - Posturas y posiciones estáticas de dedos, manos, brazos, antebrazos, hombros y espalda Trabajo dinámico, con esfuerzo físico - Trabajo de rodillas, al limpiar pisos y/o baños - Laborar de pie o sentado, con movimientos y desplazamientos durante toda la jornada de trabajo - Manejo de cargas pesadas por levantamiento y transporte.	- Problemas lumbares. - Traumas músculo- esqueléticos, como tendinitis, tenosinovitis. - Dolor de hombros, manos, brazos, piernas y rodillas. - Fatiga por posturas, desplazamiento y esfuerzo físico. - Dolores en la espalda baja. - Lesión de espalda.	- Los niños y las niñas deben ser excluidos de estas labores. - Capacitar a los adolescentes de ambos sexos acerca de las técnicas de mantenimiento de la postura de trabajo y protección de la espalda. - Brindar descansos regulares a los adolescentes de ambos sexos. - Los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos no deben levantar, transportar o manipular cargas (en general o pesadas).

HERRAMIENTA 6.1: (cont.)

Riesgos eléctricos			
- Cableado eléctrico expuesto y desprotegido, empalmes en mal estado o improvisados. - Instalaciones eléctricas de equipos de cocina y de limpieza.	- Los niños, niñas y adolescentes de ambos sexos trabajan exponiéndose a las instalaciones eléctricas existentes. - Peligro de contacto eléctrico directo e indirecto con el sistema de baja tensión, debido al estado y condiciones de las instalaciones en general.	- Quemaduras. - Electrocuciones. - Laringoespasmos. - Espasmo coronario. - Shock general. - Fibrilación ventricular. - Muerte.	- Los niños y niñas deben ser excluidos de estas labores. - Implantar programas, planes de acción y adoptar medidas para prevenir y eliminar el trabajo infantil. - Brindar capacitación y entrenamiento a los adolescentes de ambos sexos acerca de los riesgos eléctricos. - Entubar las instalaciones eléctricas. - Revisar y mantener las instalaciones eléctricas en buen estado. - Puesta a tierra de todas las instalaciones.
Riesgos del lugar de trabajo y de los trabajos			
- Topografía irregular del terreno - Suelos, veredas y áreas de paso irregular y/o angosto, con zanjas, agujeros y obstáculos, pisos resbalosos y/o húmedos - Terreno húmedo, lodoso y resbaladizo (por ejemplo, jardines y áreas verdes) - Pozos de agua sin barandas de protección.	- Los niños, niñas y adolescentes trabajan en áreas con peligros de caídas al mismo u otro nivel - Tropiezos con obstáculos y/o deslizamientos - Caídas en espacios confinados - Instalación de puestos de venta de flores temporales e improvisados en vías públicas de alto tránsito.	- Caídas al mismo nivel con posibles lesiones (como fracturas, luxaciones y otros traumatismos) en diferentes partes del cuerpo - Muerte por inmersión al caer en pozos de agua - Muerte por contacto con instalaciones eléctricas - Lesiones graves y muerte por atropello	- Los niños y adolescentes de ambos sexos deben ser retirados de estas labores. - Proteger las fosas o pozos y señalar las áreas de peligro. - Mejorar las instalaciones eléctricas, en especial la de equipos y utensilios de cocina y limpieza. - Ofrecer capacitación a los adolescentes de ambos sexos acerca de los peligros y efectos en su salud al trabajar en superficies riesgosas.

Fuente: OIT-IPEC, 2005c.

6.1.6 Jornadas de trabajo excesivamente largas; servicio a pedido

El horario de trabajo de los trabajadores domésticos es uno de los más largos e imprevisibles de todas las categorías de trabajadores (OIT, 2013b, págs. 56-59). Las largas jornadas de trabajo son especialmente comunes entre los trabajadores domésticos de cualquier edad que viven en el hogar del empleador, ya que a menudo se espera que estén disponibles en todo momento. Los acuerdos de alojamiento en el hogar son particularmente comunes en el caso de los trabajadores migrantes, ya sea de zonas rurales o de un país extranjero. Los empleadores difícilmente distinguen entre horas de trabajo y horas de descanso, por lo que los empleados que viven en el hogar en el que trabajan terminan estando disponibles cada vez que se necesita de sus servicios. No existe la noción de horas extraordinarias y de compensación por tales horas.

En Guinea, Marruecos y varios otros países, Human Rights Watch ha documentado que las niñas trabajan entre 12 y 18 horas al día, siete días a la semana (OIT-IPEC, 2013d, pág. 32). Las trabajadoras domésticas suelen verse afectadas por jornadas de trabajo excesivamente largas, a menudo mal remuneradas, debido a que no están protegidas por la legislación laboral, y/o a la deficiente aplicación de la ley, así como a las prácticas laborales informales y las costumbres tradicionales.

6.2 UN ENFOQUE HOLÍSTICO PARA RESCATAR A LOS NIÑOS TRABAJADORES

Las experiencias recogidas en América Latina, África y Asia revelan la necesidad de un enfoque holístico para satisfacer las necesidades de los niños trabajadores domésticos en situación de trabajo infantil, desde el momento en que se identifica y se contacta a un niño en situación de riesgo hasta el momento en que es rescatado y se le brinda protección contra nuevos abusos o situaciones peligrosas (OIT-IPEC, 2005a; 2006a; 2006b; 2010a; Black, 2005).

En el Recuadro 6.3 se ilustra la forma en que una organización no gubernamental de Indonesia procedió a retirar a los niños trabajadores domésticos del trabajo infantil, desde su identificación inicial hasta su reintegración en la vida familiar y el sistema escolar. Diferentes intervenciones y acciones conforman las distintas etapas del proceso de rescate.

RECUADRO 6.3: Retirar a los niños trabajadores domésticos de las situaciones de trabajo infantil: Un programa en acción

El programa de retiro del trabajo infantil de la Indonesia Child Welfare Foundation (YKAI) de Yakarta, destinado principalmente a los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo (15 años), tenía como objetivo retirarlos de su situación de trabajo para que reanudaran sus estudios con ayuda de becas. Con el apoyo del proyecto IPEC de la OIT (principios de los años 2000), la YKAI retiró, en la primera fase del proyecto, a 24 niñas y, en la segunda fase, se concentró en 50 más. Se seleccionó a las beneficiarias entre las niñas trabajadoras domésticas que visitaban el "Sanggar Puri", un centro para niños trabajadores. Debido a que muchos de los niños trabajadores domésticos de la zona meta trabajaban siete días a la semana, sin descanso ni contacto alguno con personas ajenas, los trabajadores sociales de YKAI visitaron periódicamente cada uno de los hogares de las comunidades seleccionadas con el fin de identificar a los niños trabajadores domésticos y negociar con los empleadores la posibilidad de que les concedieran tiempo libre para que pudieran visitar el centro.

Los trabajadores sociales de la YKAI seleccionaron a los niños para el programa de retiro basándose en la edad, la motivación para reanudar sus estudios, la probabilidad de retiro y el grado de explotación/abuso en el lugar de trabajo. Sin embargo, cuanto peores eran las condiciones de trabajo, más difícil resultaba que personas ajenas pudieran establecer contacto con los niños trabajadores domésticos de tales hogares. Se constató una abrumadora resistencia por parte de los empleadores, primero a que la YKAI entrara en contacto con los niños trabajadores, y más aún a que los retiraran del trabajo. Durante la primera fase, tres empleadores se negaron a liberar a los niños empleados pese a las repetidas visitas; y nada pudo hacer la YKAI para retirar a los niños (ni existía ley alguna contra el empleo de niños trabajadores domésticos menores de edad).

Una vez seleccionados los niños trabajadores domésticos beneficiarios, los trabajadores sociales de la YKAI se reunieron muchas veces con ellos, sus empleadores, y en algunos casos con sus padres cuando los niños volvían a casa. Debido a que muchos de los niños venían de diferentes lugares para trabajar en el área de Yakarta, no fue fácil ponerse en contacto con los padres. Los trabajadores sociales visitaron a los padres al menos una vez antes de que se efectuara el retiro con el fin de evaluar la viabilidad de que los niños volvieran con sus padres. No todos los padres accedieron a dejar que sus hijos dejaran de trabajar y volvieran a la escuela, incluso con las becas proporcionadas por la YKAI. Algunos padres necesitaban los ingresos adicionales que producían sus hijos o, al menos, la reducción de los gastos que significaba su ausencia. Otros simplemente no veían la ventaja de que sus hijas estudiaran. Asimismo, las reacciones de los empleadores variaron significativamente de uno a otro.

El retiro de los niños afectados se realizó una vez al año, en el mes de julio, coincidiendo con el inicio del año escolar. La YKAI otorgó una beca de 1 millón de rupias (aproximadamente 106 dólares EE. UU.) a cada niño para cubrir tres años de gastos escolares, tales como matrícula, libros y uniforme. Aunque la matrícula escolar era gratuita para la enseñanza obligatoria en las escuelas públicas, los gastos ocultos de la escolarización ascendían a unas 700.000 rupias (74 dólares EE. UU.) al año. El importe aportado por la YKAI no era suficiente, pero se consideraba un incentivo y una subvención, y los padres tenían que compartir la responsabilidad de enviar a sus hijos a la escuela. Los trabajadores sociales de la YKAI acompañaron a cada niño a su hogar y se aseguraron de que estuviera matriculado en la escuela, visitaron la escuela y se reunieron con los maestros pertinentes para discutir sobre la reintegración escolar del niño.

El establecimiento de un fuerte vínculo con la escuela fue clave para el éxito del programa de retiro, así como para garantizar que los niños permanecieran en ella y terminaran sus estudios. Además de las escuelas, la YKAI también estableció relaciones con posibles personas de contacto, como líderes comunitarios y vecinos, que podían mantener informada a la YKAI sobre la situación de cada niño y alertarla en caso de que surgieran problemas.

Dos años después de la puesta en marcha del programa de retiro, la YKAI llevó a cabo una misión de evaluación posterior al proyecto con el fin de determinar la situación de las 24 niñas retiradas durante la primera fase. El resultado de esta misión demostró que nueve niñas no tenían ningún deseo de regresar a Yakarta o al trabajo doméstico; y que, a excepción de tres niñas que abandonaron la escuela debido a situaciones familiares y matrimoniales, las demás siguían estudiando, pero aún se encontraban en situaciones financieras muy difíciles y corrían el riesgo de abandonar la escuela.

Fuente: OIT-IPEC, 2006a, págs. 92-96.

6.2.1 Respuestas múltiples, diferenciadas e interrelacionadas

Cada situación y cada etapa requiere diferentes formas de asistencia y servicios. Además, debe prestarse especial atención a la edad, el sexo y el origen étnico del niño. Las niñas, los grupos históricamente discriminados y los afectados por la pandemia del VIH/SIDA exigen atención prioritaria. Para garantizar la pertinencia y la capacidad de respuesta de los servicios, siempre que sea posible es esencial la participación activa de los niños y adolescentes, así como de sus familias.

El proceso consiste principalmente en los siguientes pasos:

- Identificación.
- Evaluación del caso: situación de trabajo del niño, su familia, comunidad de origen y situación legal.
- Evaluación de soluciones alternativas, dando prioridad al interés superior del niño, a sus derechos y su protección.
- Búsqueda de soluciones, que pueden abarcar acciones como: persuadir a los empleadores para que liberen a los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad legal de trabajar; prestar asistencia de emergencia o en situaciones de crisis para los niños víctimas o en situación de peligro (asesoramiento, educación, formación); y proceder, cuando sea posible, a la reintegración de los niños en sus familias y comunidades de origen.
- Seguimiento de los niños que han abandonado el trabajo; prevención de su posible reincorporación o reinserción al trabajo infantil.

Una vez que se establece contacto con un niño, se contrae el compromiso ético de no abandonarlo. Este es el comienzo de un proceso que permite evaluar la situación y los riesgos asociados, buscar alternativas viables para proteger sus derechos y buscar soluciones pertinentes que ofrecer al niño.

En la Herramienta 6.2 que figura a continuación se describe el proceso "holístico" que se ha derivado de las experiencias en diversos países. Para más orientación sobre cómo rescatar a los niños trabajadores domésticos en situación de trabajo infantil, véase la Herramienta 6.3 (Manuales).

HERRAMIENTA 6.2: El proceso holístico de "atención directa"

El proceso de "atención directa" * consta de tres etapas: enfoque inicial, intervenciones especializadas, y seguimiento y supervisión.

I. Enfoque inicial:

En esta etapa se crean las condiciones para que los niños y jóvenes trabajadores domésticos puedan iniciar un proceso que garantice su protección y sus derechos. Se persigue eliminar la situación de aislamiento y soledad en que se encuentra el niño o adolescente, disminuir sus miedos y ansiedad, y aumentar su sentido de competencia individual. Se exploran los aspectos particulares de la situación de cada niño, sus necesidades, capacidades y recursos.

1. Efectuar el contacto personal:
   - Escuchar sus experiencias como individuo en el trabajo doméstico infantil.
   - Entender los sentimientos del niño o adolescente con respecto a esta experiencia. Evaluar la condición psicosocial del niño. Esto es especialmente importante en los casos críticos de las peores formas de trabajo infantil.
   - Clarificar las características de la situación en que vive.

HERRAMIENTA 6.2: (cont.)

2. Evaluación inicial de la situación y suministro de apoyo inmediato, como un refugio o una casa segura y/o ayuda psicosocial, especialmente en situaciones de emergencia de trabajo doméstico infantil.

3. Aclaración de la naturaleza del problema; determinación de las dimensiones y características de la situación específica del niño:
   - edad en la que comenzó el trabajo doméstico;
   - duración del tiempo de trabajo;
   - estado de la migración;
   - ruta que le llevó al trabajo doméstico;
   - presencia del VIH/SIDA en el círculo familiar;
   - trabajos anteriores;
   - descripción detallada de las tareas realizadas y de los horarios;
   - condiciones en las que se realiza el trabajo;
   - pago recibido;
   - tipo de relación con el empleador;
   - existencia de abusos o violaciones de sus derechos;
   - consecuencias del trabajo doméstico;
   - estado físico y emocional.

4. Identificación de los recursos familiares y comunitarios disponibles para el niño o adolescente:
   - Identificar los recursos disponibles para la familia o la comunidad.
   - Evaluar la posibilidad de sustituir al niño o adolescente trabajador por un adulto de la familia para realizar el trabajo.

5. Análisis de la situación jurídica e información sobre las medidas disponibles:
   - Explicación de la legislación nacional y las convenciones internacionales sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes y medidas disponibles.
   - Evaluación de la conveniencia de informar a las autoridades sobre el caso.

6. Exploración de las alternativas disponibles, incluido el regreso a la familia de origen y la integración en un programa de atención en el caso de los niños trabajadores por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo y las peores formas de trabajo infantil, o la eliminación de las condiciones de trabajo peligrosas, si es factible, en el caso de los trabajadores jóvenes en edad legal para trabajar. Elaborar un plan de atención:
   - evaluación de la situación de la familia y la comunidad de origen;
   - retorno a la familia de origen o repatriación;
   - admisión a un centro de acogida;
   - colocación en una casa sustituta;
   - evaluación del entorno laboral actual; eliminación de peligros reales o potenciales;
   - participación en un programa de atención.

II. Intervenciones especializadas

Esta segunda etapa consiste en brindar atención especializada al niño o adolescente trabajador doméstico, teniendo en cuenta los problemas que experimenta a fin de garantizarle el respeto y el ejercicio de sus derechos, y contribuir a reparar las consecuencias negativas de la experiencia del trabajo doméstico. El proceso comprende la garantía de los derechos (educación, salud, recreación, denuncia de abusos, organización, etc.); capacitación y preparación en derechos humanos, derechos de la niñez y adolescencia, derechos laborales, prevención de abusos, etc.; y fortalecimiento y empoderamiento personal.

1. Educación formal:
   - La opción preferente es la reintegración en el sistema educativo formal.
   - Si no es factible, se debe garantizar al niño las condiciones para el ingreso en un sistema de educación abierto o a distancia.

HERRAMIENTA 6.2: (cont.)

2. Formación profesional:
   - Como complemento de la educación formal, debe ofrecerse formación profesional para que los adolescentes tengan alternativas al trabajo doméstico. Sin embargo, en el caso de los niños menores de 15 años, la prioridad debe ser siempre la finalización de la educación básica y la obtención de sus diplomas de educación primaria y secundaria.
   - Para facilitar la prestación de este servicio, es útil lograr acuerdos de cooperación con las instituciones pertinentes, como por ejemplo: i) convenios con instituciones públicas y privadas de formación profesional para que incluyan a los niños trabajadores domésticos en sus programas con carácter prioritario; ii) acuerdos que garanticen el apoyo de las cámaras de comercio, la industria, la agricultura y otros organismos privados para financiar la formación profesional de los niños trabajadores domésticos, en particular la posibilidad de realizar prácticas o aprendizajes en sus organizaciones o empresas; y iii) acuerdos que garanticen la posibilidad de que los adolescentes visiten pequeñas empresas.

3. Actividades recreativas y lúdicas:
   - Es importante tener en cuenta que los niños trabajadores domésticos son ante todo niños. Por lo tanto, es importante garantizar su derecho al esparcimiento y al juego, así como a actividades de expresión que combinen el juego con el aprendizaje.
   - En este sentido, hay que crear y proporcionar espacios para la realización de actividades artísticas, como la poesía, la música, la pintura, el teatro y la danza, y de actividades recreativas y deportivas, en las que puedan participar los niños retirados del trabajo doméstico.

4. Acceso a servicios de salud integrados:
   - Se debe ofrecer a los niños y adolescentes trabajadores educación sanitaria, atención médica y remisión a centros de salud para tratar los problemas específicos que los aquejen.
   - Se debe prestar especial atención a los niños y adolescentes que viven con el VIH/SIDA o en riesgo de contraerlo. Además, se debe proporcionar información y servicios para garantizar sus derechos reproductivos y sexuales.

5. Servicios de asesoramiento jurídico:
   - Es importante proporcionar a los adolescentes instrumentos y apoyo institucional para la protección y defensa de sus derechos laborales, así como para denunciar abusos y beneficiar de representación en casos de violaciones graves de sus derechos, como abusos sexuales, trata, esclavitud, servidumbre, etc.
   - Los principios fundamentales que regulan los servicios de asistencia jurídica son de gran interés para el niño. En otras palabras, se debe informar debidamente a los niños sobre cualquier procedimiento que se lleva a cabo, las posibles consecuencias y los resultados previstos.
   - El niño y su familia, cuando sea posible, deben ser informados en todo momento de las decisiones que se toman, y debe recabarse su consentimiento, especialmente si participan en declaraciones o procedimientos judiciales.
   - Es fundamental prestar apoyo y asesoramiento a los niños para obtener no solo condenas y sanciones legales, sino también una indemnización por las violaciones de sus derechos.

6. Educación y formación en materia de derechos:
   - El objetivo de este componente es ampliar los conocimientos y capacidades de los jóvenes trabajadores de modo que sean más autónomos a la hora de reivindicar y defender sus derechos.
   - Centrarse en educar a los jóvenes trabajadores sobre sus derechos (derechos humanos, derechos de la niñez y la adolescencia, derechos laborales) y los mecanismos (gubernamentales y no gubernamentales, legales y no legales) de que disponen para reclamar y proteger tales derechos.
   - Este componente deberá incluir la educación de los empresarios interesados en los derechos de los trabajadores domésticos.

7. Formación en seguridad y salud en el trabajo (SST):
   - Uno de los objetivos de este componente es proporcionar a los jóvenes trabajadores domésticos los conocimientos y herramientas necesarios para evaluar sus condiciones de trabajo y de vida, así como su entorno de trabajo; identificar las condiciones que puedan perjudicarlos física y psicológicamente; e identificar posibles medidas para reducir o eliminar estos riesgos.

HERRAMIENTA 6.2: (cont.)

- El segundo objetivo consiste en capacitar a los trabajadores para que puedan lograr mejoras, incluida la forma de consultar y negociar con sus empleadores.
- Este componente deberá incluir la educación de los empleadores interesados en los riesgos de SST y formas fáciles de eliminar o reducir estos peligros.

8. Creación de redes de apoyo integradas por niños y adolescentes:
   - El intercambio mutuo, el compañerismo, la amistad y el sentido de pertenencia contribuyen a romper el círculo de aislamiento. En el contexto de un grupo, los niños y jóvenes pueden recobrar esperanza y fortaleza, incluso en ambientes opresivos. Pueden recuperar su autoestima y desarrollar capacidades para buscar mejoras pese a las condiciones en las que se encuentran. Estas redes de apoyo pueden ser el punto de partida para la creación de asociaciones de asistencia mutua u organizaciones de niños trabajadores.

III. Seguimiento y supervisión

El seguimiento es una parte importante del proceso de retiro dea los niños del trabajo infantil, y garantizar que no regresen. Es un reto y exige mucho trabajo y muchos recursos.

** Los términos "cuidado holístico" y "cuidado directo" fueron tomados de la fuente latinoamericana.*

Fuente: OIT, 2006a; 2006b; OIT-IPEC, 2005a, 2005b; 2010a.

HERRAMIENTA 6.3: Manuales que incluyen directrices adicionales sobre intervenciones directas

Black, M. 2002. *A handbook on advocacy. Child domestic workers: Finding a voice*, Anti-Slavery International, Reino Unido. Disponible en: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3906&context=globaldocs.

2005b. *Pautas para la construcción de un modelo de atención holística para niños y adolescentes en trabajo doméstico*, Oficina de país de la OIT para Costa Rica, San José. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_3059/lang--es/index.htm.

6.2.2 Marcos institucionales para acciones coordinadas

La ejecución eficaz de acciones bien coordinadas exige claramente un marco viable y de gestión en el que los agentes públicos y las organizaciones socias puedan colaborar. Las intervenciones directas pueden basarse en un equipo multi-institucional, en el que cada miembro se encargue de los aspectos del trabajo del equipo relacionados con el mandato y las capacidades concretas de su institución. Los programas de duración determinada (PDD) de la OIT contra el trabajo infantil han revelado que los equipos interinstitucionales de búsqueda y rescate que funcionan a nivel regional, provincial y municipal son esenciales para la labor inmediata de rescate de los niños, o para impedir su ingreso en las peores formas de trabajo infantil, así como para reforzar la sensibilización local, la difusión de información y la movilización social (OIT-IPEC, 2003b).

En Filipinas, por ejemplo, el programa de rescate de niños trabajadores (Sagip Batang Manggagawa o SBM) fue una operación interinstitucional en la que participaron los ministerios de trabajo y empleo, bienestar

social y desarrollo, justicia y educación, los gobiernos locales, la policía nacional y otros organismos. Si bien el programa había comenzado en el decenio de 1990, fue en 2004 que la SBM cobró nuevo impulso con la creación de "equipos de acción rápida", los cuales se encargaron de rescatar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, y prestar servicios para su rehabilitación y reintegración. La policía nacional realizó allanamientos en los establecimientos identificados que empleaban a niños trabajadores, mientras que el Ministerio de Bienestar Social proporcionó o facilitó la prestación de servicios directos a los niños rescatados. Las leyes nacionales de protección de la infancia, de lucha contra el trabajo infantil y contra la trata de personas proporcionaron el marco jurídico en el que actuaron las instituciones. En 2013, unos 15 organismos gubernamentales, interlocutores sociales (TUCP y ECOP) y cuatro ONG firmaron un Memorando de Entendimiento para ampliar el programa de lucha contra el trabajo infantil en la Región de la Capital Naciona. Sin embargo, hasta la fecha, las operaciones de rescate de niños se han centrado en el trabajo infantil en establecimientos comerciales[59].

Muchos países han creado comités nacionales sobre el trabajo infantil, en el marco de programas o planes de acción nacionales duración determinada de lucha contra el trabajo infantil, y/o por decreto (por ejemplo, Madagascar[60]), con el fin de coordinar las políticas, leyes y servicios relacionados con el trabajo infantil que dependen del mandato de diferentes organismos gubernamentales, así como para aplicar planes de acción y programas nacionales en los que participan diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Entre las acciones que supervisan pueden figurar programas conjuntos de rescate y rehabilitación.

Dentro de marcos institucionales nacionales más amplios o programas de duración determinada, la creación de comités regionales, de distrito o de aldea es una estrategia bien establecida para apoyar el rescate y la rehabilitación de los niños trabajadores. Por ejemplo, los comités de vigilancia de las aldeas en Malí y las células regionales y locales en Senegal (OIT-IPEC, 2010a, págs. 24-29), que supervisan el desplazamiento de niños de las zonas y aldeas rurales; los comités de trabajo infantil de las aldeas y escuelas de Tanzania (OIT-IPEC, 2006b), que supervisan el trabajo infantil (utilizando una herramienta de Vigilancia y seguimiento del trabajo infantil (VSTI)) y movilizan a miembros de la comunidad y recursos para apoyar a los niños rescatados y a sus familias; y los comités de aldea en Togo, que se encargan del seguimiento de los niños retirados, y ayudan a establecer y gestionar actividades generadoras de ingresos para las madres de las niñas beneficiarias (OIT-IPEC, 2010a, págs. 180-183).

59 Los procedimientos seguidos por *Sagip Batang Manggagawa* se establecieron antes de que entrara en vigor la Ley de trabajadores domésticos, y es posible que todavía haya que elaborar procedimientos aplicables a los hogares privados. Los miembros del DOLE NCR del equipo SBM NCR señalaron que nunca han llevado a cabo operaciones de rescate que involucren a niños trabajadores domésticos. En primer lugar, porque se basan en informes de indagaciones elaborados por "agentes" que vigilan los establecimientos sospechosos o que son objeto de denuncias. Basándose en la experiencia del personal anterior (al cual se entrevistó) de la *Visayan Forum Foundation* (ONG filipina especializada en acciones de rescate y de asistencia a niños trabajadores domésticos), el mejor momento para rescatar a los niños trabajadores domésticos víctimas de la trata es cuando están en tránsito (en los puertos y en las estaciones de autobuses o trenes), antes de que el niño esté en su lugar de trabajo y sea inaccesible. Por esta razón, la Ley Filipina contra la Trata de Personas dio un gran impulso para rescatar a los niños trabajadores en situación de riesgo de caer en el trabajo infantil doméstico.

60 Comités nacionales y regionales constituidos por decreto y dotados de un presupuesto estatal. IPEC, 2010a: 18-23.

6.3 MÉTODOS PARA LLEGAR A LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL

No siempre es fácil localizar a los niños trabajadores domésticos y establecer contacto con ellos. Es particularmente difícil llegar a ellos cuando se encuentran en condiciones de desamparo y esclavitud.

Los acuerdos de empleo informal y no declarado siguen siendo la norma en la mayoría de los países en desarrollo. La seguridad social y otros registros públicos que permiten inscribir e identificar a los trabajadores domésticos son escasos[61]. Existen algunas iniciativas de registro a nivel local para identificar y llegar a los trabajadores domésticos, como se expone más adelante en otra sección. Es poco probable que los empleadores de trabajadores domésticos abran sus puertas a personas ajenas, o que puedan crear problemas con sus empleados domésticos.

Sin embargo, son muchas las posibilidades de llegar a los niños trabajadores domésticos, tanto fuera como dentro del hogar donde trabajan. Se han utilizado diversos métodos directos e indirectos para localizar y llegar a los niños trabajadores domésticos en diferentes contextos nacionales. Estos aspectos se examinan en detalle a continuación. En la Herramienta 6.4 se exponen algunas lecciones extraídas de las experiencias en el terreno sobre el establecimiento de contacto con niños trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 6.4: Algunas lecciones para establecer contacto con niños trabajadores domésticos

1. Los centros de acogida, recreativos y de atención inmediata que los niños trabajadores domésticos consideran como lugares seguros de visitar son buenos lugares para establecer contacto con los trabajadores domésticos. Los niños que frecuentan tales centros pueden orientar a los investigadores hacia otros trabajadores que se desplazan menos. Estos centros serían mucho más accesibles para los niños trabajadores domésticos si sus empleadores los percibieran como lugares que merecen su confianza.

2. Los niños trabajadores domésticos que no tienen un día libre y no están autorizados a ir los lugares públicos por su cuenta son los de más difícil acceso. En tales casos, fuera de las líneas directas, y posiblemente de sus amigos, el primer punto de contacto puede que sean los propios empleadores. Para establecer contacto con los empleadores de los niños trabajadores domésticos, los mejores intermediarios son las personas que conocen y en quienes confían, sus propios hijos que asisten a la escuela, o los miembros de las asociaciones cívicas o religiosas a las que pertenecen.

3. Cuando se alienta a las personas a que señalen a la atención de las autoridades los casos de trabajo doméstico de niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, o de trato abusivo, es importante que se haga todo lo posible por realizar esta tarea con sensibilidad y velando por mantener la cooperación de los empleadores.

4. Es preciso elaborar estrategias especiales para niños y jóvenes varones. Debido a que el trabajo doméstico es tradicionalmente considerado una ocupación femenina, muchos tienden a ocultarse. Otros jóvenes pueden ayudarles a vencer su resistencia y entender que están siendo explotados sin sentir vergüenza.

Fuentes: OIT-IPEC, 2005b; Black, 2005.

61 En Filipinas, por ejemplo, la Ley de Trabajadores Domésticos aprobada en enero de 2013 requería el registro de todos los contratos de empleo a nivel de barangay, pero la implementación es muy lenta o inexistente debido a que los mecanismos y los recursos necesarios no se han establecidos o proporcionados a nivel de los gobiernos locales. Si bien la nueva ley y la Ley de Seguridad Social obligan a los empleadores de trabajadores domésticos a registrar a sus empleados en el sistema de seguridad social, solo un pequeño porcentaje de los trabajadores domésticos están registrados.

6.3.1 Buscar a los niños trabajadores domésticos fuera del lugar de trabajo, en lugares públicos

Los trabajadores domésticos pueden encontrarse en parques públicos, zonas recreativas, cafés y discotecas los fines de semana; en iglesias, templos y mezquitas los días de culto; en mercados y tiendas que frecuentan habitualmente, o con vendedores ambulantes; en las escuelas, ya que algunos trabajadores domésticos asisten a clases nocturnas o de fin de semana; y en puertos y estaciones de autobuses y trenes, que son lugares de salida o llegada de los niños en compañía de reclutadores. En Filipinas, la Visayan Forum Foundation (una ONG dedicada específicamente a la trata de niños) y la SUMAPI (una asociación de trabajadores domésticos establecida por la Visayan Forum Foundation) lograron acercarse a los trabajadores domésticos en los parques públicos de Manila y en las escuelas y centros que ofrecen clases y educación no formal durante los fines de semana[62]. En Mumbai (India), el Movimiento Nacional de Trabajadores Domésticos establecieron contacto con los niños trabajadores domésticos esperándolos en el lugar donde llegan los vendedores de leche fresca todas las mañanas; y en Bangladesh, en ocasiones se contrató a comerciantes ambulantes a fin de identificar a sus clientes habituales, entre los cuales figuraban los niños trabajadores domésticos (Black, 2005, pág. 22).

6.3.2 Acercarse a los niños trabajadores domésticos a través de funcionarios del gobierno local y miembros de la comunidad

Los funcionarios locales, líderes y asociaciones comunitarias, maestros y otras personas locales respetadas pueden ser útiles para llegar a los niños trabajadores domésticos. Conocen su comunidad y generalmente son personas en las que todos confían. Los maestros y los supervisores escolares pueden ayudar a detectar signos que revelen que un niño posiblemente se encuentra en situación de trabajo infantil: abandono escolar; asistencia irregular; somnolencia y dificultad para concentrarse; rendimiento escolar deficiente; y signos de maltrato o descuido. Los funcionarios que realizan trabajo de calle pueden estar autorizados a ingresar en los hogares (sin necesidad de un permiso especial). Conocen a todos los hogares locales y los lugares donde trabajan jóvenes trabajadores domésticos, y son personas de confianza tanto para los empleadores como para los trabajadores domésticos.

La *Women and Youth Services Organization* (WAYS), una ONG de Uganda que ofrece rehabilitación, capacitación y asesoramiento a las niñas, mantuvo contacto con grupos comunitarios, como comités de desarrollo parroquial y grupos de mujeres, para identificar a los niños trabajadores domésticos en riesgo de abuso (OIT-IPEC, 2006b, págs. 64-65). La policía de la región de Iringa (Tanzania) pudo detectar y retirar a niños que estaban a punto de partir hacia Dar-es-Salaam para trabajar como trabajadores domésticos, e identificar y arrestar a los agentes implicados en la trata de esos niños (OIT-IPEC, 2009, pág. 21). Kivulini, una organización con sede en Mwanza (Tanzania), cuyo objetivo principal era reducir la violencia física, emocional y sexual en el hogar, especialmente contra las mujeres, trabajó en estrecha colaboración con dirigentes del nivel más bajo del gobierno local, es decir "líderes de barrio" y "líderes callejeros" (Black, 2005, pág. 25). La Organización de Asistencia a los Niños Vulnerables (VCAO), una ONG asociada al programa del IPEC en Camboya, organizó sesiones de sensibilización destinadas a líderes locales, representantes de

62 Basado en entrevistas con anteriores miembros del personal de *Visayan Forum*: Jerome Alcantara y Ana Valencia, 27 de mayo de 2016, Quezon City, Filipinas.

la policía, propietarios de viviendas y niños en Phnom Penh (OIT-IPEC, 2006a). Seguidamente, se alentó a estos miembros de la comunidad a que informaran sobre cualquier caso en el que un niño trabajador doméstico estuviera particularmente en riesgo. En Filipinas, a mediados del decenio de 2000, la Visayan Forum Foundation, con el apoyo del IPEC, capacitó al personal de las autoridades portuarias para detectar a los niños víctimas de trata en tránsito por los principales puertos[63].

En varios países beneficiarios de los programas del IPEC desde mediados de los años noventa hasta el 2000, una de las principales funciones de los comités locales de trabajo infantil, los grupos de trabajo y los comités de vigilancia y seguimiento, fue identificar los hogares y establecimientos que empleaban a niños trabajadores domésticos, así como a las familias cuyos hijos se encontraban en situación de riesgo, o ya habían dejado el hogar para trabajar en las ciudades. Estos comités estaban integrados por funcionarios del gobierno local y líderes comunitarios, maestros y funcionarios escolares. Por ejemplo, los comités de trabajo infantil a nivel de aldea de Uganda y Zambia, que prestaron apoyo para la identificación y el retiro de niños trabajadores, incluidos los niños trabajadores domésticos, estuvieron integrados por líderes reconocidos de diversos sectores de la comunidad (OIT, 2006b, págs. 49-51).

6.3.3 Centros y lugares de encuentro de niños trabajadores

Algunas organizaciones han establecido centros o lugares de encuentro donde se invita a los niños a participar en actividades, o a utilizar el espacio como lo deseen. Sirve como un "hogar lejos de casa", un lugar de encuentro con otros niños trabajadores domésticos, un lugar donde los adultos los escuchan y los tratan con respeto. Se ofrece ayuda y servicios a los niños en caso necesario, y se les alienta a dirigir sus propias actividades. Este tipo de centros se han creado en América Latina, por ejemplo La Casa de Panchita, gestionada por la asociación Grupo de Trabajo Redes en Lima (Perú), y *Foyers Maurice Sixto*, en Puerto Príncipe (Haití) (Black, 2005, pág. 23).

Los centros también pueden ser lugares donde los niños trabajadores simplemente acuden a buscar refugio lejos de sus empleadores abusivos. En Kinondoni, Dar-es-Salaam (Tanzania), el centro infantil administrado por KIWOHEDE, funcionó como centro de acogida y prestó una amplia gama de servicios a los niños rescatados y en situación de riesgo de trabajo infantil (OIT, 2006b, págs. 26-27). Muchos de los niños que acudían al centro eran trabajadores domésticos fugitivos o víctimas de abuso. En Dakar (Senegal), la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS) ha creado un centro para jóvenes trabajadoras domésticas, al que las niñas que tienen problemas en el trabajo o en su vida personal pueden acudir para pedir consejo, o sencillamente para hablar con alguien. El centro también ofrece formación y orientación a las niñas, y ha sido útil para prevenir abusos, aunque el alcance de su labor se ve limitado por la falta de recursos. En Indonesia, la *Indonesia Child Welfare Foundation* (YKAI) estableció el centro de acogida *Sanggar Puri*. El Centro ofrecía a los niños trabajadores domésticos educación no formal y formación profesional en costura, artesanía y bordado con pedrería, y les permitía además reunirse los fines de semana (OIT-IPEC, 2006a, pág. 92). La YKAI pudo identificar a los niños que debían ser retirados del trabajo entre los niños trabajadores domésticos que visitaron el centro *Sanggar Puri* (véase el Recuadro 6.3).

63 Ibid.

Se puede facilitar las direcciones de estos centros de acogida a los niños trabajadores domésticos mediante el boca a boca y/o la publicidad.

6.3.4 Métodos "de niño a niño"

Alentar a los niños en la escuela a que reflexionen sobre la situación de los niños que trabajan en sus hogares y comunidades es una forma de identificar a los trabajadores domésticos a través de las familias empleadoras. Este método fue utilizado por la *Bihar Domestic Women's Welfare Trust* y otros miembros del Movimiento Nacional de Trabajadores Domésticos en Chennai y Mumbai (India), y por la organización WAYS en Kampala (Uganda) (Black, 2005). Asimismo, los ex niños trabajadores domésticos y los actuales están en buenas condiciones para identificar a sus compañeros y alentarlos a buscar maneras de salir de situaciones de abuso y/o volver a la escuela (Black, 2005).

6.3.5 Ir de "puerta en puerta" o cartografía física

Las visitas "casa por casa" no solo permiten identificar a los niños trabajadores domésticos, sino que también ofrecen la posibilidad de sensibilizar a la comunidad.

En Togo, la *World Association for Orphans* (WAO) de África ideó un método "puerta a puerta" para localizar a niños trabajadores domésticos, y también impartió capacitación a los inspectores de trabajo para identificar a los niños trabajadores domésticos que se encontraban en situaciones de trabajo infantil. A raíz de ello, la WAO logró localizar y retirar a niños en situación de trabajo infantil (OIT-IPEC, 2005, pág. 25; 2010a). La visita inicial de los trabajadores sociales de la WAO a los hogares consistió simplemente en sensibilizar y proporcionar información sobre la trata de niños, el trabajo infantil y los derechos del niño. El diálogo fue informal e incluyó preguntas sobre la composición del hogar. Si se confirmaba la presencia de niños trabajadores en el hogar, se les invitaba a que acudieran al centro. Si el niño trabajador era menor de edad, se llevaba a cabo una visita de seguimiento con la participación de inspectores oficiales para persuadir al empleador de que liberara al niño. Durante 12 meses los consejeros visitaron tres hogares por semana, llegando a un total de 458 hogares. Se identificaron 575 empleadas domésticas, de las cuales el 53 por ciento eran menores de 15 años. A un tercio de este grupo se le condujo al centro, y a la mayoría se le reintegró en su familia. Aunque el personal del centro señaló que, después de un tiempo, comenzaron a encontrar resistencia por parte de los empleadores, el programa logró establecer contactos efectivos con los niños trabajadores domésticos. Fue un proceso que consumió mucho tiempo y recursos, pero fue eficaz.

En Iringa Rural (Tanzania), una zona considerada como la principal fuente de niños trabajadores domésticos empleados en Dar es Salaam, los miembros de los comités de trabajo infantil de las aldeas realizaron visitas a domicilio para identificar a los niños que debían ser retirados del trabajo, y establecer objetivos en términos numéricos para el retiro y la prevención (OIT-IPEC, 2009, págs. 33-35). Al principio, los habitantes mostraban una actitud ambivalente o temor respecto al proceso, pero después los padres de los niños trabajadores percibieron que podrían obtener algún beneficio y revelaron los nombres de sus hijos.

6.3.6 Líneas telefónicas directas

Hay maneras en las que los niños trabajadores domésticos pueden ponerse en contacto con organizaciones capaces de ayudarlos. Las ONG y los organismos encargados de hacer cumplir la ley que se ocupan del trabajo infantil han utilizado tanto las líneas telefónicas directas como los centros de acogida.

Una línea directa, preferiblemente gratuita, proporciona información, asiste a los niños y adolescentes, y facilita su rescate o retiro cuando es necesario. La eficacia de las líneas directas depende de tres factores: (i) la amplia difusión de información sobre la existencia de la línea, a través de los medios de comunicación y avisos en los lugares que los trabajadores domésticos frecuentan o visitan; (ii) la presencia de una voz amigable, eficiente y respetuosa que responda a las llamadas de los niños, niñas o terceros que llaman a la línea directa; y (iii) la existencia de una red de respuesta social que proporcione respuestas rápidas en caso de denuncia de una situación de emergencia o abuso. No es ético crear una línea directa y luego no prestar ayuda eficaz a las personas en situación de riesgo. En algunos lugares, la línea directa es un servicio proporcionado por el Ministerio de Trabajo en el marco de su servicio de información sobre los derechos laborales.

En Camboya, el Departamento Municipal de Asuntos Sociales, Veteranos y Rehabilitación Juvenil (MDSAVY) (departamento gubernamental encargado de proteger a los niños en la capital), creó una línea telefónica de emergencia (Recuadro 6.4).

RECUADRO 6.4: CAMBOYA: Líneas directas respaldadas por mandato legal y socios locales

En Phnom Penh (Camboya), el Departamento Municipal de Asuntos Sociales, Veteranos y Rehabilitación Juvenil (MDSAVY), que es el organismo gubernamental encargado de proteger a los niños en la capital, creó un mecanismo de "líneas directas". Se distribuyeron números de móviles a las redes de protección de la infancia (CPN) del distrito, los maestros, las autoridades locales, las ONG, los alumnos y los niños trabajadores domésticos en diversas formas divertidas, por ejemplo, en tarjetas laminadas y llaveros. Aunque otras ONG contaban con líneas directas en Phnom Penh, el MDSAVY tenía el mandato legal de actuar de forma rápida y decisiva en los casos denunciados por medio de llamadas telefónicas. La Organización de Asistencia a los Niños Vulnerables (VCAO) creó "tarjetas de estrellas" que exhibían en una cara la foto de una estrella de cine o de música popular y, en la otra, los números de teléfono y direcciones de los centros de trabajadores domésticos del MDSAVY a los que dirigirse para pedir ayuda. Las tarjetas se distribuyeron en cabinas telefónicas, bares, mercados, discotecas, y en todo lugar al que los niños y jóvenes trabajadores pudieran acudir. Las fotos de estrellas estampadas en las tarjetas aumentaban la probabilidad de que los jóvenes trabajadores las conservaran. El trabajo de la VCAO en las comunidades complementó las actividades del MDSAVY. Entre octubre de 2004 y octubre de 2005, se atendió a las más de 100 llamadas telefónicas directas recibidas, el triple del número de llamadas las recibidas en los dos años anteriores, lo cual reflejó una mayor sensibilización y preocupación respecto del trabajo infantil en el trabajo doméstico. Se pedía a las personas que llamaban que proporcionaran tanta información como fuera posible sobre la situación y el niño en cuestión. Cuando se precisaba una intervención urgente, la información se remitió al CPN del distrito pertinente para su seguimiento, incluida una investigación inmediata por parte de la policía municipal. Durante el período en el que se prestó este servicio, varios niños fueron rescatados de las situaciones abusivas en que se encontraban, y en dos casos se emprendieron acciones judiciales.

Fuente: OIT-IPEC, 2006a..

6.3.7 Campañas de inscripción

En Filipinas, Ciudad de Quezón (región de Manila), la Oficina Pública de Empleo y Servicios (PESO) y algunos barangays (dependencia administrativa de menor nivel en el país) vienen organizando campañas de inscripción desde que el gobierno de la ciudad aprobara una ordenanza en 2004 que exige a los empleadores que inscriban a sus trabajadores domésticos a nivel de barangay (OIT, 2011f)[64]. El objetivo de la inscripción es permitir que las autoridades obtengan datos sólidos sobre la magnitud del problema del trabajo doméstico infantil, y las zonas en que se concentra y, sobre esta base, se presten servicios a los niños trabajadores domésticos afectados. Los eventos de inscripción permitieron a los empleadores y trabajadores inscribirse tanto en el barangay/ciudad, como en el sistema de seguridad social y en el plan nacional de seguro de salud, todo a la vez y en un solo lugar, y recibir información sobre las reglamentaciones. Para aumentar el atractivo de estos eventos de inscripción, se incluyeron servicios gratuitos tales como exámenes médicos y dentales, y formación en primeros auxilios. Sin embargo, por varias razones (la falta de recursos de los barangays y sus grandes responsabilidades administrativas; o la falta de interés en el tema), pocos barangays pudieron llevar a cabo las inscripciones con diligencia, y los informes sobre la inscripción de trabajadores domésticos han disminuido con el transcurso de los años[65].

6.4 OCUPARSE DE LOS CASOS DE EMERGENCIA

Es preciso estar preparados para prestar asistencia directa de emergencia a niños y jóvenes trabajadores víctimas de las peores formas de trabajo infantil, o que están en peligro o han huido de abusos graves y necesitan un refugio temporal. Ello significa que, antes de poner en marcha las intervenciones, es preciso contar con los recursos institucionales adecuados y establecer directrices claras para retirar y hacerse cargo de esos niños y adolescentes. La preparación deberá incluir, en particular, el establecimiento de acuerdos con instituciones de bienestar social que puedan ofrecer alojamiento y un entorno protector a los niños que sean retirados de situaciones de abuso (OIT-IPEC, 2005b, págs. 44-45).

Es importante prestar especial atención a las situaciones en las que el ingreso del niño al trabajo doméstico se deriva de la trata interna. Se deben sopesar cuidadosamente medidas especiales de protección, medidas jurídicas para perseguir a los autores y la posibilidad de reinserción del niño en su familia. Del mismo modo, cuando se descubre que un niño o adolescente tiene una situación migratoria irregular y/o ha ingresado al país siendo víctima de trata, es preciso evaluar detenidamente las cuestiones jurídicas y no jurídicas relativas a los derechos y la protección del niño: indemnización y justicia para el niño trabajador, repatriación y reintegración en su familia si las condiciones son seguras y propicias, regularización de su situación migratoria y sanciones para los agentes de la trata.

En algunos países, es preciso adoptar medidas específicas para el cuidado de los niños afectados y huérfanos a causa del VIH/SIDA. Este grupo incluye a los menores de edad que viven en hogares donde un miembro de la familia está enfermo, los niños y niñas infectados por el virus, los que han perdido al padre, la madre o a

64 La Municipalidad promulgó Ordenanza municipal n.° 1472, S-2004 "An Ordinance Enjoining All Barangay Officials of Quezon City to Conduct Massive Registration of Kasambahay and/or Domestic Workers in their Respective Barangays" en diciembre 2004.

65 La información más reciente sobre los esfuerzos del Gobierno de la Ciudad de Quezón en materia de trabajo doméstico se obtuvo a través de dos entrevistas, realizadas el 1 y 12 de julio de 2016, con Senencio Tito Jr., y Tom Navarra, Oficiales II de Asistencia al Cliente, ambos coordinadores de PESO sobre aspectos de trabajo doméstico y trabajo infantil.

ambos a causa del VIH/SIDA, y aquellos que corren el riesgo de contraerlo, como es el caso de las víctimas de abuso sexual.

6.5 REINTEGRAR A LOS NIÑOS EN SUS FAMILIAS, ESCUELAS Y COMUNIDADES

Una vez que los niños y los jóvenes trabajadores domésticos han sido retirados del trabajo infantil, el siguiente reto es evitar que vuelvan a caer en la misma situación y ayudarles a emprender un proceso de desarrollo personal. Una opción es reintegrarlos en sus familias y comunidades. Esto dependerá del consentimiento del niño, así como del contexto familiar y de la comunidad, y del compromiso de esta última en apoyo del proceso de reintegración. La reintegración en las familias y comunidades implica cuatro líneas de acción: (i) ofrecer alternativas económicas a las familias; (ii) vincular a las familias con programas de seguridad de ingresos, si existen; (iii) conseguir que la asistencia a la escuela sea una alternativa viable al trabajo infantil; y (iv) crear comunidades que ofrezcan cuidado y protección para los niños trabajadores domésticos actuales, los que están en situación de riesgo y los que han sido rescatados. Estas cuatro líneas de acción se examinan a continuación. En la Herramienta 6.5 se recogen las enseñanzas extraídas en el terreno sobre la reintegración de los niños trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 6.5: Lecciones para reintegrar a los niños trabajadores domésticos en sus familias, comunidades y escuelas

1. La reintegración de los niños rescatados en la educación formal lo antes posible es vital para el éxito de los programas de rehabilitación. Los programas de educación no formal o de recuperación tienen por objeto acelerar el nivel educativo de los niños con el fin de que puedan reincorporarse a la educación formal.

2. Es conveniente ayudar a los niños trabajadores domésticos a regresar a sus hogares y reintegrarse en sus familias, aunque esto no siempre es posible. Depende de las circunstancias de cada niño.

3. Acompañar a los niños hasta sus aldeas de origen es un paso esencial para ayudarles a establecerse en un entorno "nuevo" o antiguo.

4. La supervisión continua de los niños que han sido retirados del trabajo infantil en el trabajo doméstico es vital para garantizar que las intervenciones tengan un efecto duradero.

5. Una estrategia eficaz consiste en identificar personas de contacto dentro de la comunidad que puedan actuar como “informantes” sobre la situación de cada niño rescatado. Tales personas de contacto pueden ser líderes comunitarios, maestros u otros miembros de confianza de la comunidad.

6. Proporcionar una sola vez una beca a los niños retirados no es suficiente para asegurar que continúen estudiando. El programa de retiro debe incluir igualmente intervenciones destinadas a remediar la situación económica de las familias de los niños.

7. Abordar la vulnerabilidad económica de las familias de los niños puede ser muy difícil, especialmente cuando el cabeza de familia de los hogares afectados es una persona mayor, un progenitor soltero o incluso un niño. Es preciso establecer vínculos más sistemáticos con los mecanismos de apoyo social.

8. Al trabajar con las comunidades de origen en las zonas rurales, es valioso vincular los programas de trabajo infantil en el trabajo doméstico con otros programas de trabajo infantil.

6.5.1 Ofrecer a las familias alternativas económicas

Por lo general, es esencial ofrecer a las familias de los niños trabajadores retirados alternativas económicas a los recursos que los niños aportaban para la supervivencia de la familia. Los planes de generación de ingresos para las familias de los niños trabajadores retirados y los niños en situación de riesgo han sido uno de los pilares de los programas integrales de lucha contra el trabajo infantil, incluido el trabajo infantil en el trabajo doméstico. Las alternativas dependen naturalmente de los recursos con que cuentan la familia y la comunidad, los sistemas de subsistencia existentes y las oportunidades de mercado. Lograr la sostenibilidad a largo plazo de las actividades generadoras de ingresos es de por sí un arduo desafío en las zonas rurales subdesarrolladas, donde el acceso a los mercados, el capital y la tecnología es limitado.

Por ejemplo, el proyecto SNAP Malawi (2010-2013), que abarcaba los cuatro distritos de Mzimba, Kasungu, Mulanje y Lilongwe, impartió una formación en habilidades a los ex niños trabajadores domésticos y a aquellos en situación de riesgo, junto con actividades de generación de ingresos y desarrollo de pequeñas empresas (OIT-IPEC, 2013c, pág. 29). En Togo (2002-2003), para garantizar la eficacia de su programa de retiro de niños del trabajo doméstico en las ciudades y su integración en las escuelas, la Oficina Regional de África creó un componente de generación de ingresos destinado a las familias y comunidades de origen de los niños (OIT-IPEC, 2010a, págs. 180-183). La WAO y sus organizaciones asociadas brindaron apoyo técnico a los comités de aldea y a las madres participantes, además de facilitarles el acceso a la microfinanciación y permitirles reunir un capital.

Otra estrategia, desarrollada por la ANNPCAN en Kenya, fue realizar actividades generadoras de ingresos en las escuelas locales, combinando así la asistencia económica a las familias y la retención de los niños en el sistema escolar. La ANNPCAN organizó este tipo de actividades de generación de ingresos en cinco escuelas primarias seleccionadas y cuatro politécnicas para evitar que los alumnos abandonaran la escuela, y prestar apoyo a los alumnos ex niños trabajadores a fin de que no vuelvan a caer en el trabajo infantil (OIT-IPEC, 2006b, págs. 21-23). Las ganancias obtenidas de las actividades generadoras de ingresos se utilizaron para el mantenimiento (incluida la compra de material escolar) de los niños beneficiarios, principalmente aquellos provenientes de familias pobres y vulnerables, y huérfanos a causa del VIH/SIDA. El Comité de Trabajo Infantil del distrito en cuestión trabajó con el departamento de educación con el fin de supervisar y garantizar el seguimiento de los progresos de las actividades generadoras de ingresos, incorporando esta intervención en el programa de inspección escolar.

Cabe señalar que las familias necesitan un flujo sostenido y regular de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas. Si bien los programas de generación de ingresos pueden satisfacer las necesidades de las familias al menos parcialmente y a corto plazo, reducir la pobreza y la inseguridad de ingresos exige soluciones a largo plazo que por lo general van más allá del nivel de la comunidad local.

6.5.2 Vincular a las familias con los programas de seguridad de ingresos si existen

En tiempos de penuria económica, como la sequía, la pérdida de cosechas, la pérdida de empleo de los adultos y el grave declive económico, las familias necesitan la seguridad de ingresos básicos para no tener que recurrir al trabajo infantil a fin de mitigar tales crisis. Existen varios instrumentos de seguridad social concebidos para proteger a las familias de las consecuencias económicas negativas que provocan las crisis y los imprevistos de la vida, algunos son más eficaces que otros para reducir la utilización del trabajo infantil como estrategia de supervivencia (OIT, 2013h, págs. 28-54).

Uno de esos instrumentos son los programas de transferencias en efectivo o en especie condicionadas (TEC), que como su nombre lo indica proporcionan transferencias en efectivo o en especie (por ejemplo, bonos escolares y alimentos procedentes de programas educativos) a los hogares, por lo general, pobres y vulnerables, a la condición de que los beneficiarios observen comportamientos específicos, generalmente relacionados con la salud y la escolarización de los niños. Los resultados de las evaluaciones realizadas en América Latina y el Caribe, y algunas en Asia, muestran que estos programas tienden a reducir la incidencia del trabajo infantil, pero no lo eliminan por completo[66]. La magnitud del impacto también varía sustancialmente de un programa a otro.

Otro instrumento de protección social son los proyectos que requieren un uso intensivo de mano de obra y proponen trabajo a cambio de dinero y/o alimentos. Éstos proporcionan empleo a los miembros adultos de hogares pobres, al tiempo que permiten construir y rehabilitar bienes e infraestructuras locales, que son necesarios para desarrollar y mantener los medios de subsistencia locales. Las conclusiones de dos programas públicos de empleo en Etiopía y la India indican que estos programas ofrecen posibilidades reales de reducir el trabajo infantil[67].

Ninguno de estos u otros programas puede garantizar por sí solo la seguridad de los ingresos de los hogares pobres y vulnerables. Un "piso de protección social" nacional, que consiste en un conjunto de garantías básicas de seguridad social definidas a nivel nacional, constituye un enfoque verdaderamente global e integrado. Según la Recomendación núm. 202, las garantías básicas de la seguridad social, tal como se definen a nivel nacional, son el acceso a la asistencia sanitaria esencial, incluida la atención de maternidad; la seguridad de ingresos básicos para los niños, que garantiza el acceso a la nutrición, la educación, la atención y otros bienes y servicios necesarios; la seguridad de ingresos básicos para las personas en edad activa que no pueden obtener ingresos suficientes, en particular en casos de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez; y la seguridad de ingresos básicos para las personas de edad avanzada (OIT, 2013h, págs. 8-9).

66 Entre otras conclusiones, el impacto tiende a ser mayor en los niños de entornos más pobres y cuando se proporcionan al mismo tiempo servicios de educación. OIT, 2013h, págs. 31-36.

67 Existen muy pocas evaluaciones del impacto de los programas de obras públicas sobre el trabajo infantil. Los resultados que se mencionan a continuación proceden de las evaluaciones del Programa de la Red de Seguridad Pública en Etiopía y del Plan Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi en la India. OIT, 2013h, págs. 39-42.

6.5.3 Lograr que la asistencia a la escuela se convierta en una alternativa viable al trabajo infantil

Este enfoque implica la adopción de medidas en dos frentes. Por un lado, se debe ayudar a las familias de los niños trabajadores a reconocer y apreciar la importancia de la educación para el futuro de sus hijos y para la familia en su conjunto. Puede ser útil movilizar a la opinión pública, a los líderes comunitarios y a los funcionarios de la educación para que apoyen la educación obligatoria de los niños. Por otra parte, quizá sea necesario renovar el equipamiento de las escuelas locales, mejorar la calidad de la enseñanza y mejorar la currícula escolar. Para los niños trabajadores domésticos que nunca han asistido a la escuela, o que son semianalfabetos o analfabetos, la educación formal probablemente no sea la solución inmediata. Es posible que sea preciso crear cursos de alfabetización preescolar o de recuperación. Estas acciones y otras relacionadas con la educación y la formación se describen en el Capítulo 8 de esta Guía Práctica.

6.5.4 Crear comunidades "solidarias y protectoras"

Las comunidades de origen de los niños trabajadores domésticos tienen un papel fundamental que desempeñar en la protección y prevención de su regreso al trabajo infantil. No es posible ayudar a las familias vulnerables de manera eficaz y sostenida sin el apoyo de la comunidad local. La capacidad económica de una familia está vinculada a la economía local. La escolarización de sus hijos depende de la infraestructura y los recursos educativos locales. En algunos lugares, las tradiciones locales y las estructuras sociales perpetúan el reclutamiento de niños trabajadores domésticos.

En el marco de muchos programas establecidos para combatir el trabajo infantil en África, Asia y América Latina, los comités y redes subnacionales de protección del trabajo infantil asumen diversas funciones: (i) acción directa para prevenir el descuido, el abandono y la trata de niños con fines de explotación laboral, y/o su ingreso o regreso al trabajo abusivo; (ii) prestación coordinada de servicios; y (iii) apoyo político a las políticas, reglamentaciones y recursos locales que protegen a los niños del trabajo infantil y promueven su educación y formación (OIT-IPEC, 2005b; 2006a; 2006b; 2010a). El establecimiento de comités y redes locales funcionales exige una inversión sustancial en: (i) la sensibilización de los líderes, las organizaciones locales y la comunidad en su conjunto acerca de los derechos del niño y las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil (tema que se examina en el capítulo 4); y (ii) la formación y el apoyo en una serie de esferas políticas y técnicas.

En Phnom Penh, el enfoque de la Organización de Asistencia a los Niños Vulnerables (VCAO) fue establecer Redes de Seguridad Comunitarias (VSN) y movilizar a las principales autoridades y partes interesadas a nivel de aldea para prevenir el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los niños trabajadores domésticos contra la explotación y el abuso (OIT-IPEC, 2006a, pág. 65).

Contar con una VSN contribuyó a crear una "aldea segura", es decir, a que se lograra que las autoridades conocieran y supervisaran la situación del trabajo infantil en el trabajo doméstico; que los padres protegieran a sus hijos; que se informara a los niños y se les proporcionara nuevas herramientas para protegerse a sí mismos y a otros; y que los líderes locales y las personas respetadas -como maestros, médicos y policías- estuvieran preparados para actuar.

6.6 MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS JÓVENES TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EDAD LEGAL DE TRABAJAR

En el caso de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, la opción más viable puede consistir en eliminar las condiciones peligrosas para que puedan seguir trabajando como trabajadores domésticos, si así lo desean.

Los principales retos para hacer que el entorno de trabajo sea seguro para los jóvenes trabajadores domésticos son los siguientes:

- La opinión de la sociedad: tanto los empleadores como los propios trabajadores domésticos piensan que la casa es un lugar seguro. Las tareas domésticas son cosas "normales" que la gente hace todos los días, así que ¿cómo pueden ser peligrosas?
- Los hogares privados no son accesibles a la inspección del trabajo.
- Los lugares de trabajo afectados son demasiado numerosos para ser cubiertos eficazmente por las inspecciones de trabajo, aunque su mandato abarque el trabajo doméstico.

Esta Sección se centra en los métodos elaborados para prevenir, eliminar o reducir los peligros en el lugar de trabajo que son perjudiciales o pueden amenazar la seguridad física, mental y moral de los trabajadores domésticos. La inspección del trabajo se aborda en el Capítulo 7 de esta Guía Práctica.

6.6.1 Promover medidas correctivas o preventivas contra las condiciones peligrosas

Como se indica en la Herramienta 6.1 (columna 4), se pueden adoptar medidas correctivas y preventivas para prevenir, reducir o mitigar ciertas condiciones de trabajo peligrosas.

Los gobiernos, los representantes y organizaciones de trabajadores domésticos y sus empleadores, los interlocutores sociales y las familias y comunidades de niños trabajadores domésticos pueden hacer tres cosas para prevenir y eliminar las condiciones peligrosas del trabajo doméstico:

- Sensibilizar sobre estos riesgos;
- Difundir información sobre medidas correctivas y preventivas;
- Capacitar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores en materia de aplicación de estas medidas correctivas y preventivas, y proporcionarles herramientas prácticas para lograrlo.

6.6.2 Promover contratos escritos que estipulen las condiciones de empleo

Los contratos escritos son un buen instrumento para garantizar que los jóvenes trabajadores domésticos y sus padres o tutores estén informados de las condiciones de empleo que se ofrecen y estén de acuerdo con ellas, y que estas no sean inferiores a las normas laborales.

En Malawi y Uganda, donde en el pasado se utilizaban muy escasamente los contratos de trabajo por escrito en el sector del trabajo doméstico, se han ideado y promovido contratos modelo como una forma de garantizar condiciones laborales mínimas para los jóvenes trabajadores domésticos (Recuadro 6.5).

RECUADRO 6.5: MALAWI: Garantizar condiciones de trabajo decentes y eliminar las condiciones peligrosas mediante contratos escritos

El proyecto "Apoyo al Plan Nacional de Acción para Combatir el Trabajo Infantil" (SNAP) de Malawi formuló una estrategia de dos vertientes para abordar la situación de los niños trabajadores domésticos. Una de ellas consistía en proteger a los niños trabajadores domésticos de 14 a 17 años contra el abuso y promover condiciones de trabajo decentes. En lugar de retirar del trabajo a los trabajadores domésticos jóvenes, la estrategia se centró en que los niños trabajadores recibieran un "trato responsable y humano" por parte de sus empleadores.
En Lilongwe, que es el principal destino de los niños trabajadores domésticos, el proyecto SNAP diseñó un marco para establecer las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, y supervisar sus condiciones de trabajo. Todos los niños que tenían la intención de trabajar como trabajadores domésticos debían estar inscritos ante la Autoridad Tradicional de la zona correspondiente*

Una vez que se comprobaba que el niño estaba mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo, se remitía al empleador un modelo de contrato que especificaba: la edad del trabajador, la naturaleza de las actividades que debía realizar, el horario y las condiciones de trabajo y la remuneración. Si el empleador estaba de acuerdo con los términos, ambas partes firmaban el contrato, y el Comité de Trabajo Infantil Comunitario (CCLC) y la Oficina Distrital de Trabajo refrendaban el documento. Los términos y condiciones fueron establecidos por la Oficina de Trabajo del Distrito, basándose en las disposiciones de la Ley de Empleo.

En caso de conflicto, el contrato preveía la resolución del conflicto recurriendo al CCLC, y si este recurso no daba resultado, se transmitía el caso al Comité Distrital de Trabajo Infantil (DCLC) para que se tomaran las medidas pertinentes. Tras la aplicación de este modelo de intervención, las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos en Lilongwe mejoraron. Antes del establecimiento de este tipo de contrato, los niños trabajaban muchas horas (desde las cuatro de la mañana hasta las diez de la noche) y realizaban diferentes tipos de tareas domésticas utilizando herramientas y equipos peligrosos. La estipulación de las condiciones y el horario de trabajo en el contrato permitió que los niños mayores de la edad mínima pudieran trabajar después del horario escolar, y que aquellos que no podían volver a la escuela debido a su edad pudieran trabajar y asistir a los Centros Comunitarios de Servicios para recibir formación profesional. También se concedía a los niños tiempo libre para reunirse en foros infantiles y hablar sobre los temas que les afectaban, y posteriormente transmitir sus inquietudes a los CCLC para obtener apoyo.

** Las autoridades tradicionales son jefes tradicionales que gobiernan las comunidades locales. Estas autoridades forman parte de los CCLC y han diseñado una estrategia para inscribir a todos los trabajadores domésticos en sus respectivas zonas. Todo empleador que desee emplear a un trabajador doméstico debe notificarlo al jefe local antes de la contratación. El jefe evaluará la edad del trabajador y facilitará la firma del contrato si la persona está mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo.*

Fuente: OIT-IPEC, 2013c, págs. 27-30.

En Uganda, la organización no gubernamental WAYS también elaboró un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores jóvenes mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo que deseaban seguir trabajando en el servicio doméstico. Elaborado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y otros ministerios, el contrato contenía la siguiente información: edad del trabajador, nombre y dirección del empleador, horas de trabajo, procedimiento de contratación, remuneración y modalidad de pago, atención médica, duración del contrato y descanso semanal y licencia mensual (OIT-IPEC, 2006b, págs. 58-59). En las zonas de Kampala, donde se puso a prueba el contrato, se organizaron reuniones entre empleadores de niños trabajadores domésticos, líderes locales y miembros de la comunidad para garantizar la cooperación sobre la utilización del modelo de contrato.

6.6.3 Herramientas voluntarias, directrices y consejos prácticos

Se puede proporcionar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores herramientas sencillas y fáciles de utilizar, así como una formación para que, por iniciativa propia, puedan identificar, corregir y/o prevenir los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo (SST).

Herramienta de SST para trabajadores domésticos y empleadores

El proyecto de la OIT "Promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos con el fin de poner fin al trabajo doméstico infantil" (PROMOTE) en Indonesia, elaboró una lista de verificación sencilla y práctica para orientar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores respecto a la identificación de los riesgos para la salud y seguridad, y la concepción de mejoras de bajo costo y fáciles de aplicar en el entorno de trabajo de los trabajadores domésticos. La lista de verificación "Mejora del trabajo en el entorno doméstico" (WIDE) abarca no solo el entorno físico, sino también cuestiones relativas a la organización del trabajo, los salarios y las prestaciones, los derechos y el trabajo doméstico infantil (Herramienta 6.6). La lista WIDE tiene por objeto alentar y ayudar a los trabajadores domésticos y/o empleadores a aplicar mejoras inmediatas de forma voluntaria utilizando los recursos disponibles a nivel local. La lista WIDE, que se ha puesto a prueba en Malang y Surabaya, es la primera de este tipo en Indonesia. Los participantes que la utilizaron expresaron su agradecimiento, ya que nunca habían pensado que sus hogares pudieran presentar tales peligros, y tanto los empleadores como los trabajadores domésticos señalaron que la lista WIDE era útil para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 6.6: Work Improvement in Domestic Environment (WIDE): Una herramienta práctica para mejorar las condiciones de trabajo en el trabajo doméstico

La lista de verificación WIDE consta de ocho áreas pertinente para mejorar las condiciones de trabajo en el ámbito doméstico:

1. Manipulación y almacenamiento de materiales;
2. Diseño de puestos de trabajo;
3. Seguridad de la máquina/herramienta;
4. Entorno físico;
5. Bienestar social y organización del trabajo;
6. Salarios y beneficios;
7. Comunicación y derechos para el éxito;
8. Situación de los niños trabajadores domésticos.

Cada una de las ocho áreas tiene de 5 a 12 puntos que es preciso verificar. Cabe ignorar los puntos que no son pertinentes para el lugar de trabajo, y se pueden añadir nuevos puntos pertinentes a cualquiera de las ocho áreas.

La lista WIDE está diseñada como una herramienta sencilla para ayudar a los usuarios (trabajadores domésticos y/o empleadores) a identificar los "puntos positivos" y los "puntos por mejorar" en su lugar de trabajo. La lista WIDE guía a los usuarios en la autovigilancia y a hacer mejoras "paso a paso" de forma voluntaria por medio de la comparación entre sus condiciones de trabajo reales con las condiciones previstas en la lista WIDE. Cada punto de la lista de verificación incluye una imagen para explicar exactamente lo que se requiere.

La lista WIDE fue elaborada en 2015 conjuntamente por expertos de la OIT en SST, inspectores del Ministerio de Trabajo, organizaciones de trabajadores domésticos, agencias de contratación, sindicatos, empleadores de trabajadores domésticos y los propios trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 6.6: (cont.)

Se puso a prueba en Malang y Surabaya, provincia de Java Oriental, en cooperación con ONG locales. En estas zonas piloto, se capacitó a 45 trabajadores domésticos sobre cómo utilizar la lista WIDE durante un curso de Formación participativa orientada a la acción (PAOT), que combinó la capacitación en el aula con un ejercicio práctico en el hogar impartido por un facilitador de SST. Durante el ejercicio práctico, se pidió a los grupos de participantes que identificaran tres "puntos positivos" y tres "puntos por mejorar" en el lugar de trabajo. También se organizaron sesiones destinadas a los empleadores con el fin de informarles sobre la importancia de mejorar las condiciones de trabajo en sus hogares y presentarles la lista de verificación WIDE. El objetivo era asegurar que apreciaran los beneficios de la lista y apoyaran a sus trabajadores domésticos en la aplicación de la misma. Al final de la capacitación, cada participante elaboró un plan de acción para mejorar su lugar de trabajo. El plan de acción incluía mejoras a corto plazo (2-3 meses) y a largo plazo (6-12 meses). Durante este período, el facilitador de SST visitó los lugares de trabajo para supervisar las mejoras que se estaban realizando y ofreció asesoramiento o consultas en caso de problemas. Los participantes tomaron fotografías sobre la situación "Antes" y "Después" a fin de documentar las mejoras realizadas.

Las experiencias de los proyectos piloto se compartieron con otras partes interesadas en un taller celebrado en mayo de 2016 en la provincia de Java Oriental. Los participantes apreciaron el desarrollo de la lista de verificación WIDE. Nunca antes habían pensado que sus hogares podían representar un peligro y señalaron que la lista WIDE era útil para ayudar tanto a los empleadores como a los trabajadores domésticos a mejorar sus condiciones de trabajo. Se han planificado nuevos esfuerzos para promover el uso de la lista de verificación WIDE.

Fuente: Nota técnica presentada por el proyecto de la OIT (PROMOTE) de Indonesia.

Herramienta de gestión del tiempo de trabajo para los trabajadores domésticos - Conocer sus horas de trabajo

El tiempo real de trabajo de los trabajadores domésticos puertas adentro sigue siendo difícil de evaluar, lo que dificulta el diálogo político y las negociaciones para limitar las horas de trabajo de los trabajadores domésticos. Se creó una herramienta de gestión del tiempo de trabajo, que se puso a prueba en cuatro países (Tanzania, Bolivia, Tailandia y Filipinas), con el fin de que los trabajadores domésticos puertas adentro pudieran registrar y medir su tiempo de trabajo y descanso (OIT, 2014d). Se trata de una herramienta de control de las horas y una lista de verificación de tareas; la herramienta de control de las horas tiene una serie de usos y beneficios potenciales a largo plazo. Su objetivo más inmediato es empoderar a los trabajadores domésticos puertas adentro para que comprendan mejor sus derechos laborales y su contribución al hogar. La formación y la práctica en el registro del tiempo de trabajo tienen por objeto:

- Hacer que las trabajadoras y los trabajadores domésticos tomen conciencia de su identidad como trabajadores y del valor del trabajo que realizan;
- Ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a comprender mejor la secuencia de sus tareas y la organización del trabajo en un día o semana determinados, de manera que puedan desglosar la información sobre la forma en que se reparte su tiempo: trabajo activo, disponibilidad inmediata, o pausas;
- Capacitar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos para llevar un historial de su tiempo de trabajo, sus tareas y sus pagos, y hacer los cálculos y los registros correspondientes. Si bien muchos trabajadores y trabajadoras domésticos llevan cuentas de los salarios que reciben, es muy raro, e incluso excepcional, que contabilicen el número de horas trabajadas. Sin embargo, el registro de los pagos junto con el de las horas de trabajo permite comprender la relación entre las horas trabajadas

y los salarios percibidos, lo cual reviste una importancia fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos de este grupo laboral.

Consejos de SST para trabajadores domésticos y empleadores

El Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas (DOLE) adoptó un enfoque de promoción para mejorar la salud y seguridad en el trabajo (SST) de los trabajadores domésticos. En 2014, el departamento publicó un estudio titulado *Occupational Safety and Health Protection Tips for Kasambahays and Employers (OSH Tips)* (Filipinas DOLE, 2014). Se recomendó a los empleadores que garantizaran una orientación laboral a los kasambahays (trabajadores domésticos), en particular sobre los procedimientos de emergencia y el uso apropiado del equipo de protección contra incendios; proporcionaran equipo de protección personal apropiado, según la naturaleza del trabajo realizado; que les facilitaran un dormitorio decente, alimentos adecuados, agua potable, medicamentos de primeros auxilios y acceso a instalaciones higiénicas; garantizaran la disponibilidad de extintores de incendios y otros equipos de protección contra incendios; y se aseguraran de que el trabajador no trabaje en condiciones que pongan en peligro su salud y seguridad. El estudio *OSH Tips* ofrece a los trabajadores domésticos orientación con respecto a las tareas de limpieza, la manipulación de cargas, el trabajo en alturas, la manipulación de productos químicos para el hogar, la utilización de electrodomésticos, la seguridad en la cocina, la manipulación de desechos, la seguridad en el hogar, la programación de tareas; la forma de hacer diligencias; hacer los mandados; cuidar a niños y cuidar a ancianos; manipular mascotas; jardinería; usar los equipos de protección personal; medidas de seguridad en caso de emergencias como incendios, terremotos, tifones e inundaciones; y lo que hay que hacer en caso de robo o hurto[68].

Consejos para empleadores: Cómo crear relaciones de trabajo positivas

Malasia es un importante destino de los trabajadores domésticos extranjeros de Asia. Aunque solo los trabajadores domésticos adultos pueden ingresar legalmente en el país, hay casos de niñas que ingresan con pasaportes que tienen información falsa sobre su edad. En 2015 se elaboró localmente un folleto de directrices y consejos destinado empleadores de trabajadores domésticos, que constituye un buen ejemplo de cómo abordar los diversos aspectos sociales y emocionales de la relación laboral que no se abordan en las reglamentaciones laborales y los contratos de trabajo convencionales, pero que pueden ser fuente de tensiones y conflictos psicosociales, si no de abuso, en el trabajo doméstico. La OIT y el Ministerio de Recursos Humanos de Malasia (MOHR) prepararon las Directrices y consejos para empleadores de ayudantes domésticos extranjeros en consulta con los empleadores malayos de trabajadores domésticos extranjeros y sus defensores. Estas directrices ofrecen a los empleadores información útil sobre las leyes y prácticas relacionadas con el empleo de trabajadores domésticos extranjeros y, lo que es más importante, ofrece consejos y sugerencias sobre: (i) cómo contratar y emplear a un trabajador doméstico; (ii) las prácticas de empleo relacionadas con el tiempo de trabajo, los salarios, las tareas, etc., con el objeto de establecer una relación de trabajo positiva con el trabajador doméstico; y (iii) cuestiones de comunicación, cultura y formación, con miras a crear una atmósfera más armoniosa en el hogar del empleador. Las directrices y consejos se basaron en los resultados de un taller participativo en el que se contó con la participación de empleadores de trabajadores domésticos extranjeros[69].

68 Hasta el momento de redactar este informe, no hay información disponible sobre la forma en que el Departamento de trabajo ha difundido las pautas de SST.

69 En 2015 se celebró en Kuala Lumpur un taller participativo de un día de duración, al que asistieron cerca de 80 participantes: empleadores de diferentes ámbitos, académicos, investigadores, representantes de agencias de empleo de trabajadores domésticos y funcionarios gubernamentales.

6.7 TRABAJAR CON LAS COMUNIDADES DE DESTINO DE LOS NIÑOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Este es otro enfoque para promover una "red de atención y protección" en las comunidades identificadas como comunidades de destino de los niños trabajadores domésticos. Requiere de un análisis de la situación para determinar las localidades con una alta densidad de niños trabajadores domésticos, donde los problemas de las peores formas de trabajo infantil son más graves. Se pueden diseñar estrategias a partir de un análisis de las partes interesadas (OIT-IPEC, 2005b):

- Beneficiarios: personas o grupos que se beneficiarán directamente de las acciones;
- Aliados potenciales: personas o grupos con visiones u objetivos similares con respecto al problema;
- Personas con poder de decisión: personas influyentes en posiciones de poder o autoridad cuyas acciones pueden tener un efecto positivo o negativo en el problema;
- Adversarios: personas o grupos que tienen una opinión contraria o conflictiva.

En las comunidades de destino, los centros de atención, acogida y recreación, las casas seguras y las líneas directas del tipo mencionado en la Sección 6.3 contribuyen a crear una "red de atención y protección" para los niños trabajadores domésticos. La creación de clubes dedicados a defender los derechos de los niños y adolescentes en los centros comunitarios y educativos ha demostrado ser una excelente forma de mantener a los niños fuera del trabajo infantil y reincorporarlos al sistema escolar. Estos clubes están formados por grupos de niños y adolescentes de entre 7 y 18 años que establecen lugares de encuentro donde juntos pueden identificar sus intereses, necesidades y aspiraciones. Ello, a su vez, les permite sentar las bases para construir su proyecto de vida y ejercer sus derechos.

6.8 MENSAJES CLAVE

- Las medidas legislativas y políticas, así como las intervenciones directas, se refuerzan mutuamente. Las reformas políticas y legislativas (acciones "preliminares") solo son verdaderamente efectivas cuando se traducen en acciones en el terreno (acciones "posteriores"), mientras que las intervenciones directas son viables, reproducibles y sostenibles únicamente si se cuenta con la legislación y las políticas adecuadas.
- Cuando se contemplen intervenciones directas destinadas a niños y jóvenes trabajadores domésticos, hay que estar preparados para prestar asistencia de emergencia a quienes son víctimas de las peores formas de trabajo infantil, están en peligro o huyen de abusos graves y necesitan refugio temporal.
- Los diferentes problemas y necesidades de los niños trabajadores domésticos en situación de trabajo infantil exigen un enfoque "holístico", desde el momento en que se identifica y establece contacto con un niño en situación de desamparo, o riesgo hasta el momento en que es rescatado y se le brinda protección contra nuevos abusos o condiciones de trabajo peligroso.
- Se debe prestar especial atención a la edad, sexo y origen étnico del niño.
- Localizar y establecer contacto con los niños trabajadores domésticos es difícil. Sin embargo, existen muchas oportunidades y métodos para llegar a los niños trabajadores domésticos, fuera del hogar donde trabajan y dentro de él.
- La prestación de servicios coordinados e integrados por diferentes agencias gubernamentales y no gubernamentales exige un marco institucional viable y gestionable.

© OIT/MUKHOPADHYAY, S.

CAPÍTULO 7:
APLICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL CUMPLIMIENTO

En este capítulo se examinan las cuestiones y los desafíos que plantea la aplicación de la normativa laboral en el sector del trabajo doméstico. Presenta los enfoques y herramientas que se han elaborado y utilizado en materia de aplicación y promoción del cumplimiento, teniendo en cuenta las particularidades del sector del trabajo doméstico y sus contextos jurídicos y socioculturales nacionales específicos, así como las lecciones aprendidas de estas experiencias.

7.1 EL PROBLEMA DEL ACCESO A LOS MECANISMOS DE APLICACIÓN

El marco jurídico y normativo general que establece los derechos y protecciones fundamentales de los trabajadores domésticos también debe contener mecanismos y procedimientos para garantizar su cumplimiento. Éstos comprenderán procedimientos de denuncia; un sistema de inspección del trabajo, observancia y sanciones; y mecanismos de resolución de conflictos, como la conciliación, la mediación, los tribunales y otras instancias judiciales.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) prevé este tipo de medidas (Recuadro 7.1) teniendo en cuenta dos cuestiones:

(i) el acceso efectivo de los trabajadores domésticos a sus derechos en condiciones no menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores en general; y
(ii) el debido respeto de las características especiales del trabajo doméstico (Sección 2.5).

La Recomendación núm. 201 también propone el suministro de información y sensibilización sobre las leyes aplicables y las obligaciones resultantes, así como la prestación de asistencia a los trabajadores domésticos que deseen hacer valer sus derechos.

RECUADRO 7.1: Lo que estipula el Convenio núm. 189 sobre las medidas de cumplimiento

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Cuando los sistemas jurídicos nacionales excluyen a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación o les conceden una menor protección (véase el Capítulo 5), los inspectores del trabajo carecen del mandato necesario para supervisar las condiciones de vida y de trabajo de estos trabajadores. Si los trabajadores domésticos y sus empleadores desean presentar denuncias o reclamaciones, no tienen ninguna posibilidad -o solo existe de forma muy limitada- de hacer uso de los mecanismos de resolución de conflictos laborales que están a disposición de otros trabajadores y empleadores. La única alternativa posible puede consistir en recurrir a los tribunales, lo que a menudo implica largos y costosos procedimientos, y los niños y jóvenes trabajadores domésticos no están en buenas condiciones para obtener asistencia jurídica.

En los países en los que la legislación laboral contempla el trabajo doméstico, puede que el sector no esté todavía incluido en el ámbito de aplicación de los inspectores del trabajo, y quizá los trabajadores domésticos y sus empleadores no tengan acceso efectivo a los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos. Diversas condiciones y limitaciones explican estas deficiencias, las cuales se examinan con más detalle a continuación.

Las deficiencias en la vigilancia y aplicación efectivas del cumplimiento de los derechos y normas del trabajo en el sector del trabajo doméstico tienen graves consecuencias para los niños y jóvenes trabajadores domésticos, que son más vulnerables que los trabajadores adultos y tienen menos capacidad para exigir reparación y justicia. Por la tanto, las cuestiones centrales respecto al trabajo doméstico infantil son las siguientes: ¿De qué manera los mecanismos y procedimientos de aplicación y cumplimiento tienen en cuenta la situación de los niños y jóvenes trabajadores, y hacen valer sus derechos? ¿De qué manera estos sistemas dan acceso a la justicia a los niños y jóvenes trabajadores?

Los gobiernos han emprendido iniciativas para abordar los desafíos específicos que plantea el cumplimiento de las normas del trabajo en el sector del trabajo doméstico. Estas incluyen formas innovadoras de llevar a cabo inspecciones laborales, medios de supervisar el cumplimiento que no requieren inspecciones del hogar, así como maneras de combinar la disuasión, el castigo y medidas que propicien el cumplimiento. Si bien el Estado tiene la responsabilidad primordial de promover el cumplimiento de la ley, los miembros de

la sociedad civil (interlocutores sociales, líderes comunitarios, organizaciones de la sociedad civil) también deben involucrarse en promover el cumplimiento y exigir el respeto de los derechos de los trabajadores, especialmente cuando el Estado da muestras de ineficacia o ausencia.

7.2 INSPECCIÓN LABORAL EN EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

7.2.1 Mandato jurídico de las inspecciones de trabajo: Tendencias

Según la información disponible, hasta el momento existen pocas políticas o estrategias específicas de inspección del trabajo doméstico, ya que el sector no está cubierto por la legislación nacional, o lo está en menor medida que otros sectores (OIT, 2015e, págs. 17-20.). Los sistemas nacionales de inspección del trabajo son diversos, y ello determina el grado de protección de los derechos de los trabajadores domésticos (Recuadro 7.2). En muchos países, la inspección del trabajo tiene un mandato general, mientras que en otros abarca sectores específicos (generalmente la industria y el comercio), o temas (como la salud y la seguridad en el trabajo). En algunos casos, el mandato de la inspección del trabajo excluye a los empleadores que no cuentan con un número mínimo de empleados. Algunos países han ido ampliando el mandato de sus servicios de inspección del trabajo e incorporando gradualmente todas las condiciones y sectores de trabajo en su ámbito de aplicación, pero todavía no se observan tendencias claras en materia de trabajo doméstico.

RECUADRO 7.2: Mandato jurídico de las inspecciones del trabajo en el sector del trabajo doméstico: Tendencias regionales

En la Unión Europea (UE), por ejemplo, el mandato de la mayoría de las inspecciones de trabajo abarca el sector del trabajo doméstico (Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia), pero, como se ha mencionado anteriormente, algunas condiciones de trabajo no están comprendidas en el ámbito de aplicación y los inspectores de trabajo se limitan a evaluar el cumplimiento de ciertas partes de la legislación laboral. En otros países de la UE, la inspección no es la autoridad competente para supervisar el cumplimiento de la ley en este sector (Alemania, Austria y Reino Unido).

En África se solicita con frecuencia a las autoridades del trabajo que inspeccionen los establecimientos industriales y no los domicilios privados; en Sudáfrica, por otra parte, los inspectores del trabajo intervienen en el sector de forma considerable e incluso han adoptado varios métodos combinados.

En los Estados árabes, el mandato de la inspección del trabajo jordana abarca el trabajo doméstico, y la recientemente establecida Dirección para la protección de los trabajadores domésticos ha realizado la inspección de cinco hogares hasta la fecha con el consentimiento de los propietarios. En 2005, Arabia Saudita creó un grupo especial de protección de los derechos de los trabajadores domésticos con capacidad de imponer sanciones a los empleadores que abusan de ellos. En Yemen, por el contrario, los inspectores del trabajo supervisan la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo, y de los contratos y acuerdos laborales, pero los trabajadores domésticos están excluidos debido a que no están amparados por la legislación laboral.

En algunos países de América del Sur, los inspectores del trabajo se ocupan de todos los problemas del sector, como los salarios y la afiliación al sistema de la seguridad social. Uno de ellos, el Uruguay, ha creado una Sección especializada con el objetivo de supervisar el cumplimiento de la legislación sobre el trabajo doméstico. Otros países, como el Brasil, se centran especialmente en los casos de esclavitud y trabajo forzoso, mientras que otros no toman medidas específicas respecto al trabajo doméstico.

Fuente: OIT, 2015f, págs. 17-18.

7.2.2 Cuestiones y desafíos para la inspección del trabajo

Además de la exclusión del ámbito de la legislación laboral, hay otras cuestiones y limitaciones que dificultan la inspección del trabajo doméstico (OIT, 2015e).

Falta de recursos para cubrir un sector muy disperso

Aun cuando el mandato de la inspección del trabajo sea universal o abarque el trabajo doméstico, la situación general es que las inspecciones del trabajo carecen de capacidad para hacer cumplir la ley y los recursos gubernamentales son insuficientes para cubrir el trabajo doméstico ya que es un sector ampliamente disperso.

Trabajadores, empleadores y lugares de trabajo "ocultos"; ausencia de registros o datos.

Una norma común de los servicios de inspección del trabajo que abarca el trabajo doméstico consiste en supeditar el acceso de los inspectores del trabajo a los hogares privados a la obtención del consentimiento del cabeza de familia o de una autorización judicial. Sin embargo, la ausencia general de registros de trabajadores domésticos (excepto en algunos países), la falta de datos precisos sobre su número y paradero y el predominio de los contratos verbales obstaculizan las visitas de inspección sistemáticas y planificadas. En cualquier caso, los niños trabajadores domésticos por debajo de la edad mínima legal para trabajar o que viven en condiciones análogas a la esclavitud quedarán "ocultos" de las autoridades y organismos encargados de hacer cumplir la ley.

Falta de denuncias que motiven la inspección del trabajo

En algunos casos, las inspecciones del trabajo se realizan a raíz de una denuncia. Sin embargo, las denuncias oficiales presentadas por trabajadores domésticos o sus empleadores son raras. Es posible que los trabajadores desconozcan sus derechos laborales; que no dispongan de tiempo, libertad o dinero para presentar una denuncia; o que no sepan dónde o a quién llamar, o incluso que no confíen en las autoridades públicas. También es posible que prefieran conservar su trabajo a pesar de las violaciones del contrato de trabajo, en lugar de perderlo por completo. O, si la situación empeora, es posible que prefieran dejar al empleador y buscar otro trabajo. El empleador, por su parte, también puede que desconozca el procedimiento de denuncia, que prefiera mantener a las autoridades públicas al margen, o que prefiera despedir al trabajador de inmediato.

El hogar privado: Un lugar de trabajo no convencional para realizar una inspección

Los hogares privados a menudo quedan fuera del alcance de las inspecciones de trabajo debido a las restricciones legales relativas a las visitas de inspección de viviendas. También puede que las condiciones y procedimientos para llevar a cabo las inspecciones del trabajo en los hogares no estén claramente definidas. Es posible que los inspectores no estén dispuestos a realizar tales visitas, no solo porque carecen de instrucciones claras sobre cuándo y cómo realizarlas, sino también porque ellos mismos piensan que los hogares son lugares seguros, o que tales visitas no son prioritarias. También pueden carecer de las aptitudes necesarias para tratar con los cabezas de familia o con los trabajadores domésticos en el contexto de las relaciones de trabajo.

La cuestión de la privacidad

No cabe duda de que existe cierta oposición entre el derecho a la intimidad, por una parte, y el hogar privado como lugar de empleo de las personas, por otra. Según las normas internacionales (Recuadro 7.3), el derecho de acceso a un hogar privado es limitado y, por regla general, los inspectores del trabajo deben obtener primero el consentimiento del cabeza de familia o una autorización emitida por una autoridad judicial u otra autoridad competente (por ejemplo, un tribunal laboral civil o especializado, un tribunal penal o un fiscal público).

RECUADRO 7.3: El "derecho a la intimidad" y la inspección del trabajo

Derecho a la intimidad

Los miembros del hogar privado tienen derecho a la intimidad e inviolabilidad de sus hogares según lo dispuesto en la mayoría de las constituciones nacionales.

El artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establecen el derecho a la intimidad. Los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda injerencia arbitraria e ilegal de su intimidad o de su hogar.

El Comité de Derechos Humanos (un órgano de expertos establecido por el Pacto para controlar su aplicación) destaca que la legislación que autoriza la injerencia en la intimidad del hogar debe especificar en detalle las circunstancias en las que se permite dicha injerencia y que la autorización para la misma debe expedirla únicamente la autoridad designada para ello por ley, en base a las circunstancias de cada caso.

Inspección del trabajo y derechos de los trabajadores domésticos

Los trabajadores domésticos tienen derecho a la protección de la ley y a la aplicación del principio del libre acceso de los inspectores del trabajo a los lugares de trabajo (Art. 12 del Convenio núm. 81 de la OIT, ampliado a los lugares de trabajo no industriales y comerciales por su Protocolo de 1995).

En el Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo de 2006, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT observó que "cuando se trata de un domicilio privado, generalmente se exige el acuerdo del empleador, del ocupante o de una autoridad judicial". La Comisión recalca que, "teniendo en cuenta la amplitud de la definición de los locales que pueden ser objeto de inspección, los inspectores del trabajo deben observar un estricto respeto de la privacidad", pero advierte que "muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los lugares de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos."

Lo que establece el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

El Artículo 17(3) del Convenio núm. 189 de la OIT establece expresamente que los Estados miembros deben "especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad".

Fuente: OIT, 2015f, págs. 20-21.

7.2.3 Superar los desafíos: Modalidades alternativas y prácticas innovadoras

Métodos alternativos para supervisar el cumplimiento

A pesar de la aparente inaccesibilidad del sector del trabajo doméstico, en algunos países las inspecciones del trabajo han elaborado métodos para llegar a los trabajadores domésticos y sus empleadores con el fin de supervisar el cumplimiento de la ley (Recuadro 7.4) (OIT, 2015f, págs. 33-34).

En Sudáfrica, las oficinas provinciales de la inspección del trabajo han adoptado un sistema de "tarjetas de visita" mediante el cual se distribuyen cartas en los buzones solicitando a los empleadores de trabajadores domésticos que autoricen el acceso a sus hogares, pero la tasa de respuesta ha sido baja. Los inspectores también tratan de lograr las visitas mediante campañas "puerta a puerta". En la provincia de *Western Cape*, los inspectores del trabajo convocan a empleadores y trabajadores domésticos en lugares neutrales para las entrevistas, especialmente cuando se investigan denuncias.

En sus primeras inspecciones piloto, la Agencia Nacional de Derechos Laborales (NERA) de Irlanda envió cartas en las que se solicitaba permiso para realizar visitas rutinarias a domicilio y, en caso que se negara tal acceso, se invitaba a los empleadores a proponer un lugar alternativo y a llevar consigo los documentos relativos al empleo.

RECUADRO 7.4: Ejemplos de procedimientos para realizar inspecciones laborales

Ecuador: Se adoptan medidas de oficio, como la organización de visitas relámpago a determinados barrios para identificar los abusos y, en particular, a los trabajadores domésticos no declarados.

Uruguay: La ley núm. 18065 dispone que las inspecciones al domicilio se pueden realizar cuando exista presunción de incumplimiento de la legislación laboral o de la seguridad social, o tras una autorización emitida por un tribunal de trabajo. Los inspectores deben enviar un informe al tribunal durante las 48 horas posteriores a la inspección. El Uruguay ha creado un servicio especializado para supervisar el cumplimiento con la legislación del trabajo doméstico.

Sudáfrica: La Inspección del Trabajo utiliza un sistema de tarjetas de visita que consiste en enviar cartas por correo a los empleadores solicitándoles que concedan acceso a sus hogares (lo cual exhibe una tasa de respuesta baja), seguidas por campañas puerta a puerta con el propósito de que los inspectores dejen personalmente una tarjeta de visita para garantizar las citas.

Irlanda: En 2007, se creó la Agencia Nacional de Derechos Laborales (NERA) con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación sobre derechos laborales, incluso en el sector del trabajo doméstico. La NERA ha puesto a prueba un método piloto que consiste en enviar cartas por correo a los empleadores solicitándoles que concedan autorización de ingreso al hogar a los inspectores de trabajo cuando deban realizar visitas. En caso de negación del permiso de ingreso al hogar, el empleador debe proponer un lugar alternativo para la reunión.

España: La ley núm. 36/2011, que regula la jurisdicción social, dispone que la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincida con el domicilio de la persona afectada, podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opone o existe riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o supervisión que pudiera afectar derechos fundamentales o libertades públicas.

Fuente. OIT, 2015f, págs. 33-34.

Inscripción de los niños trabajadores domésticos: una herramienta para la vigilancia y seguimiento del trabajo infantil

En algunos países (entre ellos Colombia, Costa Rica, Honduras, México, México, Panamá, Sudáfrica y Viet Nam), la ley proporciona herramientas que facilitan la supervisión del cumplimiento. Una de esas herramientas consiste en exigir a los empleadores de niños trabajadores domésticos que lleven un registro que indique la fecha de nacimiento del trabajador, las tareas asignadas, el número de horas trabajadas, los salarios y los resultados de los controles de salud (OIT 2015f, pág. 42). El Ecuador exige un certificado en el que se indique que el trabajador ha finalizado la educación obligatoria. En Finlandia, los empleadores están obligados a llevar registros de los trabajadores domésticos menores de 18 años. En Camboya, debe notificarse al Ministerio de Trabajo el empleo de trabajadores domésticos menores de 15 años. El empleador y los padres son responsables conjunta e individualmente de dicho registro antes del empleo. En el Paraguay, los empleadores deben mantener y presentar ante el Consejo Asesor de los Derechos de la Niñez y Adolescencia (CODENI) información sobre el nombre y la dirección de los adolescentes empleados y sus padres, tutores o responsables; su lugar de residencia; la fecha en que empezaron a trabajar; las tareas que realizan; su remuneración, horario de trabajo y número de afiliación a la seguridad social; el centro educativo al que asisten; y su horario escolar (OIT, 2012b, págs. 91-93).

Localizar y llegar a las víctimas del trabajo infantil y de la trata infantil

Es probable que los niños trabajadores domésticos en situación de trabajo infantil (niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo; trabajadores domésticos en condiciones de servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso) y aquellos que son víctimas de trata permanezcan ocultos. En el Ecuador, se realizan visitas relámpago en vecindarios seleccionados para localizar e identificar a los trabajadores domésticos víctimas de maltrato (Recuadro 7.3).

En muchos países, la inspección del trabajo tiene el mandato claro de hacer cumplir la prohibición del trabajo forzoso y puede desempeñar un papel de liderazgo en este esfuerzo (OIT 2015f, pág. 49). En el Brasil, los inspectores del trabajo y fiscales participan activamente en la investigación y el enjuiciamiento de casos de trabajo en condiciones de esclavitud ante los tribunales del trabajo hace muchos años. En Malasia, en virtud de la Ley de lucha contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes de 2007, enmendada en 2010, los inspectores del trabajo pueden ejercer las mismas facultades de aplicación de la ley que cualquier agente de policía y, de hecho, han investigado y ayudado en el enjuiciamiento de casos penales de trata con fines de explotación laboral. En Francia, los inspectores de trabajo y fiscales, asistidos por la policía, realizan visitas conjuntas para combatir el trabajo no declarado e identificar los casos de trabajo forzoso, y proceden a la detención inmediata de los infractores. Asimismo, se les facilita el ingreso a los hogares privados cuando un magistrado forma parte del equipo de inspección.

Es de vital importancia que las visitas de inspección del trabajo se organicen de manera que no pongan en peligro la seguridad del niño. Si existen pruebas suficientes de la existencia de alguna de las peores formas de trabajo infantil, el inspector del trabajo debe tener las facultades necesarias para poner fin de inmediato a la situación y remitir el caso a instituciones capaces de proteger y asistir al niño en cuestión.

Las inspecciones del trabajo requieren competencias y herramientas especiales

Dadas las especificidades del trabajo doméstico infantil y de los abusos, las condiciones análogas a la esclavitud y la trata en este sector, los inspectores del trabajo necesitan una formación especial en técnicas, métodos e indicadores que les permitan reconocer y tratar las situaciones de trabajo infantil en el trabajo doméstico. En algunos países, el trabajo doméstico infantil es un fenómeno social tan común que las autoridades y el público en general puede que pasen por alto algunas de sus manifestaciones menos evidentes.

En Togo, Malí y Níger (entre 2002 y 2007), entre las intervenciones seleccionadas por las contrapartes nacionales en el marco del Programa IPEC, se capacitó a los inspectores del trabajo para definir las situaciones de trabajo infantil y localizar a los niños trabajadores, así como para promover condiciones de trabajo seguras (OIT-IPEC, 2010a, págs. 7-16). En el Togo, en particular las niñas menores de 14 años que no han recibido educación escolar emigran en gran número de las zonas rurales a las ciudades para trabajar como empleadas domésticas. Se crearon seis inspecciones regionales y seis oficinas de coordinación regionales sobre el trabajo infantil, y se capacitó al personal para que difundiera información y organizara actividades de sensibilización sobre el trabajo infantil destinadas a los padres, niños, empleadores y autoridades administrativas y tradicionales (OIT-IPEC, 2010a, págs. 10-12). También se les capacitó para que pudieran determinar y localizar las actividades que presentan una alta incidencia de trabajo infantil, y seguidamente identificar a los niños trabajadores en situación de trabajo infantil, con el fin de tomar medidas para retirarlos. Los esfuerzos de seguimiento de los inspectores del trabajo ayudaron a la WAO en África a retirar del trabajo doméstico a un gran número de niñas.

En general, los niños trabajadores domésticos pueden encontrarse en entornos desconocidos y separados de sus familias y amigos, y carecer de educación básica, por lo que los inspectores deben crear un entorno físico y psicológico que genere confianza y aliente a los niños a compartir información sobre su situación real. (OIT, 2015f, págs. 41-43). La interactuación tanto con los empleadores como con los niños no debe crear confrontación. Para acercarse a los niños trabajadores domésticos, al igual que a otras personas vulnerables, los inspectores del trabajo deben estar dotados de habilidades interpersonales, sobre todo cuando los indicadores sugieren trata y otros tipos de violencia. Las víctimas de abuso, violencia y trata por lo general sentirán recelo y temor a cooperar. Los niños trabajadores deben ser tratados con el mismo respeto que los adultos, se debe respetar su privacidad y no se pueden forzar las respuestas. La Herramienta 7.1 proporciona directrices adicionales sobre la manera en que los inspectores del trabajo deben abordar y entrevistar a los niños trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 7.1: Directrices para los inspectores del trabajo a la hora de entrevistar a niños trabajadores domésticos

1. Crear un entorno propicio, y un clima de seguridad física y psicológica:

- Si es posible, realizar la entrevista en un entorno neutral, que no intimide al niño, de preferencia en un lugar en el que el niño se sienta seguro y cómodo.
- Preguntar al niño en qué lugar preferiría hablar y si desea que esté presente otra persona, por ejemplo, un hermano o un amigo.
- En la medida de lo posible, la entrevista debe llevarse a cabo lejos de la vista y de la posibilidad de escucha de los empleadores u otras personas que puedan influir en la forma en que el niño actúa y responde a las preguntas.
- Hay que tener presente que el niño no es quien viola la ley, sino el empleador. Un inspector de trabajo que exige cooperación e información puede intimidar al niño trabajador. El inspector debe actuar como si estuviera pidiendo un favor al niño, y considerar que el niño es un compañero con el que está analizando una situación particular.
- Iniciar la entrevista con una pequeña charla para que el niño se sienta a gusto. Comenzar a hablar de música, películas, atletas y estrellas de música pop puede ayudar a que el niño se sienta relajado y esté dispuesto a compartir más información.
- Escuchar con atención. Hay que escuchar lo que se expresa y lo no se expresa. Hay que escuchar el significado que encierran las palabras. Hay que escuchar lo que se expresa a través de expresiones faciales, gestos y actitudes.
- Formular preguntas de una manera sencilla de modo que el niño pueda entender fácilmente.
- Hacer preguntas abiertas para animar al niño a hablar - no repetir una y otra vez preguntas que el niño no entiende.
- Saber cuándo poner fin. Cambiar de tema o de conversación cuando las emociones sean demasiado intensas, o cuando seguir profundizando podría causar más dolor al niño.
- Dominar las expresiones de consternación, tristeza, frustración, o cualquier otra emoción que pueda experimentarse al escuchar la información proporcionada por el niño. Al interactuar con el niño mantener siempre una expresión neutra, pero con actitud positiva.

2. Consideraciones éticas:

- La seguridad del niño entrevistado debe ser siempre una prioridad. Evitar la entrevista si cabe la posibilidad de que una entrevista pueda poner en peligro al niño, debe evitarse.
- Explicarle al niño que está siendo entrevistado, para qué sirve y cómo se utilizará la información recopilada.
- Ser sensible al estado emocional del niño en todo momento, ya sea antes, durante y después de la entrevista.
- Ser profundamente consciente de lo que implica la pregunta, estar consciente en todo momento de lo que implica para el niño responder, especialmente si tiene que recordar una experiencia dolorosa, admitir el resentimiento de una persona o situación, o aceptar la total desesperanza de estar atrapado en la complejidad de la pobreza y el trabajo.
- Respetar el derecho del niño a hablar (lo que dice, cómo lo dice, y cuánto dice).
- Respetar el derecho del niño a no hablar, a negarse a contestar una pregunta: porque no puede o porque la respuesta es demasiado dolorosa para expresarla.
- Tomarse todo el tiempo necesario. Es probable que las entrevistas con los niños lleven más tiempo que las de los adultos.
- La charla, el juego, la paciencia y el tiempo son algunos de los principales ingredientes que se necesitan para obtener datos fiables de los niños sobre cuestiones tan delicadas como la familia o el trabajo infantil.
- Se deberá garantizar y respetar la confidencialidad.

Fuente: OIT (2015c).

Difusión de información y servicios de asesoramiento

Las inspecciones del trabajo también prestan servicios de difusión de información y asesoramiento para ayudar a los empleadores y trabajadores a cumplir la ley y mejorar las condiciones de trabajo. Es una práctica habitual que los servicios de inspección del trabajo garanticen el cumplimiento mediante asesoramiento, en lugar de imponer sanciones inmediatas cuando se detectan violaciones de las normas laborales mínimas. En enero de 2011, en Ciudad del Cabo y otras zonas del Cabo Occidental, por ejemplo, los inspectores del trabajo efectuaron inspecciones durante cinco días para supervisar el cumplimiento (OIT, 2015f, pág. 34). De un total de 215 hogares que empleaban a trabajadores domésticos, solo el 46% cumplía plenamente la ley. Se obtuvo un compromiso por escrito de los empleadores que no cumplían con sus obligaciones legales. En las inspecciones de seguimiento se comprobó que 84 de los 93 empleadores que anteriormente no cumplían las normas, en ese momento las cumplían plenamente.

Cooperación con otros organismos, grupos comunitarios y ONG

Independientemente de sus funciones precisas en el marco nacional, para que sean eficaces, las inspecciones del trabajo deben cooperar con otros organismos y organizaciones gubernamentales que tengan un mejor o más estrecho contacto con los trabajadores domésticos. En el caso de las agencias gubernamentales, ello puede implicar un análisis conjunto de los problemas en el sector y las áreas de acción, el desarrollo de respuestas institucionales coherentes y complementarias, el intercambio de información y actividades conjuntas de intervención y seguimiento (OIT, 2015f, pág. 36). Los abusos asociados con el trabajo doméstico infantil requieren respuestas complementarias, en diversas etapas, de diferentes ministerios, como los ministerios de trabajo y de educación, así como de los servicios sociales (véase el enfoque de la atención integral, Sección 6.2, capítulo 6).

En Filipinas, la localización y el rescate de los trabajadores domésticos maltratados, incluidos los niños trabajadores, y el enjuiciamiento de los infractores, no son responsabilidad exclusiva de los inspectores del trabajo. Depende de la cooperación interinstitucional bajo la dirección del Departamento de Desarrollo Social y Bienestar (Recuadro 7.5).

RECUADRO 7.5: FILIPINAS: Cooperación interinstitucional para rescatar a los trabajadores domésticos víctimas de abuso

En Filipinas la ley establece que los trabajadores domésticos víctimas de abuso o explotación serán inmediatamente rescatados por un funcionario o encargado del bienestar social o un trabajador social del Departamento de Asistencia y Desarrollo Social (DSWD) en coordinación con los funcionarios del *barangay* (distrito) y los funcionarios de las fuerzas del orden.

Por "abuso" se entiende cualquier acto cometido por el empleador u otro miembro del hogar del empleador contra el trabajador doméstico que tiene o puede tener como consecuencia daño o violencia física, sexual o psicológica, o abuso económico (incluida la amenaza de cometer dichos actos), la agresión y el maltrato físico, la coerción, el acoso o la privación arbitraria de la libertad. El abuso económico incluye asimismo la retención de los salarios o de parte de ellos y cualquier acto que induzca a los trabajadores domésticos a renunciar a una parte de sus salarios por la fuerza, la intimidación, la amenaza, de forma subrepticia o cualquier otra forma ilegal. Los abusos pueden ser denunciados por las víctimas, sus padres o tutores, familiares, trabajadores sociales, funcionarios de los departamentos de la policía encargados de la protección de las mujeres y los niños, funcionarios locales, abogados, asesores, terapeutas o profesionales sanitarios, o por al menos dos personas con conocimiento del delito que residan en la ciudad o municipio donde se produjo el abuso. No se podrá interponer una demanda o iniciar un proceso contra un funcionario por actos legales o declaraciones realizadas durante las operaciones de rescate o durante la investigación de un caso.

RECUADRO 7.5: (cont.)

Las oficinas locales de asistencia social y desarrollo, en coordinación con los departamentos del gobierno competentes, ofrecen servicios de alojamiento provisional a los trabajadores rescatados, asesoramiento, servicios legales, médicos y psicológicos gratuitos, capacitación técnica y cualquier otro servicio que fuera necesario. Las agencias de empleo privadas tienen la obligación de prestar asistencia a los trabajadores domésticos que desean presentar una denuncia contra sus empleadores, y de cooperar con las agencias gubernamentales en las operaciones de rescate de los trabajadores domésticos víctimas de violaciones o explotación.

Fuente. OIT, 2015f, pág. 36.

Cuanto más estrechamente involucradas estén las organizaciones, mayor será la probabilidad de que escuchen, a través del "boca a boca" y la creación de redes, a los niños trabajadores domésticos en condiciones laborales deplorables y análogas a la esclavitud. Las organizaciones comunitarias y las ONG aprovechan sus redes de vecinos, líneas directas y centros de acogida (Sección 6.3, Capítulo 6). En Phnom Penh (Camboya), la *Vulnerable Children Assistance Organization* (VCAO) informó a las instituciones gubernamentales acerca de los niños trabajadores domésticos en situación de riesgo de maltrato que localizaron durante sus actividades de sensibilización (Recuadro 6.4, Capítulo 6).

En la Herramienta 7.2, basada en las prácticas y experiencias disponibles, se resumen algunos factores clave que permitirían a las inspecciones del trabajo abarcar el sector del trabajo doméstico.

HERRAMIENTA 7.2: Algunos factores que permitirían que las inspecciones del trabajo abarquen el trabajo doméstico

La inspección del trabajo es un medio importante para proteger a los niños trabajadores contra el trabajo infantil en el sector del trabajo doméstico. Para que sea factible, es esencial contar con:

- Un marco jurídico que confiera a las inspecciones del trabajo un mandato que abarque el sector del trabajo doméstico.
- Directrices y procedimientos que establezcan las condiciones en las que se pueden llevar a cabo visitas de inspección de los hogares.
- Datos precisos sobre los trabajadores domésticos y los empleadores.
- Arreglos de coordinación con la policía, el poder judicial y otros organismos encargados para prestar servicios a las víctimas de violencia, trabajo forzoso y trata de personas.
- Capacitación de los inspectores del trabajo en la realización de visitas a los hogares e interacción con los cabezas de familia y los trabajadores domésticos (especialmente con los niños).

7.3 MECANISMOS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los mecanismos de presentación de denuncias y resolución de conflictos constituyen un medio adicional mediante el cual los trabajadores domésticos y los empleadores pueden hacer valer sus derechos (Recuadro 7.6). Sin embargo, al igual que en el caso de la inspección del trabajo, la reglamentación del acceso a los mecanismos de resolución de conflictos no garantiza el acceso efectivo a tales mecanismos debido a la naturaleza del sector y a los obstáculos que plantean los propios mecanismos. Los mecanismos de

presentación de denuncias y resolución de conflictos son especialmente pertinentes para los trabajadores domésticos jóvenes en edad legal de trabajar, mientras que los casos de niños trabajadores por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo deben ser tratados por las inspecciones del trabajo, u otros medios de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil y operaciones de rescate (Capítulo 6).

RECUADRO 7.6: Acceso a la justicia en virtud del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) estipula que los Miembros deberán adoptar medidas "*de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general*" (Art. 16), y para establecer "*mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos*." (Art. 17).

7.3.1 Obstáculos y desafíos

Filipinas, Tanzania y Zambia indican que los trabajadores domésticos rara vez presentan denuncias y reclamaciones oficiales, y menos aún los empleadores[70].

La relación entre empleador y trabajador es muy delicada ya que se basa intrínsecamente en un cierto grado de confianza mutua y una interacción personal o íntima. En consecuencia, en la mayoría de los casos, los trabajadores o empleadores recurren a mecanismos formales de resolución de conflictos únicamente cuando la relación laboral claramente termina, o cuando el trabajador está dispuesto a perder su empleo, o cuando el empleador está dispuesto a perder al trabajador.

Posibles razones por las que los trabajadores no presentan denuncias o no interponen demandas laborales

Un trabajador doméstico que vive en la casa del empleador corre el riesgo de perder no solo su empleo sino también su alojamiento y, en algunas situaciones, podría ser deportado a su país de origen. Por lo tanto, un joven trabajador doméstico está expuesto a posibles represalias. Por falta de opciones, el trabajador puede preferir mantener una relación laboral funcional. Además, en ciertos países los empleadores tienen la costumbre de conservar los documentos de identidad de los trabajadores domésticos migrantes lo que limita en gran medida su acceso efectivo a los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos.

Los trabajadores jóvenes, especialmente las niñas, de las comunidades étnicas e indígenas y los migrantes irregulares, son los que tienen menos posibilidades de presentar quejas y denunciar las injusticias a las autoridades por iniciativa propia. Son jóvenes, aislados, debilitados por la discriminación habitual y el maltrato, que se dejan intimidar fácilmente, incapaces de comprender su situación o de expresarse, y posiblemente con muy poca libertad de movimiento. Necesitan intermediarios e interlocutores que puedan representarlos o ayudarles a abordar sus problemas.

70 Mini casos prácticos no publicados preparados bajo la dirección de los departamentos INWORK y GOVERNANCE de la OIT en relación con el módulo de formación sobre prevención y resolución de conflictos en el sector del trabajo doméstico: Cruz-Amante, 2015; Chimpampwe, 2015; Kapalata, 2015.

Posibles razones por las que los empleadores no presentan denuncias o interponen demandas laborales

En lo que respecta a los empleadores de trabajadores domésticos, muchos piensan que las cuestiones que les afectan son un asunto privado del hogar. Otros prefieren no arriesgarse abiertamente a desestabilizar la relación con sus trabajadores domésticos y perder así sus servicios, a menos que la situación sea completamente insostenible. Por ejemplo, las personas de edad avanzada que viven solos, incluso con enfermedades crónicas o una discapacidad, y que dependen de los trabajadores domésticos para su cuidado diario y compañía, son frágiles y vulnerables. Algunos pueden temer el maltrato por parte de su empleado doméstico o cuidador o temen ser abandonados. Otros pueden estar imposibilitados de presentar y tramitar una denuncia.

Obstáculos inherentes al mecanismo de resolución de conflictos

Entre los obstáculos inherentes al mecanismo de resolución de conflictos propiamente dicho figuran los procedimientos inadecuados o demasiado complicados para los trabajadores domésticos (más aún para los trabajadores jóvenes) y sus empleadores. En general, los trabajadores domésticos y sus empleadores tienen poca o ninguna experiencia con las administraciones gubernamentales y los sistemas de resolución de conflictos, y ello es especialmente cierto si el trabajador está empleado en un país distinto del suyo. Las oficinas gubernamentales, por su ubicación y horarios de apertura, puede que no sean accesibles para los trabajadores domésticos puertas adentro. Los conciliadores/mediadores y árbitros que prestan los servicios pueden carecer de los conocimientos técnicos y la sensibilidad necesarios para abordar los conflictos en el sector doméstico, o para tener en cuenta las vulnerabilidades particulares de los trabajadores domésticos y sus relaciones laborales. Los trabajadores migrantes irregulares corren el riesgo de ser deportados, sin acceso a la justicia o compensación al regresar a sus países de origen (OIT, 2015a).

7.3.2 Prácticas destinadas a facilitar el acceso a los mecanismos de resolución de conflictos

Un enfoque no formal y consensuado para la resolución de conflictos

Habida cuenta del contexto personalizado de las relaciones laborales en el trabajo doméstico, que en gran medida se basan en la confianza, los procesos destinados a resolver los desacuerdos de manera no formal y consensuada, como la conciliación y la mediación, ofrecen a los trabajadores y a los empleadores la oportunidad de resolver los conflictos preservando al mismo tiempo la relación laboral. La Comisión Sudafricana de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) concede un amplio margen a la preconciliación y adopta un enfoque no formal para resolver los conflictos de los trabajadores domésticos y sus empleadores (Recuadro 7.7).

RECUADRO 7.7: SUDÁFRICA: Procesos no formales en vez de formales: Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA)

De acuerdo con los comisionados de la CCMA para la Gestión y Prevención de Conflictos Regionales, el uso de las audiencias de preconciliación en lugar de las audiencias formales de conciliación es eficaz para mantener las relaciones laborales y garantizar que los trabajadores domésticos vuelvan al trabajo después de que los conflictos se han hecho manifiestos. Se ha impartido formación a los oficiales de gestión de casos para que sean sensibles al entorno doméstico, y ello facilita el logro de acuerdos que permiten volver al trabajo gracias la aplicación de un enfoque flexible. Los oficiales de gestión de casos de la CCMA están capacitados para realizar preconciliaciones, aunque un comisionado de la CCMA debe firmar un certificado del resultado. No recurren a la legislación sino que dialogan con las partes y permiten el diálogo entre ellas, pero intervienen cuando es preciso controlar la situación. También es necesario que asesoren a las partes sobre sus derechos y obligaciones en materia de determinación sectorial e inscripción ante el UIF (Fondo de Seguro de Desempleo).

Comprometerse a nivel personal

Es importante dialogar con las partes y reconocer que, aunque estén en conflicto, han compartido muchas cosas en el pasado y que en algún otro momento puede que hayan resuelto sus problemas de forma amigable. Si bien esta estrategia no siempre propicia la continuación del empleo, muchas veces conduce a un acuerdo que las partes aceptan como justo. Los oficiales de gestión de casos abordan temas relativos a la fragilidad humana y tratan de lograr un entendimiento común sobre el daño causado a la relación de confianza y cuidado.

Ofrecer un espacio para que las partes dialoguen a solas

Según un oficial de gestión de casos de la CCMA, las partes a menudo solo necesitan dialogar a solas. “Si me doy cuenta de que tal es el caso, les dejo a solas durante unos minutos (15-20) y cuando vuelvo a la sala, se están abrazando, llorando y pidiéndose disculpas, y han llegado a un acuerdo. Sin embargo, esto no significa la restitución del empleo sino más bien un acuerdo limitado por los buenos años de servicio, por criar a los hijos, etc. Así pues, como se puede apreciar, toda la conversación deja de girar en torno a cuestiones laborales para centrarse más bien en "¿Cómo has podido traerme ante la CCMA? y "¿Cómo pudiste tratarme tan mal y herir mis sentimientos después de todo lo que hice por ti?". Una vez que esto se aclara - mientras estoy fuera de la habitación -, se arreglan y deciden separarse de mejor manera."

Fuente: Información proporcionada por la CCMA en el marco de la colaboración entre el Departamento de GOVERNANCE de la OIT y la CCMA.

Prestación de servicios conexos

Los mecanismos eficaces de resolución de conflictos en el ámbito del trabajo doméstico suelen incluir una serie de servicios. Además del proceso de resolución de conflictos propiamente dicho, pueden comprender servicios de suministro de información, sensibilización, capacitación o actividades educativas, apoyo financiero, administrativo y jurídico, servicios de interpretación y representación[71].

La información y el asesoramiento son servicios esenciales debido a que los trabajadores domésticos y sus empleadores a menudo no están seguros de sus respectivos derechos y obligaciones en el marco de una relación laboral.

71 En relación con la elaboración del módulo de formación *Prevención y resolución de conflictos en el sector del trabajo doméstico*" y la formación destinada a conciliadores y mediadores en Dar-es-Salaam (Tanzania) en 2015, se obtuvo información pertinente a partir de perfiles de España, Portugal, Francia, Italia, Argentina, Uruguay, Jordania y el Estado de Massachusetts (EE. UU.), así como de miniestudios monográficos sobre mecanismos de prevención y resolución de conflictos en el sector del trabajo doméstico en Filipinas, Zambia y Tanzania. Para obtener más información sobre estos mini estudios, dirigirse a INWORK@ilo.org.

Los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil pueden prestar servicios conexos para ayudar a los trabajadores domésticos y sus empleadores a acceder a los sistemas de resolución de conflictos. Entre ellos figuran la información sobre sus derechos y obligaciones, el asesoramiento sobre otros canales legales y no jurídicos para resolver conflictos, la asistencia jurídica y parajurídica gratuita y los servicios de interpretación durante las audiencias judiciales. Por ejemplo, en el Uruguay, la Liga de Amas de Casa (organización de empleadores domésticos) y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas proporcionan asesoramiento y asistencia jurídica a sus respectivos distritos electorales (Recuadro 7.8).

RECUADRO 7.8: URUGUAY: Asistencia jurídica gratuita

Desde 2011, se ha brindado asistencia jurídica gratuita a los trabajadores domésticos y a los empleadores como resultado de la cooperación entre cuatro instituciones: el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU), la Oficina de Prevención Social (OPS) del gobierno y la Universidad de Montevideo. Dos abogados de la universidad, en colaboración con un pequeño grupo de estudiantes, prestan asistencia tanto a los trabajadores como a los empleadores. El pago de este servicio está a cargo del gobierno a través de la OPS.

La LACCU presta asistencia a los empleadores y su asesoramiento se limita a cuestiones relativas a los salarios, nóminas y vacaciones.

La asistencia jurídica que brida el SUTD a los trabajadores es más completa. Si bien al principio se dedicaban a prestar servicios de asesoramiento, pronto comenzaron a presentar denuncias ante la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) a fin de lograr una conciliación prejudicial obligatoria. Cada viernes, el abogado universitario y sus estudiantes se reúnen con nueve trabajadores domésticos y registran sus historias y quejas. En promedio, siete de esos trabajadores tienen motivos para presentar una reclamación. La mitad de estas reclamaciones son objeto de conciliación ante la DINATRA; la otra mitad se somete a los tribunales. El abogado y su equipo asisten a los trabajadores domésticos durante la audiencia de conciliación y, de no llegarse a un acuerdo, durante todo el proceso judicial.

Con el apoyo de la OIT, estas cuatro instituciones colaboradoras han elaborado un folleto informativo que trata todos los temas pertinentes para los trabajadores y empleadores. Se ha convertido en la fuente de referencia para los seminarios organizados por los sindicatos, y en la principal herramienta que utilizan las filiales sindicales de todo el país.

Fuente: OIT, 2015i.

Cuando los mecanismos formales son costosos y lentos, algunas ONG ayudan a las partes directamente e intentan mediar en denuncias y conflictos entre trabajadores y empleadores de manera no formal. En la República Democrática del Congo, en 2013, la Organización de Protección de Mujeres y Niños (WCP) y el IDAY-Kivu establecieron un marco de colaboración con las autoridades gubernamentales, los sindicatos y otras ONG locales para dar seguimiento a las quejas y denuncias de los trabajadores domésticos[72]. La República Democrática del Congo no dispone de un mecanismo especializado para gestionar los conflictos laborales; todos los conflictos de cualquier naturaleza se someten al mismo tribunal. Cuando la WCP y el IDAY-Kivu tienen conocimiento de un problema con un trabajador doméstico tratan el asunto en este marco de consulta. Una delegación del marco de consulta se reúne primero con el empleador y trata de llegar a una solución o compromiso informal. El problema suele resolverse en esta primera etapa. De lo contrario, las organizaciones proporcionan los servicios de un abogado para ayudar al trabajador doméstico a presentar una denuncia formal ante el tribunal.

72 Nota sobre el marco de la WCP y la IDAY RDC-Kivu, "Ligne directrice du cadre de concertation sur les travailleurs domestiques" preparado por Jimmy Shoshi Mberege, de fecha 3 de abril de 2013..

Medidas proactivas: Llegar a los trabajadores domésticos y los empleadores

acceder a las oficinas encargadas de hacer cumplir la ley y de tramitar las denuncias, los organismos gubernamentales también deberán adoptar medidas proactivas para llegar a los trabajadores domésticos y los empleadores de manera innovadora. El CCMA de Sudáfrica utiliza diversos métodos, entre ellos, actos de sensibilización, creación de vínculos con los líderes comunitarios y participación en actividades comunitarias (Recuadro 7.9).

RECUADRO 7.9: SUDÁFRICA: Enfoque proactivo para llegar a los trabajadores domésticos y los empleadores

Sincronización con el día libre semanal de los trabajadores domésticos

En un proyecto, se sincronizaron las actividades de sensibilización con el medio día libre que se concede al trabajador doméstico, generalmente un jueves, conocido como el "Día de Sheila". Los trabajadores domésticos utilizan ese tiempo libre para reunirse en un lugar determinado, como un parque, donde suelen pagar las cotizaciones de su seguro funerario y de sus planes stokvel (planes informales de ahorro). El Equipo de Gestión y Prevención de Controversias (DM&P) aprovechó estas actividades para distribuir hojas informativas, volantes y folletos de la CCMA. También se repartió el programa de la estación de radio comunitaria regional para que los trabajadores domésticos pudieran seguir los diferentes temas que se abordan en las distintas emisiones. Asimismo, se prestó asistencia a los trabajadores domésticos que habían sido despedidos para que rellenaran los formularios para la presentación de un caso ante las autoridades competentes, o las solicitudes de coordinación si tal presentación se realizaba fuera de los plazos reglamentarios.

Vínculos con líderes comunitarios

Para lograr avances en el sector se debe establecer el diálogo a distintos niveles y no solo con el empleador y el sindicato habitual. Las estadísticas muestran que la gran mayoría de los trabajadores domésticos no están sindicalizados y a menudo recurren a los ancianos de su comunidad, o a los líderes comunitarios a fin de recibir consejos. Por esta razón, es necesario establecer contacto con los líderes comunitarios y centros comunales existentes. El idioma es esencial para lograr resultados en cuestiones de derechos básicos, por lo que sugerimos que un intérprete acompañe siempre al Comisionado de DM&P a tales reuniones.

Asociarse con el Departamento de Trabajo en sus campañas "relámpago"

En algunas regiones, la CCMA se asocia con el Departamento de Trabajo (DoL) en sus campañas "relámpago" dirigidas al sector doméstico. Estas campañas se centran en la sensibilización y la formación tanto de los empleadores como de los trabajadores. Tales campañas son precedidas por una operación de comunicación por parte del DoL para informar a los empleadores de las visitas programadas, y durante dichas visitas, el DoL se centra en el aspecto del cumplimiento, en especial de los temas de salario mínimo y el suministro de indumentaria de protección. La CCMA lleva a cabo actividades de sensibilización y se ocupa de los malentendidos y quejas de empleadores y trabajadores domésticos, fomentando los acuerdos prácticos de cooperación. Ello propicia que los empleadores y trabajadores domésticos encuentren soluciones por su cuenta. La ventaja de trabajar con el DoL es que facilita el acceso a la propiedad privada.

Uso de sistemas de megafonía y actividades comunitarias

La CCMA colabora con las unidades móviles del DoL, que son sistemas de comunicación pública eficaces, cuando visitan zonas remotas y/o rurales. El DoL ayuda a difundir la fecha y hora de una visita de la CCMA. Las sesiones se adaptan a las necesidades de los trabajadores domésticos, se organizan durante los fines de semana; después de los servicios religiosos en los municipios; después de las horas de servicio por conducto de oficinas de asesoramiento; y en los salones de las escuelas de las ciudades donde residen los trabajadores domésticos puertas adentro.

Fuente: Información proporcionada por la CCMA en el marco de la colaboración entre el Departamento de GOVERNANCE de la OIT y la CCMA.

7.4 MEDIDAS DE DETECCIÓN, CASTIGO Y APOYO AL CUMPLIMIENTO

7.4.1 Enfoque disuasivo: Detección y castigo

La detección y el castigo tienen por objeto impedir las violaciones de la ley. La legislación laboral prevé a menudo la imposición de sanciones administrativas o penales por violaciones de las normas laborales en relación con el trabajo forzoso, los daños corporales y el reclutamiento de niños por debajo de la edad mínima legal para trabajar, pero con mucha menos frecuencia en relación con el trabajo doméstico (OIT, 2012b). Pueden imponerse sanciones a los empleadores, o a las agencias de contratación o a las personas que infrinjan la ley, y pueden incluir el cierre de las agencias implicadas en prácticas y abusos fraudulentos. Por ejemplo, en el párrafo 4 del artículo 23 de la Resolución sectorial Nº 7 de Sudáfrica se hace eco de la prohibición del trabajo forzoso establecida en la Constitución y en la Ley de condiciones básicas de empleo (art. 48), y se aplican las sanciones establecidas en el artículo 93 de esa ley (un máximo de tres años de prisión). En Singapur, el artículo 72 del Código Penal tipifica los delitos específicos contra la integridad de los trabajadores domésticos. En Filipinas, las sanciones por emplear a un niño trabajador doméstico menor de 15 años son muy severas y el empleador tiene prohibido contratar a otros niños trabajadores (OIT, 2015f, pág. 35). Las leyes contra la trata de personas, que abarcan la trata con fines de explotación laboral, servidumbre y trabajo forzoso, también prevén procedimientos relativos al procesamiento penal[73].

Sin embargo, la eficacia de las sanciones depende en gran medida de la capacidad para detectar las violaciones. Ello depende, a su vez, de la eficacia de la supervisión del cumplimiento por parte de las inspecciones del trabajo y los organismos encargados de hacer cumplir la ley (Sección 7.1), los mecanismos de denuncia, las líneas directas y otros canales no legales para denunciar posibles violaciones, y los mecanismos de resolución de conflictos (Sección 7.2). El problema es que las situaciones de trabajo infantil en el hogar son mucho más fáciles de ocultar que los abusos que se producen en entornos públicos. Los inspectores del trabajo y los equipos gubernamentales de lucha contra el trabajo infantil supervisan con frecuencia los establecimientos, no los hogares. Muchas cuestiones impiden o desalientan a los trabajadores, así como a los empleadores, a presentar denuncias y a buscar la intervención formal o pública para resolver conflictos (sección 7.2.1).

7.4.2 Enfoque favorable al cumplimiento

El enfoque represivo debería ir acompañado de medidas que fomenten y permitan el cumplimiento. Estas medidas pueden agruparse en tres categorías: i) difusión de información y sensibilización sobre la normativa y la importancia del cumplimiento; ii) reducción de los costos financieros derivados de los acuerdos laborales contractuales formales; y iii) simplificación de los procedimientos para reducir los costos de las transacciones. A menudo, estas estrategias se combinan.

73 Si bien existen diversos enfoques de la lucha contra la trata de personas, unos 61 países han aprobado leyes nacionales centradas principalmente en esta cuestión. Casi el 90 por ciento de estas leyes han sido promulgadas en los últimos cinco años. Muchas naciones abordan la TIP en los códigos penal y de procedimiento penal.

Difusión de la información

La difusión de la información es una función importante de los servicios de aplicación de la ley y resolución de conflictos, como se ha señalado en las secciones anteriores. Tal difusión no debería limitarse simplemente a anunciar nuevas normas. Algunos gobiernos dedican mucho esfuerzo y creatividad a utilizar los medios de comunicación y otros canales. Los inspectores del trabajo han recurrido a campañas "puerta a puerta" para informar a empleadores y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones legales. Las campañas de sensibilización, las líneas directas y los centros de atención telefónica son algunas de las opciones de que disponen las inspecciones del trabajo (OIT, 2015f, págs. 30-31). En el Uruguay, los inspectores del trabajo visitaron más de 900 hogares durante una campaña, informando por igual a trabajadores y empleadores sobre sus obligaciones legales. Se visitaron todas las casas de un barrio simultáneamente, para evitar la desconfianza de los trabajadores. En Chile, la Dirección del Trabajo es el órgano institucional legalmente facultado para supervisar la aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores. Lo hace difundiendo información en línea, así como a través de líneas telefónicas directas (Velásquez Pinto, Loyo Cabezas, 2013).

Sensibilización sobre los derechos y las obligaciones

Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores domésticos participan activamente en la realización de campañas de sensibilización sobre los derechos humanos en muchos países a través de jornadas de trabajo doméstico y diversos medios de comunicación[74]. En una escala mucho menor, las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos también han tomado medidas, incluido el sitio web bastante exhaustivo de la FEPEM (Francia) y la página Facebook de la Liga de Amas de Casa de Uruguay. Estas cuestiones se mencionaron en el Capítulo 4 (Promoción y movilización social) y se examinarán con mayor detalle en el Capítulo 10 (Función de los interlocutores sociales) de la presente Guía.

Guías

Las guías sobre cómo concluir un contrato de trabajo y calcular las cotizaciones sociales son útiles para garantizar que los empleadores y los trabajadores cumplan las normas. Estos documentos figuran en los sitios web de los Ministerios de Trabajo de Argentina, Canadá, Colombia, Portugal, Singapur, Sudáfrica y Uruguay. Algunas de estas guías incluyen la fórmula precisa para calcular los salarios y las diversas cotizaciones sociales (Colombia, Portugal, Sudáfrica, Uruguay); otras están estructuradas en un formato de preguntas y respuestas (Portugal) o como una "lista de verificación para el empleador" (Estado de Nueva York, EE. UU.).

Modelos de contratos

Redactar un contrato que se ajuste a la legislación laboral vigente sin olvidar ninguna cláusula puede resultar engorroso para cualquier empleador. Los gobiernos de muchos países (Canadá, Chile, España, Filipinas, Países Bajos, Sudáfrica, Suiza) han elaborado modelos de contratos para simplificar la redacción de los contratos de trabajo doméstico. En otros países (Argentina, Filipinas, Sudáfrica y Uruguay), las autoridades

74 Visite los sitios web de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos; de la Féderation des Particuliers Employeurs de France y la página Facebook de la Liga des Amas de Casa del Uruguay.

también han confeccionado hojas de salario modelo. El código de conducta elaborado en Uganda (véase la Sección 6.6) contempla un modelo de contrato que contempla las condiciones mínimas.

Simplificación de los trámites administrativos

La simplificación de los trámites administrativos, como la declaración y la inscripción de los trabajadores domésticos en los sistemas de seguridad social, es también una manera eficaz de ayudar y motivar a las partes para que cumplan con las normas y formalicen sus acuerdos de trabajo. Los trámites burocráticos complejos acarrean importantes costos tanto para los empleadores como para los trabajadores, y representan un obstáculo para las personas analfabetas o que no están familiarizadas con los procedimientos administrativos.

Reducir el costo de la contratación formal y ofrecer incentivos financieros

Debido a que el costo representa un obstáculo importante para declarar a los trabajadores domésticos ante las autoridades públicas o para inscribirlos en los organismos de seguridad social, una forma de alentar el cumplimiento es reducir el costo efectivo del empleo formal de trabajadores domésticos o aumentar los incentivos financieros para hacerlo. La mayoría de ejemplos de este enfoque se concentran hasta la fecha en la Unión Europea, donde los sistemas comprenden reducciones del impuesto sobre la renta o créditos fiscales, reducciones del IVA (para los proveedores de servicios a las empresas), subsidios salariales, reducción de las contribuciones y exenciones relativas a la seguridad social. Un ejemplo conocido fuera de la Unión Europea es el Brasil, que ha experimentado con incentivos fiscales. Los planes de cupones, como el CESU de Francia y el Titres Service de Bélgica, combinan la simplificación de los procedimientos con una reducción de los costos y otros beneficios derivados de la contratación de trabajadores domésticos en condiciones conformes a la ley. Hasta el momento se han realizado pocas evaluaciones sobre los incentivos fiscales, cupones y procedimientos de simplificación.

7.5 TRABAJAR A TRAVÉS DE AGENCIAS PRIVADAS DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Los hogares privados siguen dependiendo mucho de los medios informales de contratación, como las redes de amigos y familiares, los agentes informales y el "boca a boca". Sin embargo, hay países en que las agencias privadas de contratación y empleo se ocupan de un segmento pequeño pero creciente de trabajadores domésticos. La regulación y formalización de sus operaciones es una forma de asegurar que los contratos y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos cumplan con la ley.

En Togo, un análisis de la situación demostró que muchas niñas menores de 15 años fueron colocadas en el servicio doméstico por organismos de las grandes ciudades de Lomé, Atakpamé, Sokodé, Kara y Dapaong, pero que estos organismos no cumplían las normas que los regulaban y rara vez habían sido objeto de inspección por parte del gobierno[75]. Para subsanar esta deficiencia, tres partes acordaron cooperar: las agencias de colocación privadas, la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) y la Inspección del Trabajo. Tras la formación en materia de trabajo doméstico infantil y trabajo infantil, se elaboró un modelo de

75 Con el apoyo de la OIT, en el marco de su proyecto "GAP 11", 2013-2014, y del PNUD-Togo.

contrato para la colocación de trabajadores domésticos conforme con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). Las agencias de colocación se comprometieron a informar a las familias empleadoras y a los padres de los niños trabajadores sobre los derechos y obligaciones de las distintas partes en virtud de las leyes nacionales, y a respetar la edad mínima legal de admisión al empleo. La gobernanza de las agencias mejoró gracias a esta cooperación, y estuvieron en mejores condiciones de gestionar las relaciones laborales entre los jóvenes trabajadores y sus empleadores.

El resultado que se obtuvo en Togo dependió de dos condiciones: i) la existencia de un marco reglamentario para el funcionamiento de las agencias privadas de contratación y empleo; y ii) la existencia de un marco reglamentario en el que se detallaban las condiciones legales mínimas de empleo en el trabajo doméstico. Sin normas laborales establecidas por la ley, las condiciones de empleo impuestas por las agencias de empleo a los hogares empleadores tendrían un carácter puramente promocional.

En Indonesia, el proyecto PROMOTE de la OIT ha apoyado a la Asociación de Agencias de Reclutamiento y Colocación de Trabajadores Domésticos (APPSI) en el desarrollo y aplicación de un código de prácticas para sus agencias miembros[76]. El código exige a todos los miembros de la APPSI que: i) se nieguen a colocar a trabajadores domésticos menores de 18 años, ii) proporcionen a los trabajadores domésticos formación previa a la colocación y orientación laboral, iii) lleven a cabo un seguimiento posterior a la colocación, iv) perfeccionen los acuerdos entre los trabajadores domésticos y los empleadores, por ejemplo, incorporando en los acuerdos la prestación de seguridad social (atención sanitaria), y v) no coloquen a trabajadores domésticos en los hogares de aquellos empleadores que figuran en una "lista negra". El país no cuenta con una ley que regule las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, pero la Orden Ministerial Nº 2/2015 del Ministerio de Trabajo contempla el trabajo doméstico en la lista de trabajos peligrosos, por lo que prohíbe el empleo de trabajadores domésticos menores de 18 años. En octubre/noviembre de 2015 y mayo/junio de 2016, la APPSI supervisó el nivel de aplicación del código por parte de sus miembros. Las conclusiones más recientes indican que el 30 por ciento de los 120 miembros de Yakarta no había verificado la edad de los trabajadores domésticos que reclutaron y el 37 por ciento no había realizado un seguimiento posterior a la colocación. Con un mayor soporte técnico, se han producido mejoras en la aplicación del código.

76 Basado en una nota técnica del proyecto de la OIT PROMOTE (visite el sitio web).

7.6 MARCO INSTITUCIONAL

Además de un marco jurídico y normativo sólido, se necesitan estructuras institucionales amplias y bien diseñadas para aplicar medidas eficaces contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico, y el trabajo infantil en general. La mayoría de los países necesitan establecer mecanismos y arreglos institucionales para gestionar y coordinar intervenciones que abarquen varias esferas normativas, hacer cumplir la legislación sobre el trabajo infantil y supervisar la situación del trabajo infantil a nivel local y nacional (OIT-IPEC, 2003b). Puede ser necesario fortalecer las capacidades en las esferas de la recopilación de datos y la vigilancia y seguimiento del trabajo infantil, la elaboración de leyes y políticas, la aplicación de la ley (incluida la inspección del trabajo), la presentación de denuncias y la resolución de conflictos, y las operaciones de rescate y rehabilitación.

De hecho, muchos países han creado comités nacionales sobre el trabajo infantil para supervisar la aplicación de las políticas y programas en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y el Convenio núm. 182 de la OIT. Dada la magnitud del problema del trabajo infantil, los niños trabajadores domésticos podrían escapar fácilmente a la atención de estos comités por las razones mencionadas anteriormente (por ejemplo, la exclusión legal, la falta de visibilidad social de los trabajadores domésticos; véase el Capítulo 2). El reto para los defensores de las cuestiones relativas al trabajo doméstico infantil consiste, por lo tanto, en garantizar que los comités y sus organizaciones miembros estén bien informados de la situación en el sector y de sus implicaciones en materia de políticas, así como de las lecciones aprendidas tras la aplicación de estrategias prácticas sobre el trabajo doméstico infantil.

En el Recuadro 7.10 se presenta el "marco distrital" para una red de comités locales de trabajo infantil creados en Tanzania, en la que se han transferido a los distritos y aldeas algunas funciones y servicios públicos clave que anteriormente dependían de la estructura política y administrativa nacional. Se trata únicamente de un modelo institucional para dar seguimiento a las situaciones de trabajo infantil y coordinar las intervenciones. Las disposiciones institucionales que se adopten dependerán de la estructura administrativa y política del país.

Recuadro 7.10: TANZANIA: El marco de trabajo distrital

Este "marco de trabajo distrital" se elaboró en el marco del Programa de duración determinada del IPEC en Tanzania (2001-2010). Desde la descentralización, los distritos se han convertido en los principales actores de la prestación de servicios sociales en el país. Sus componentes esenciales fueron:

- Un Subcomité de Trabajo Infantil del Distrito (dependiente del Comité Permanente de los Servicios Sociales), dirigido por un Coordinador de Trabajo Infantil del Distrito que depende del Director Ejecutivo del Distrito. El comité puede incluir miembros de sindicatos y ONG.
- A nivel subdistrital, los Comités de Trabajo Infantil de barrio y aldea desempeñaron un papel fundamental en la identificación de los niños meta, que fueron derivados a los organismos competentes y cuya rehabilitación se supervisó.
- El Sistema de Vigilancia y Seguimiento del Trabajo Infantil (VSTI), un sistema para la observación directa de forma periódica y repetida de los niños trabajadores y los peligros a los que se enfrentan, la inscripción de su retiro y remisión, y el seguimiento de sus progresos posteriores; y el registro de los niños que ingresan al trabajo infantil, o que se desplazan entre los distritos con el propósito de trabajar.

En el marco de trabajo distrital se crearon 24 distritos. Cada uno de ellos tenía un coordinador distrital del trabajo infantil cuyo salario era pagado por el Ministerio de Trabajo, pero que formaba parte integrante del gobierno local. En general, resultó ser un marco viable y bien integrado con la estructura de la autoridad distrital. Ayudó en gran medida a fomentar la voluntad política, movilizar a las partes interesadas y garantizar la coordinación. Todos los organismos gubernamentales locales asociados mostraron su apoyo y agradecimiento, y el trabajo infantil se incorporó al proceso de planificación estratégica de todos los distritos participantes. El trabajo infantil figura regularmente en el programa de las reuniones a nivel de distrito. Los comités desempeñaron un papel decisivo en la promoción del diálogo y la consolidación de alianzas entre los distintos agentes gubernamentales a nivel regional y distrital, y facilitaron la comunicación entre los organismos de ejecución. En Iringa Rural, uno de los mayores logros fue el hecho de que los diversos comités, junto con los Oficiales Ejecutivos de Aldeas y Barrios, recibieran información adecuada y se comprometieran con la temática, y que se encargaran del proceso y la derivación de los niños a una serie de organizaciones comunitarias y ONG operativas en su distrito. El Distrito logró frenar la afluencia de niñas jóvenes al trabajo doméstico en Dar-es-Salaam.

Fuente: OIT-IPEC, 2009, págs. 29-30.

7.7 MENSAJES CLAVE

- El marco jurídico y normativo que establece los derechos y la protección fundamentales para los niños trabajadores domésticos debe incluir mecanismos y procedimientos que garanticen la aplicación de la ley y promuevan su cumplimiento. Entre otros, se debe contar con mecanismos de presentación de denuncias, inspección del trabajo y resolución de conflictos.
- Debido a las características particulares del trabajo doméstico infantil, así como a las insuficiencias de los procedimientos y métodos formales de inspección del trabajo, presentación de denuncias y resolución de conflictos, los niños y jóvenes trabajadores domésticos tienen un acceso limitado o nulo a estos mecanismos.
- Las experiencias de los países señalan métodos y medidas alternativas, innovadoras y proactivas que permitirían que estos mecanismos sean accesibles y receptivos a los niños trabajadores domésticos.
- La difusión de información y la sensibilización sobre los derechos entre los niños trabajadores domésticos y sus empleadores son herramientas muy importantes para promover el cumplimiento. Si bien son responsabilidad primordial de los organismos gubernamentales y la inspección del trabajo, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil también tienen un importante papel que desempeñar.
- La supervisión del cumplimiento y la imposición de sanciones son necesarias para disuadir las infracciones, pero deben ir acompañadas de medidas que fomenten y faciliten el cumplimiento de la ley, por ejemplo, guías prácticas y procedimientos administrativos simplificados para registrar los contratos de trabajo y facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social.
- Mediante la reglamentación y la formalización de las operaciones de las agencias de contratación privadas se garantizan el cumplimiento legal de los contratos y de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

© OIT/CROZET, M.

CAPÍTULO 8:
EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La lucha contra el trabajo infantil requiere acciones simultáneas en varios ámbitos políticos. La educación y el desarrollo de competencias forman parte de los principales ámbitos que deben abordarse en la lucha contra el trabajo infantil. La participación temprana de los niños en el empleo les priva de la educación básica y de oportunidades de desarrollar nuevas competencias para encontrar un trabajo decente en el futuro como trabajadores jóvenes y adultos.

Este capítulo se centra en las intervenciones destinadas a facilitar y asegurar el acceso de los niños trabajadores domésticos a la educación y al desarrollo de competencias, así como en las lecciones aprendidas a raíz de experiencias concretas en diversos países. Asegurar que los niños trabajadores domésticos tengan igual acceso a una educación de calidad y al desarrollo de competencias exige acciones a dos niveles: políticas y leyes que rijan los sistemas educativos; e intervenciones directas y prácticas a nivel local. Por lo tanto, en una sección de este capítulo se abordan brevemente las políticas de educación inclusiva que tienen por objeto llegar a los niños, en particular a los niños en situación de trabajo infantil y a los niños no escolarizados y en riesgo de caer en el trabajo infantil. En la sección siguiente se proporcionan ejemplos prácticos de intervenciones relacionadas con los niños trabajadores domésticos, y se exponen métodos para llegar a este grupo oculto y de difícil acceso.

8.1 LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO INFANTIL Y LA DESVENTAJA EDUCATIVA

8.1.1 Niños en situación de trabajo infantil y jóvenes no escolarizados

La evidencia empírica sobre 25 países en desarrollo que se recoge en el estudio sobre los niños no escolarizados realizado por el programa "Entendiendo el Trabajo Infantil" (UCW) subraya la importante relación entre el trabajo infantil y la desventaja educativa (Guarcello, et al., 2014)[77]. Los niños en situación de trabajo infantil tienen más probabilidades de no asistir a la escuela, ya sea porque abandonaron la escuela

77 El estudio sobre los niños no escolarizados se centró únicamente en el grupo de edad de 7 a 14 años. El trabajo infantil se definió en términos del porcentaje de niños de 7 a 14 años que trabajaban en el momento de la encuesta. Se consideró que los niños estaban en situación de trabajo infantil en los siguientes casos: a) niños de 7 a 11 años: si durante la semana anterior a la encuesta, habían realizado al menos una hora de actividad económica; b) niños de 12 a 14 años: si durante la semana anterior a la encuesta, habían realizado al menos 14 horas de actividad económica; c) niños de 7 a 14 años: si durante la semana anterior a la encuesta, habían realizado al menos 28 horas de tareas domésticas.

o porque nunca ingresaron en ella. Visto desde otro ángulo, los niños y niñas que no asisten a la escuela tienen más probabilidades de estar en situación de trabajo infantil que los niños escolarizados. Por otra parte, la probabilidad de no asistir a la escuela aumenta con el número de horas de trabajo.

Las cifras de asistencia escolar extraídas de los datos de encuestas de hogares realizadas en unos 60 países proporcionan más pruebas de la correlación entre el trabajo infantil y la educación básica: los niños trabajadores presentan un desfase de asistencia de al menos el 10 por ciento en 28 países; al menos el 20 por ciento en 15 países; y al menos el 30 por ciento en nueve países (Guarcello, et al, 2014). El trabajo infantil también está asociado al retraso en el inicio escolar. En Camboya, por ejemplo, un niño que trabaja tiene un 17 por ciento menos de probabilidades de ingresar a la escuela a la edad oficial, por lo que corre un mayor riesgo de abandonar la escuela.

La desventaja educativa se acentúa aún más en las niñas, los pueblos indígenas y ciertas comunidades étnicas. Los datos de las encuestas de hogares de más de 50 países muestran que la relación de la tasa de finalización de la educación primaria de las niñas rurales es de 0,87 respecto a los niños rurales, de 0,76 respecto a las niñas urbanas y de 0,61 respecto a los niños urbanos (King, Winthrop, 2015). La misma fuente señala que la desventaja de las niñas empeora con las diferencias étnicas y lingüísticas. En Bolivia, por ejemplo, aunque la brecha de género en cuanto a años de escolarización ha desaparecido en la población no indígena; en la población indígena (que representa alrededor del 40 por ciento de la población total) las mujeres rurales son las que presentan la menor tasa de escolarización -una diferencia total de unos siete años a la edad de 18 años. Estas tendencias son especialmente pertinentes en el caso del trabajo doméstico. Como se desprende de las estimaciones globales de la OIT sobre los niños y adultos que trabajan en el servicio doméstico, las niñas, los pueblos indígenas y las minorías étnicas se concentran desproporcionadamente en el trabajo doméstico.

Además, la falta de educación básica genera desventajas entre los jóvenes de ambos sexos en el acceso a futuras oportunidades de aprendizaje, que son fundamentales para permitirles realizar una vida adulta satisfactoria y acceder al empleo pleno, productivo y decente (OIT, 2015j, págs. 15-17). Los datos del SIMPOC[78] de 12 países muestran que los jóvenes que sufren la carga del trabajo infantil tienen siempre más probabilidades de tener que conformarse con el trabajo familiar no remunerado y tienen menos posibilidades de acceder a un empleo remunerado[79]. En muchos países (por ejemplo, Camboya y Bolivia), las diferencias entre los ex niños trabajadores y otros jóvenes a este respecto son particularmente pronunciadas en el caso de las mujeres, lo que sugiere que la participación previa en el trabajo infantil puede reforzar las desventajas preexistentes de las mujeres jóvenes para obtener un trabajo decente. También es más probable que los jóvenes que antes fueron niños trabajadores tengan empleos mal remunerados, lo que también revela el impacto a largo plazo del trabajo infantil en el potencial de ingresos.

78 El Programa de Información Estadística y Seguimiento del Trabajo Infantil (SIMPOC), el brazo estadístico del IPEC de la OIT, apoya un programa de encuestas (visite el sitio de SIMPOC).

79 Lo más probable es que el empleo remunerado se asocie con contratos escritos, ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, aunque no es en absoluto una garantía de trabajo decente.

8.1.2 El derecho a la educación: un derecho universal

El derecho a la educación es universal e inalienable (Recuadro 8.1). En opinión del Enviado Especial de las Naciones Unidas para la Educación Global, Gordon Brown, la eliminación del trabajo infantil no puede lograrse sin una educación básica universal. "La educación obligatoria puede impulsar con fuerza la erradicación del trabajo infantil, como ocurrió en Gran Bretaña en el siglo XIX" (Brown, 2012, pág. 5). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 (educación inclusiva y equitativa y oportunidades de aprendizaje durante toda la vida) y 8 (empleo productivo y trabajo decente para todos) no pueden alcanzarse sin abordar tanto el trabajo infantil como los obstáculos a la educación y el desarrollo de las capacidades (Recuadro 8.2).

RECUADRO 8.1: El derecho a la educación es universal e inalienable

Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 26)

"Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria."

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (Artículo 28)

"1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

(a) Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;
(b) Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad;
(c) Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados;
(d) Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas;
(e) Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar."

RECUADRO 8.2: Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 8 para 2030

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; incluye un enfoque centrado en la educación, el rendimiento escolar, la matriculación y la finalización de los estudios y la importancia de desarrollar conocimientos y aptitudes pertinentes, así como en la alfabetización y la aritmética básica de los jóvenes. Uno de los objetivos apunta a garantizar que todas las niñas y niños completen una educación primaria y secundaria de calidad para 2030.

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; incluye metas para reducir la proporción de jóvenes que no tienen empleo, educación o formación, y pide también que se ponga fin de inmediato a las peores formas de trabajo infantil y al trabajo forzoso, así como que se elimine el trabajo infantil en todas sus formas para 2025.

8.1.3 Obstáculos que enfrentan los niños trabajadores para acceder a la educación

Los niños trabajadores, y entre ellos los niños trabajadores domésticos, se enfrentan a una combinación de obstáculos para acceder a la educación, existan o no buenas escuelas. La pobreza y la vulnerabilidad de los hogares es, sin lugar a dudas, uno de los principales factores que impulsan el trabajo infantil (Capítulo 2) y uno de los principales obstáculos a la escolarización. Es posible que las familias pobres no puedan pagar la cuota mínima o el más mínimo costo adicional (como asegurarse de que sus hijos no vayan a la escuela con el estómago vacío) ni arreglárselas sin los escasos ingresos que reciben de sus hijos. Pero la pobreza no es la única causa. Las normas y expectativas culturales se suman a la pobreza e influyen en las decisiones de los hogares. En algunas culturas, los prejuicios de género juegan un papel decisivo que explica los motivos por los que no se matricula a las niñas en la escuela, y más bien se les pone a trabajar. En tiempos difíciles, las niñas tienen menos prioridad cuando una familia debe decidir si los niños deben ir a la escuela o no. En 2011, más niñas que niños en edad de asistir a la escuela primaria no estaban escolarizados y perdían la oportunidad de recibir educación. Las cifras de deserción escolar fueron de 30,6 millones de niñas, frente a 26,6 millones de niños (Marcha global contra el trabajo infantil, 2014, pág. 8).

8.1.4 La importancia del trabajo infantil doméstico en la estrategia de educación universal

Los niños trabajadores domésticos merecen una consideración especial en las estrategias para lograr la educación básica universal, por tres razones principales:

- El trabajo infantil en el trabajo doméstico es una de las formas más ocultas de trabajo infantil y, por lo tanto, debe ser objeto de estrategias educativas específicas para las poblaciones a las que es difícil llegar.
- Entre los niños trabajadores domésticos, el número de niñas es abrumador, y lo más probable es que las niñas que no asisten a la escuela terminen en el trabajo doméstico. Por lo tanto, las estrategias de educación inclusiva de las niñas son especialmente pertinentes para las niñas trabajadoras domésticas.
- Los niños trabajadores domésticos a menudo tienen contratos de trabajo que exigen mucho tiempo. Para aquellos en edad legal de trabajar y en condiciones laborales aceptables, ello demanda formas alternativas de impartir educación y formación.

8.2 INCORPORAR EL TRABAJO INFANTIL EN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS

La pobreza y la vulnerabilidad de los hogares obligan a muchos padres a retirar a sus hijos de la escuela y ponerlos a trabajar. Al mismo tiempo, hay muchos niños y niñas que trabajan al menos en parte porque el sistema educativo es inasequible, inaccesible o sus padres lo consideran irrelevante. Por lo tanto, se precisan medidas de política para abordar estos ámbitos problemáticos y lograr que la educación básica sea inclusiva y accesible para todos los niños, especialmente para los más desfavorecidos (Brown, 2012).

8.2.1 Cómo integrar el trabajo infantil

Las políticas educativas que son sensibles a la cuestión del trabajo infantil y tratan de abordarla deberían considerar, entre otras cosas, la ubicación de las escuelas, los costos directos e indirectos de la educación, la calidad de la educación, la falta de instalaciones adecuadas para las niñas y la inadecuación del sistema escolar formal para los jóvenes y adultos que trabajan. Estos puntos se examinan a continuación.

Para que las políticas de educación y de trabajo infantil se refuercen mutuamente, es esencial que el trabajo infantil, incluido el trabajo infantil doméstico, se integre en la revisión y el diseño de las políticas educativas. En la Herramienta 8.1 se exponen algunas de las formas de llevar a cabo este proceso.

HERRAMIENTA 8.1: Formas de integrar el trabajo infantil en las políticas educativas

- Involucrar a los responsables de las políticas educativas en la planificación de estrategias para combatir el trabajo infantil.
- Integrar los conocimientos adquiridos como resultado de intervenciones sobre el trabajo infantil en los debates sobre la planificación educativa (difundir breves notas informativas; celebrar reuniones informativas con los participantes; participar en las sesiones de planificación).
- Garantizar un análisis fiable y actualizado de las estadísticas sobre trabajo infantil, la inscripción y el rendimiento escolares.
- Utilizar los datos sobre la ubicación de los niños trabajadores y sus comunidades de origen como base para los planes de educación de los niños de difícil acceso.
- Compartir experiencias sobre las intervenciones prácticas entre las principales partes interesadas nacionales que trabajan en el ámbito de la educación, el trabajo y los derechos del niño (organizar foros y seminarios; difundir resúmenes fáciles de leer).
- Establecer y apoyar la coordinación interministerial.
- Proporcionar información pertinente a los socios del sector de la educación, a las partes interesadas y a los grupos de donantes a fin de recabar su apoyo para la inclusión de las cuestiones relativas al trabajo infantil en los planes y programas educativos.

Por ejemplo, uno de los objetivos de la estrategia de intervención del proyecto "Luchar contra el trabajo infantil a través de la educación", financiado por los Países Bajos y ejecutado en Bolivia, Indonesia, Malí y Uganda en 2010-2014, era incorporar las cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas gubernamentales y establecer vínculos más estrechos entre la educación y las intervenciones encaminadas a eliminar el trabajo infantil. Para ello se adoptaron las estrategias antes mencionadas. Sin embargo, como muestran los resultados de la evaluación final del proyecto en 2015, la integración, coordinación y reforma de las políticas toman tiempo y probablemente requieran algo más que los datos aportados por las intervenciones directas exitosas y las investigaciones sobre políticas de buena calidad (OIT, 2015e).

8.2.2 Áreas políticas en las que es necesario integrar el trabajo infantil

Las siguientes políticas, entre otras, son pertinentes para abordar el trabajo infantil en el trabajo doméstico:

Coherencia entre la edad legal para trabajar y la edad de escolarización obligatoria

Esta es una de las áreas de incongruencia entre las políticas laborales y educativas (también señaladas en el Capítulo 5). Si la edad mínima para trabajar es inferior a la edad en que finaliza la escolarización obligatoria, la posibilidad de trabajar legalmente puede inducir a los niños a abandonar la escuela. Por otra parte, si la escolaridad obligatoria culmina antes de alcanzar la edad mínima legal para trabajar, los niños no podrán trabajar legalmente durante un período de tiempo. Cuando no existe la obligación de escolarización, la posibilidad de trabajar por debajo de la edad mínima es aún más atractiva.

Ubicación de las escuelas

Muchas familias no pueden enviar a sus hijos a la escuela porque no hay escuelas disponibles o porque la escuela más cercana está demasiado lejos. Es preciso proseguir los esfuerzos para ofrecer escuelas públicas en las zonas rurales o que carecen de un nivel suficiente de servicios.

Costos directos e indirectos

Además de la eliminación de todas las cuotas escolares oficiales y no oficiales, la provisión de estipendios, becas y cupones escolares, comidas escolares gratuitas y materiales educativos gratuitos o subvencionados para quienes no pueden costeárselos, son algunas de las estrategias posibles para reducir los costos de escolarización y formación. Las transferencias en efectivo y en especie a las familias pobres, condicionadas a la asistencia de sus hijos a la escuela, también pueden ser efectivas: directamente, al proporcionar a las familias pobres recursos adicionales; e indirectamente, al compensar a los padres por la pérdida de ingresos procedentes del trabajo de sus hijos (con el beneficio adicional de reducir el trabajo infantil, como se señala en el Capítulo 6).

Calidad de las escuelas

La percepción que se tiene de la mala calidad de las escuelas puede deberse a la inadecuación de la infraestructura, la escasez de maestros, las incoherencias en los niveles de enseñanza y los cuestionamientos sobre la pertinencia del plan de estudios. Mejorar estos aspectos aumenta el valor que se concede al hecho de enviar a un niño a la escuela, en vez de aprovechar el potencial actual de ingresos que puede generar el niño.

Hacer que las escuelas sean propicias para las niñas

Es preciso adoptar medidas para superar los obstáculos a los que se enfrentan las niñas que estudian. En general, se requieren planes de estudio apropiados, que tengan en cuenta las cuestiones de género y no sean discriminatorios, así como un entorno escolar seguro, incluidas instalaciones de higiene separadas por sexo. En los internados se debe contar con dormitorios femeninos.

"Segunda oportunidad" educativa y otras formas alternativas de acceder a la educación

Muchos niños trabajadores abandonan la escuela antes de terminar la educación obligatoria. Otros nunca asisten a la escuela. Debido a su edad, la falta de conocimientos básicos de lenguaje y aritmética, la falta de familiaridad con el entorno escolar, sus experiencias de vida, la falta de confianza en sí mismos, etc., el ingreso o la reintegración al sistema escolar formal puede resultarles difícil. Necesitan contar con la posibilidad de acceder a una educación de "segunda oportunidad", por ejemplo, tener clases de recuperación en el contexto de la educación ordinaria, o alguna otra forma de educación "puente" que les permita mejorar sus competencias académicas antes de reintegrar la educación ordinaria, o programas alternativos no formales al margen del sistema académico convencional.

Si bien las políticas de protección del trabajo deben abordar el problema de las largas horas que trabajan los niños y los trabajadores jóvenes, el modelo educativo también puede responder a sus necesidades específicas. Por ejemplo, no es inusual que los niños abandonen la escuela en los periodos punta agrícolas, cuando aumenta la demanda de mano de obra familiar. Para abordar esta cuestión, el "Sistema de Aprendizaje Alternativo de Filipinas" ofrece a los jóvenes y adultos no escolarizados varias opciones para adquirir una educación básica (Recuadro 8.3).

En Bangladesh, el programa "Educación Básica para Niños Trabajadores Urbanos de Difícil Acceso", que tiene por objeto dotar a los niños trabajadores de 10 a 14 años de conocimientos educativos básicos, ha creado 22.000 centros de aprendizaje para ofrecerles una educación de "segunda oportunidad". Entretanto, el Comité de Fomento Rural de Bangladesh (BRAC) ofrece un programa acelerado de educación primaria, que permite a la mayoría de los que lo terminan acceder a la enseñanza primaria o secundaria básica general (Brown, 2012, pág. 57).

RECUADRO 8.3: FILIPINAS: Sistema de Aprendizaje Alternativo (ALS)

Se evalúa a los nuevos alumnos, en su mayoría jóvenes y adultos no escolarizados. Aquellos que no pasan la prueba básica de alfabetización son asignados al Programa de Alfabetización Básica, que tiene como objetivo desarrollar las competencias básicas de lectura, escritura y aritmética. Los demás son incluidos en el Programa de Acreditación y Equivalencia (A&E), ya sea en la enseñanza primaria o secundaria. El programa de A&E está destinado a los niños, jóvenes y adultos no escolarizados que saben leer y escribir pero que no han completado los 10 años de educación básica exigidos por la Constitución filipina. Las clases de ALS se imparten en los 4.467 centros de aprendizaje comunitarios que existen en todo el país. Algunas de ellas se proporcionan en salas de reunión de las aldeas, bibliotecas, hogares, cárceles, canchas de baloncesto y refugios para mujeres.

Según los datos de una encuesta realizada entre los maestros del ALS, una gran proporción de los alumnos son trabajadores domésticos. Alrededor del 38 por ciento trabajan como empleadas domésticas, niñeras, vendedores, peones, trabajadores de la restauración y similares. La mayoría de los alumnos del ALS ha tenido que abandonar la escuela por diversas razones, entre ellas: embarazo precoz, necesidad de trabajar y mantenerse y mantener a su familia, cuidar de un hermano pequeño, o a raíz de comportamientos ofensivos. Hay adultos que apenas saben leer o escribir, niños y jóvenes en conflicto con la ley, miembros de comunidades indígenas, víctimas de abusos, niños y jóvenes en zonas de alto conflicto, incluidos aquellos cuyos hogares y escuelas han sido devastados por un tifón o terremoto.

RECUADRO 8.3: (cont.)

La tasa de rendimiento escolar en la enseñanza primaria y secundaria es bastante baja, aunque ha aumentado constantemente pasando del 9 por ciento en 2000 al 21 por ciento en 2006, alcanzando un máximo del 28 por ciento en 2013. Esta situación tiene diversas explicaciones, como la inadecuación de la metodología de examen y la insuficiencia de la currícula. Los alumnos que tenían más probabilidades de aprobar el examen, y por lo tanto de beneficiarse del programa, eran aquellos alumnos que habían abandonado recientemente la escuela, en particular los que abandonaron la escuela en los grados 9º y 10º, y los que estaban trabajando.

Fuente: Arzadon, Nato, 2015.

8.3 INTERVENCIONES LOCALES EN EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Muchas intervenciones directas a nivel local utilizan la educación y la formación para prevenir el trabajo infantil o rehabilitar a los niños rescatados. Los ejemplos presentados en esta sección, aunque extraídos de diversos contextos nacionales, ponen de relieve algunas características comunes y ciertas prácticas que se han aplicado y demostrado su eficacia en el logro de sus objetivos (Herramienta 8.2).

HERRAMIENTA 8.2: Prevención del trabajo infantil en el trabajo doméstico mediante la educación y la formación: Elementos comunes de la estrategia

- Debido a que los obstáculos para la inscripción y asistencia escolares de los niños son múltiples y a veces están interrelacionados (por ejemplo, la pobreza, la pérdida de ingresos de un niño y el bajo valor que se atribuye a la educación de las niñas), los modelos de intervención puede que deban incluir varias intervenciones para lograr resultados positivos. Por ejemplo, el mejoramiento de los resultados de la educación o capacitación de los niños puede implicar: el suministro de materiales educativos y comidas de forma gratuita, actividades generadoras de ingresos destinadas a los padres, instalaciones acogedoras para las niñas que garanticen su seguridad, sensibilización de los padres para que se comprometan con la educación de sus hijos, y sensibilización de los empleadores de trabajadores domésticos.
- La educación de “segunda oportunidad”, como la alfabetización y las clases de recuperación, o los modelos de educación y capacitación flexibles y no formales, son muy importantes para los niños trabajadores domésticos.
- Los niños trabajadores domésticos necesitan algo más que educación básica, alfabetización o capacitación en habilidades técnicas u ocupacionales: si se desea darles un mayor control sobre sus vidas futuras, será necesario proporcionales capacitación en materia de habilidades para la vida, planificación de su desarrollo personal y derechos laborales.
- Debido a la naturaleza y multiplicidad de las intervenciones necesarias, es importante movilizar a muchos actores y organismos comunitarios: maestros, escuelas, autoridades y líderes locales, asociaciones comunitarias, clubes juveniles, ex niños trabajadores domésticos, artesanos locales.
- La probabilidad de que las intervenciones sean sostenibles aumenta si se financian con cargo a los presupuestos públicos.

8.3.1 Abordar el problema en los dos extremos del flujo (el enfoque de "corredor")

En Senegal (1999-2008) se estableció un sistema integral de patrocinio y vigilancia en los dos extremos del flujo de niños trabajadores domésticos, que en su mayoría eran niñas: en los lugares de origen, las regiones rurales de Kaolack y Fatick; y en los lugares de destino, los centros urbanos de Dakar y Thiès (OIT-IPEC, 2010a, págs. 94-98). La estrategia tenía una serie de objetivos: retener a las niñas en la escuela; reintegrar al sistema escolar a las niñas no escolarizadas para que completen su educación básica; mejorar las competencias de las jóvenes trabajadoras domésticas en edad legal de trabajar; y promover condiciones de trabajo decentes.

Kaolack y Fatick eran las dos mayores fuentes de trabajadores domésticos. Las niñas abandonaban la escuela debido a la distancia que tenían que recorrer, enfermedades prolongadas, matrimonio precoz, embarazos precoces y falta de certificados de nacimiento. Además, los ingresos rurales eran demasiado bajos para hacer frente a la escolarización. Algunas niñas se quedaban en casa para cuidar del hogar, mientras que otras iban a la ciudad, primero para ganar dinero durante las vacaciones escolares, pero terminaban quedándose a trabajar como trabajadoras domésticas. En las escuelas de las zonas de origen, se creó un comité de patrocinio con la tarea principal de movilizar a las comunidades en favor de una campaña masiva de inscripción y asistencia a la escuela. Se trataba en su mayor parte de jóvenes estudiantes universitarios de ambos sexos, algunos procedentes de las regiones rurales afectadas, así como profesores, asociaciones de padres, asociaciones de estudiantes, clubes deportivos juveniles y jefes de aldea. Se persuadió a los padres para que matricularan a sus hijos en la escuela, se impartieron clases de recuperación a los alumnos de primaria durante las vacaciones de verano para mejorar su rendimiento escolar y evitar la emigración a las ciudades, y se puso en contacto a las familias de las niñas con proyectos generadores de ingresos y de apoyo a los ingresos (por ejemplo, bancos de cereales, tiendas rurales, venta minorista de pescado y materiales educativos gratuitos).

En Dakar y Thiès (Senegal), un comité de vigilancia se encargó de impartir clases de alfabetización y formación profesional a niñas de 12 a 17 años de edad, supervisar el desplazamiento de las niñas de las zonas rurales y las que habían sido retiradas del trabajo doméstico, y negociar y persuadir a los empleadores de las trabajadoras domésticas para que les permitieran asistir a la escuela y respetaran unas condiciones laborales mínimas.

Como resultado de esta estrategia integral, la inscripción escolar de las niñas menores de 12 años en las zonas rurales aumentó en varios miles, y las niñas continuaron estudiando para completar su educación básica. Las asociaciones comunitarias de docentes, jóvenes y padres de familia se mostraron muy activos en la promoción de la educación de las niñas.

8.3.2 Abordar las necesidades específicas de las niñas

En la región rural de Haouz (Marruecos) (2002-2005), la asociación Afoulki construyó un dormitorio para niñas con el fin de alentar a los padres de la región a enviar a sus hijas a la escuela (OIT-IPEC, 2010, págs. 60-61). Se asignó un presupuesto de la colectividad local, y las autoridades locales prestaron asistencia en la gestión y el funcionamiento de las instalaciones. Se organizaron reuniones para garantizar a los padres la seguridad de sus hijas. Era necesario persuadir especialmente a las madres, porque también dependían

de los ingresos de sus hijas. Gracias a ello, las actitudes hacia la educación de las niñas se volvieron más positivas y mejoró la asistencia escolar de las niñas en la región.

8.3.3 Educación y formación para los niños trabajadores domésticos rescatados

En Madagascar (2002-2009), el Ministerio de Asuntos Públicos, Trabajo y Asuntos Sociales creó centros "Manjary Soa" para acoger a los niños retirados de situaciones de trabajo infantil en Antananarivo, Toamasina y Toliara (OIT-IPEC, 2010a, pág. 145). Estas ciudades tienen una alta prevalencia de niños trabajadores de 6 a 15 años que realizan actividades informales, trabajo doméstico o son víctimas de explotación sexual comercial. Los niños de 6 a 14 años de edad, que carecían de escolarización formal o tenían muy poca, recibieron clases intensivas de recuperación durante un año antes de matricularse en las escuelas primarias públicas. Los niños de 14 a 15 años recibieron formación en competencias profesionales, así como en salud y seguridad en el trabajo. Los niños también recibieron atención médica. Se estableció contacto con las familias de los niños para persuadirlos de la importancia de la educación para sus hijos, y garantizar que se comprometieran a mantener a sus hijos en el programa.

En Uganda (2002-2006), la ONG WAYS gestionó un centro de rehabilitación para niñas en el que se ofrecía asesoramiento y formación profesional durante períodos de 3 a 9 meses (OIT-IPEC, 2006b, pág. xv). Las niñas podían elegir entre una amplia gama de habilidades, como peluquería, corte y confección, agricultura, cocina y restauración, horticultura y cría de animales. Después de la capacitación formal, las niñas fueron colocadas con artesanos locales para que aprendieran habilidades más prácticas, y generalmente eran aceptadas después de la capacitación. Durante la capacitación, las niñas participaron en actividades recreativas y deportivas, y se les enseñó habilidades para la vida- cómo negociar, comunicarse y tomar decisiones- lo que también aumentó su autoestima. También se organizaron sesiones de asesoramiento individual, terapia de grupo y sensibilización jurídica. Después de la capacitación, se reintegró a las niñas en sus familias, y se les ofreció un kit de adaptación que incluía un colchón y ropa de cama, y un capital para poner en marcha un pequeño negocio. También se apoyó a los padres para que crearan pequeñas empresas, por ejemplo, molinos trituradores, con el fin de proporcionar un ingreso alternativo a la familia.

8.3.4 Formación en alternativas al trabajo doméstico

En Zambia (2002-2006), la *Young Women's Christian Association (YWCA)*, Tabitha y *Community Youth Concern (CYC)* organizaron programas de formación profesional para niños trabajadores domésticos, que ofrecían varias opciones entre las que se podía elegir (OIT, 2006b, págs. 64-65). Se ofreció educación formal a los menores de 15 años y a los niños mayores que deseaban volver a la escuela. Se ofreció formación profesional a los mayores de 15 años. Los programas también proporcionaron apoyo psicosocial, educación sanitaria y atención médica. Los ex niños trabajadores domésticos y sus padres realizaron con éxito actividades generadoras de ingresos en la cría de aves de corral y hortalizas tras haber recibido una capacitación en las competencias pertinentes, en particular de desarrollo del espíritu empresarial. El CYC también les ayudó a establecer vínculos con compradores habituales.

8.4 MEJORAR LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES

La baja condición social de los trabajadores domésticos, así como sus reducidos salarios y las malas condiciones de trabajo, pueden atribuirse en parte a la percepción generalizada de que el trabajo doméstico no es un "verdadero trabajo ", tiene escaso valor económico, no es más que una extensión de las tareas domésticas no remuneradas que las niñas y las mujeres realizarían normalmente en sus propios hogares, y no requiere aptitudes o educación especiales. El poder de los trabajadores domésticos para negociar salarios más altos y beneficios de empleo, y sus perspectivas para encontrar mejores empleos, también se ven reducidas por estas percepciones, y porque se concede más valor a las competencias profesionales y certificadas. Al mismo tiempo, los abusos que los empleadores comenten con los trabajadores domésticos se atribuyen a la falta de conocimientos especializados en las diversas tareas que deben realizar los trabajadores domésticos en hogares con estilos de vida muy diferentes a los de dichos trabajadores.

Siendo este el caso, uno de los enfoques planteados en la última década consiste en (i) reconocer y certificar formalmente las habilidades de los trabajadores domésticos, incluido el aprendizaje previo adquirido informalmente, y (ii) proporcionar oportunidades de capacitación para mejorar y profesionalizar sus habilidades en los servicios domésticos, incluido el servicio de cuidado de niños y ancianos en el hogar.

8.4.1 Reconocimiento formal de las aptitudes de los trabajadores domésticos

En la región de Asia y el Pacífico, que representa la mayor proporción de trabajadores domésticos a nivel mundial, y es la fuente de muchos trabajadores domésticos extranjeros empleados en el Oriente Medio, Asia y América del Norte, se están realizando progresos significativos en este sentido.

Los pocos ejemplos que se proporcionan en esta sección subrayan la importancia de reconocer oficialmente las aptitudes de los trabajadores domésticos, mejorar sus salarios y su capacidad para conseguir empleo, y mejorar el estatus del trabajo de las mujeres. En lo que respecta a sus repercusiones en las condiciones de empleo y los salarios, el reconocimiento de las cualificaciones es solo un factor entre muchos y, por sí solo, no puede tener mucho efecto. La legislación, el poder de negociación y las actitudes generales también ejercen gran influencia en los niveles salariales y las condiciones de trabajo de los jóvenes trabajadores domésticos, así como en el empleo de niños por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo.

Normas regionales modelo sobre competencias para el trabajo doméstico

Las normas regionales modelo sobre competencias para el trabajo doméstico fueron elaboradas por la OIT en respuesta a las demandas expresadas por la región de Asia (OIT, 2014c) en relación con el reconocimiento y la profesionalización de las competencias de los trabajadores domésticos. Tales normas se basaron en las correspondientes normas nacionales en materia de competencias que ya existían en Australia, Filipinas, India, Nueva Zelandia, y Sri Lanka, y en las contribuciones que se aportaron a un taller regional celebrado en 2013, en el que participaron representantes de gobiernos, sindicatos, organizaciones de empleadores, instituciones de formación y organizaciones no gubernamentales de Bangladesh, Hong Kong (China), Camboya, Filipinas, India, Indonesia, Singapur y Tailandia. Estas normas regionales fueron diseñadas como

base para la elaboración de las normas nacionales y programas de formación de los países de la región (Herramienta 8.3)[80]. Hasta ahora han servido de base para los debates nacionales sobre las necesidades en materia de cualificaciones y las demandas del sector del empleo doméstico en Asia.

HERRAMIENTA 8.3: REGIÓN DE ASIA Y EL PACÍFICO: Modelos regionales de estándares de competencias laborales: Trabajo doméstico

Los estándares de competencias laborales para el trabajo doméstico están agrupados por función y no por empleos u ocupaciones. Esto permite que los usuarios puedan adaptarlos a sus propios "estándares de competencias laborales para trabajadores domésticos", mediante la selección y agrupación de las unidades de competencias propuestas de modo que se adapten al nivel de comprensión y al contexto nacional y local. En los estándares se define un marco general de competencias, conocimientos y actitudes críticas que preparan y/o certifican a los trabajadores domésticos para realizar el trabajo doméstico, independientemente de la ubicación o el tamaño del hogar.

Los estándares de competencias laborales para el trabajo doméstico comprenden "competencias básicas" de carácter general, y competencias profesionales y técnicas.

Competencias principales:
- Saber comunicar eficazmente en un entorno de trabajo doméstico
- Trabajar en lugares de trabajo social y culturalmente diversos
- Mantener la salud, seguridad y protección en un entorno de trabajo doméstico.
- Planificar, organizar y gestionar su propio trabajo
- Utilizar un idioma que no sea el idioma local para comunicarse en un entorno de trabajo doméstico.

Áreas funcionales:
- Limpieza doméstica y limpieza básica
- Cocina y manipulación de alimentos
- Cuidado de lactantes y niños
- Atención a las personas mayores
- Cuidado de mascotas y plantas domésticas

Fuente. OIT, 2014c.

El NC II de Filipinas

En Asia, Filipinas es pionera en la promoción del reconocimiento y la certificación de las cualificaciones como medio para mejorar su capacidad para conseguir empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. En marzo de 2005, el Gobierno filipino publicó un Reglamento de formación para la prestación de servicios a los hogares (NC II), elaborado con el apoyo técnico de la OIT. Posteriormente se revisó y actualizó en 2014 a fin de incorporar las nuevas políticas nacionales e internacionales sobre los trabajadores domésticos, es decir, el Convenio núm. 189 de la OIT, ratificado en 2012, y la Ley nacional sobre los trabajadores domésticos, aprobada en 2013. Si bien la primera versión del NC II se orientó a la colocación de trabajadores domésticos en el extranjero, la versión actualizada del NC II también tiene en cuenta a los trabajadores domésticos contratados localmente y a los trabajadores domésticos a tiempo

80 Los estándares de competencia laboral son un conjunto de puntos de referencia que definen las habilidades, el conocimiento y las características que las personas necesitan para hacer un trabajo. Han sido elaboradas en consulta con el sector con el fin de garantizar que reflejen las necesidades del lugar de trabajo. Estos estándares de competencia laboral proporcionan la base sobre la cual se apoya la implementación de la capacitación y la evaluación para lograr un estándar reconocido y aceptado por el sector. Los estándares de competencia laboral se utilizan principalmente para desarrollar e implementar la capacitación, para evaluar los resultados de la capacitación y para evaluar el nivel de experiencia y habilidades existentes de un individuo.

parcial. El Gobierno de Filipinas ha adoptado medidas explícitas para promover el reconocimiento de las cualificaciones como forma de mejorar la protección de los trabajadores. Las reformas de 2006 en materia de trabajadores domésticos en el extranjero exigían que todos los filipinos empleados en el extranjero obtuvieran la certificación NC II. La certificación del NC II ciertamente ha tenido resultados positivos para los trabajadores en el extranjero, pero no en la medida prevista[81]. Las evaluaciones del NC II han señalado el incumplimiento del requisito del NC II por parte de las agencias de contratación privadas, las brechas del programa de capacitación, y las deficiencias en las evaluaciones de seguimiento (CMA, 2015; Battistela, Asis, 2011).

Con respecto a los trabajadores domésticos locales, la Ley de Trabajadores Domésticos exige al TESDA que facilite el acceso de los trabajadores domésticos a la capacitación, evaluación y certificación del NC II, y ordena al TESDA y a la Comisión Nacional de Salarios y Productividad que establezcan un "sistema salarial basado en las competencias de acuerdo con el objetivo de 'profesionalizar' el trabajo doméstico". Sin embargo, hasta la fecha, el nivel de aceptación del NC II entre los empleadores y trabajadores domésticos locales parecer bastante bajo.

8.4.2 Vinculación de las cualificaciones con el empleo y los salarios

Antes de que los trabajadores o empleadores inviertan dinero en una evaluación o capacitación sobre sus competencias, se debe convencer a una o ambas partes sobre los beneficios de la certificación de las competencias y tener confianza en la organización que lo expide. Para los trabajadores, un certificado de cualificación debería aumentar la probabilidad de obtener una remuneración más elevada; y para los empleadores, debería implicar que la calidad del desempeño en el trabajo es fiable.

La experiencia de Hong Kong (Recuadro 8.4) ilustra la importancia de un mecanismo que vincule estrechamente las competencias, la colocación en el empleo y la negociación de contratos y salarios a nivel práctico.

RECUADRO 8.4: HONG KONG (CHINA): Vincular las aptitudes, los salarios y el poder de negociación

En Hong Kong (China), el Sindicato General de Trabajadores Doméstico (DWGU), afiliado a la Confederación Sindical de Hong Kong (HKCTU) que reúne a trabajadores domésticos locales y no migrantes, recibió financiación pública a fin de llevar a cabo un programa de capacitación para el empleo destinado a trabajadores domésticos locales, denominado "Centro de capacitación de la Confederación de Sindicatos (CTUTC)". El Centro de capacitación y el HKCTU son entidades formalmente separadas, lo que garantiza al Centro de capacitación la posibilidad de promover normas profesionales de alto nivel y al HKCTU su independencia en el diálogo social. El Centro de capacitación ha proporcionado, a mujeres que ingresan al mercado de trabajo, más de 100 horas de capacitación práctica, en materia de limpieza, lavandería, cuidado de niños, atención a personas de edad, negociación y derechos laborales. Una vez que los alumnos obtienen el certificado pueden acceder al programa de ayuda al empleo del Centro de capacitación, lo que permitió que las mujeres accedieran a 19,287 empleos de calidad entre 2002 y 2014. Durante este período los miembros del DGWU se reunieron para definir los niveles adecuados de salarios y pagos en el sector. Estos contratos han aumentado de forma considerable el estándar de los trabajadores colocados a través del Centro de capacitación. El salario normal por hora de un trabajador doméstico capacitado es dos a

81 Datos obtenidos de TESDA en abril de 2016: menos de 66,694 trabajadores realizaron la evaluación NC II y menos de 65,000 obtuvieron la certificación. En vista de las decenas de miles de trabajadores domésticos extranjeros desplegados cada año, estas cifras son muy bajas. Datos proporcionados por Edwin Maglalang, Punto Focal del Sector de Servicios de Desarrollo Comunitario de Salud, Social y Otros, TESDA, entrevistado por Carla Cuntapay-Magalona el 28 de junio de 2016.

RECUADRO 8.4: (cont.)

tres veces superior al salario mínimo obligatorio, y los trabajadores de atención postnatal colocados a través del Centro de capacitación perciben el doble de salario que los que son colocados por el organismo público de ayuda al empleo. Asimismo, el Centro de capacitación ostenta la tasa más elevada de colocación entre todos los programas de ayuda al empleo de los trabajadores domésticos apoyados por el Estado, a pesar de que los salarios de los trabajadores colocados por el Centro de capacitación sean más altos.

Fuente: Hobden, 2015.

8.4.3 Los trabajadores no solo necesitan competencias relacionadas con el trabajo

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina comenzó a elaborar una política sobre las competencias de los trabajadores domésticos un poco antes que Filipinas (Rodriguez Nardelli, 2015), lo que refleja las preocupaciones relacionadas con los trabajadores domésticos dentro de sus fronteras, la mayoría de los cuales eran nacionales[82]. El hilo conductor de sus políticas ha sido la profesionalización del trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes, niños, enfermos y ancianos. Las principales motivaciones fueron promover la igualdad social y de género, revalorizar el trabajo de las mujeres y promover "más y mejores" empleos. En el mismo período se consolidaron los derechos de los trabajadores domésticos, lo cual culminó en 2013 con la promulgación de la Ley 26.844, que equipara los derechos laborales de los trabajadores domésticos con los de otros asalariados[83].

A diferencia del NC II y las RCMS sobre el trabajo doméstico en Asia, el programa de capacitación de Argentina para los trabajadores domésticos, introducido en 2004, no se ocupaba solo de las habilidades productivas relacionadas con el trabajo. Con el fin de empoderar a los trabajadores domésticos para desarrollar un "proyecto ocupacional" y promover la igualdad social y de género, el programa de capacitación se centró en lo siguiente: (i) competencias transversales: comunicación, resolución de conflictos, planificación, utilización de la tecnología, ejercicio de los derechos laborales y negociación de las condiciones de trabajo; (ii) habilidades de actitud: crecimiento personal (fortalecimiento de la identidad y la seguridad personal y de género, promoción de estrategias de autoestima) y toma de iniciativa (liderazgo, organización y planificación); y iii) habilidades técnico-sectoriales.

Desde entonces se han elaborado varias versiones del programa de capacitación y de los manuales, que culminaron en 2015 con la publicación de un conjunto actualizado de tres manuales correspondientes a las vías de formación prioritarias: servicios en hogares e instituciones; servicios de cuidado de personas de edad avanzada; y servicios de cuidado de niños. Si bien las condiciones de empleo no parecen haber cambiado como resultado de la capacitación, las propias mujeres afirman que han adquirido nuevos conocimientos, así como una mayor confianza y una mayor capacidad para conseguir empleo. Las demandas de formación

82 Hasta 2012, en Buenos Aires, el 30 por ciento de los trabajadores domésticos procedían de distintas provincias de Argentina, mientras que alrededor del 10 por ciento procedían de otros países sudamericanos, en particular Bolivia, Paraguay y Perú.

83 La Ley No. 26.844 de Argentina reconoce que las personas empleadas en hogares de terceros deben tener los mismos derechos que las demás trabajadoras: licencia de maternidad, vacaciones pagadas, aguinaldo, indemnización por despido, cobertura de riesgos laborales, entre otros. La ley también limita las horas de trabajo a 8 horas al día y 48 horas a la semana, y reconoce la existencia de una relación laboral con independencia del número de horas trabajadas.

por parte de los trabajadores han continuado (Rodriguez Nardelli, 2015). Los empleadores señalaron un mejor desempeño laboral entre los que estaban capacitados con respecto a los que no lo estaban.

8.5 MENSAJES CLAVE

- El trabajo infantil obstaculiza seriamente la inscripción escolar y afecta negativamente los resultados del aprendizaje y las oportunidades de aprendizaje continuo.
- La falta de acceso a la escolarización impulsa a los niños al empleo precoz.
- La educación asequible, accesible y pertinente desempeña un papel fundamental en la eliminación del trabajo infantil.
- La cuestión del trabajo infantil debe integrarse en las políticas y planes educativos.
- Realizar servicios domésticos y personales para hogares de terceros requiere una serie de competencias técnicas y sociales que deben ser reconocidas.
- La percepción errónea y el mito de que el trabajo doméstico no implica competencias específicas fomenta el uso de niños trabajadores domésticos como mano de obra barata y es un obstáculo para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos en edad legal de trabajar.
- Proporcionar a los jóvenes trabajadores domésticos oportunidades de desarrollo de competencias y profesionalizarlas es una forma de combatir el trabajo infantil en el trabajo doméstico.

© OIT/EQUIPE 100 CIT.

CAPÍTULO 9:
FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El derecho a organizarse y a la negociación colectiva es un derecho humano fundamental. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son socios eficaces para establecer normas y alcanzar consensos o compromisos mediante el diálogo social, en particular la negociación colectiva, que permitan establecer relaciones de trabajo viables y armoniosas, y mejorar las condiciones de trabajo. Son especialmente importantes en sectores como el trabajo doméstico, que son difíciles de regular o no están amparados por la legislación del trabajo.

En este capítulo se examinan los desafíos y obstáculos particulares para que los trabajadores domésticos puedan organizarse, las estrategias y métodos que se han adoptado para superar estos desafíos, y algunos de los logros. A pesar de los muchos obstáculos, las organizaciones de trabajadores domésticos y sus aliados han progresado constantemente desde la década de 1930, y este ritmo se aceleró en los años 2000. También existen organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, aunque a mucho menor escala[84]. La motivación que ha impulsado a los trabajadores domésticos a organizarse para subsanar su falta de visibilidad y sus condiciones de desigualdad en materia de negociación ha sido más poderosa que las razones que podrían llevar a que los empleadores de trabajadores domésticos a organizarse.

9.1 DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS PARA ORGANIZARSE

9.1.1 ¿Qué razones hay para organizarse?

La pobreza, la inseguridad ante un choque económico y la falta de empleo pueden obligar a menudo a las personas a aceptar un empleo, con independencia de cuan malas e injustas que sean las condiciones. Estas son las mismas fuerzas que impulsan a los padres y hermanos a incitar a sus hijos a buscar empleo a temprana edad. Las reglamentaciones y normas del trabajo tienen por objeto proteger a las personas que se encuentran en estas situaciones de suma vulnerabilidad. Sin embargo, pese a que son fundamentales e indispensables para una protección efectiva de los trabajadores, no son suficientes.

84 Se aborda en la Sección 10.3 de esta Guía Práctica. Para obtener información sobre el estado de las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, véase Hobden, 2015; OIT, 2015e.

Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables porque trabajan a puertas cerradas, a menudo no tienen compañeros de trabajo y dependen en gran medida de su empleador para satisfacer sus necesidades básicas. Tienen un reducido poder de negociación frente a su empleador. Si añadimos los factores de edad, sexo, origen étnico, raza y estatus migratorio, su poder de negociación difícilmente podría ser peor.

Sin embargo, los propios trabajadores domésticos son mejores defensores y los interlocutores más creíbles. Por medio de la unión y organización colectiva, los trabajadores domésticos tienen la capacidad y la fuerza colectiva para reclamar sus derechos, luchar contra el trabajo infantil y promover condiciones de trabajo justas y decentes.

La necesidad de protegerse contra el trato injusto y el abuso, y el sueño de un salario decente y condiciones de trabajo dignas, han sido poderosos factores que han impulsado a los trabajadores domésticos a organizarse, a pesar de los riesgos y las consecuencias negativas que ello puede acarrear. La violencia física, sexual y psicológica, las condiciones de trabajo forzoso y la explotación de los niños en el servicio doméstico son algunos de los temas que han movilizado a los trabajadores domésticos en muchas partes del mundo. En el Líbano, por ejemplo, a pesar de un contexto nacional que no reconoce el derecho fundamental de los trabajadores domésticos a organizarse, estos han creado su propio sindicato (Recuadro 9.1).

RECUADRO 9.1: LÍBANO: Los trabajadores domésticos crean su sindicato pese a los obstáculos jurídicos

En su lucha contra el abuso y la violencia, unas 200 trabajadoras domésticas extranjeras fundaron en enero de 2015 el primer sindicato de trabajadores domésticos del Líbano. Fueron asistidos por la Federación Sindical de Sindicatos de Trabajadores y Empleados (FENASOL), una organización que en los cuatro años anteriores venía trabajando con empleados domésticos extranjeros para que el gobierno reconozca sus derechos. El sindicato es el primero de su tipo en Oriente Medio y África del Norte; sin embargo, hasta finales de 2015 aún no había sido reconocido por el Ministerio de Trabajo.

El artículo 7 del Código de Trabajo del Líbano subraya que los trabajadores de la construcción, los trabajadores domésticos, los campesinos, los pescadores y las empresas familiares no tienen derecho de sindicación. El artículo 92 establece que todos los trabajadores extranjeros que poseen licencia y visa pueden sindicarse. El problema es que la gran mayoría de los trabajadores domésticos y cuidadores a domicilio que trabajan en el Líbano son trabajadores migrantes.

El Líbano no ha ratificado aún los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), ni el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189).

Fuente: OIT, 2016a.

9.1.2 Desafíos y obstáculos para que los trabajadores domésticos se organicen

Los desafíos y obstáculos a los que se confrontan los trabajadores domésticos para organizarse pueden dividirse en al menos tres subcategorías: sociocultural, legal y logística (Hobden, 2015; OIT, 2015e; capítulo 2 y 5 de este Guía).

Dimensiones socioculturales del trabajo doméstico

- El trabajo doméstico a menudo no se considera un "verdadero" trabajo. En general, la sociedad, incluidos los propios trabajadores y empleadores, no percibe a los trabajadores domésticos como trabajadores, a los empleadores como empleadores, o al hogar como un lugar de trabajo.
- Los trabajadores domésticos y sus empleadores rara vez consideran su relación como una relación de empleo, sino más bien como un asunto personal. Debido a esta estrecha relación, los trabajadores domésticos puede que sientan que el hecho de sindicarse sería una afrenta personal para sus empleadores, un signo de desconfianza. Los empleadores que consideran a sus empleados domésticos como "miembros de la familia" sienten lo mismo.
- Los trabajadores domésticos tienden a depender de su empleador para sus necesidades básicas, por lo cual el temor de disgustar a su empleador y perder el empleo constituye un poderoso elemento disuasivo. La situación de los trabajadores domésticos migrantes es aún peor: corren el riesgo de perder su único refugio y verse obligados a abandonar el país.
- Los acuerdos aparentemente basados en la reciprocidad por parentesco y la acogida de los niños plantean obstáculos aún más difíciles para que los trabajadores domésticos se organicen.
- Las barreras lingüísticas y culturales, así como la ausencia de redes familiares y sociales, son barreras comunes para que los trabajadores domésticos migrantes se organicen.

Barreras jurídicas y administrativas

- En muchos países, los trabajadores domésticos siguen estando excluidos total o parcialmente de la legislación laboral que les daría derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Ciertas categorías de trabajadores tal vez no tengan derechos sindicales, por ejemplo, los trabajadores migrantes o los trabajadores a tiempo parcial.
- Los trabajadores domésticos pueden tener el derecho legal de sindicación, pero los requisitos para registrar un sindicato (como el número mínimo de miembros en el mismo lugar de trabajo) hacen que sea casi imposible ejercer su derecho a crear un sindicato.

Desafíos logísticos y prácticos

- El sector está completamente descentralizado, generalmente un solo trabajador doméstico que trabaja para uno, dos o varios empleadores. Los cabezas de familia rara vez son considerados como empleadores, al menos no cuando se trata de lo que comúnmente se considera un asunto "privado".
- La creación de organizaciones generales de trabajadores domésticos, o de empleadores, requiere mucho más tiempo y recursos que en otros sectores.
- Los trabajadores domésticos disponen de muy poco tiempo porque trabajan muchas horas y tienen múltiples tareas y responsabilidades. Los trabajadores domésticos puertas adentro tienen la doble obligación de cuidar de sus propias familias.

- Los trabajadores domésticos puertas adentro a menudo no disponen de un tiempo libre claramente delimitado y su movilidad está restringida.
- Los trabajadores domésticos puertas adentro y los niños trabajadores tienen un acceso limitado o ninguno a la vida comunitaria fuera de la casa.
- Los trabajadores domésticos migrantes cuya situación jurídica es irregular suelen tener una libertad de circulación limitada.
- Los trabajadores domésticos procedentes de otra región del país, o de un país extranjero, se enfrentan a barreras lingüísticas y culturales.
- Debido a los salarios escasos, que se pagan con retraso o de forma irregular, los trabajadores domésticos tienen dificultades para financiar organizaciones propias.

Los empleadores de los trabajadores domésticos también enfrentan dificultades para organizarse (véase la sección 10.3). A veces se les excluye del derecho de organización por el hecho que no se trata de actores comerciales. Si bien los empleadores pueden examinar informalmente la fijación de salarios o la manera de abordar los conflictos de trabajo, rara vez crean organizaciones. No tienen las habilidades y herramientas de gestión de recursos humanos con las que puede contar una empresa.

9.2 PANORAMA GENERAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS

9.2.1 Un movimiento dinámico de organizaciones de trabajadores domésticos

A pesar de estos obstáculos, los trabajadores domésticos se han organizado con éxito en sindicatos u otras formas de organización colectiva en muchos países (Hobden, 2015; visite el sitio web de la FITH). Los trabajadores domésticos en Brasil y Chile crearon sus organizaciones en los años treinta, en el Uruguay y Kenya en los años cincuenta y en Sudáfrica en los sesenta[85].

En los años 2000, aunque la abrumadora mayoría de los trabajadores domésticos en el mundo aún no estaban organizados, existía un movimiento dinámico de organizaciones de trabajadores domésticos. Muchas de estas organizaciones unieron fuerzas para abogar por una norma internacional del trabajo sobre los derechos de los trabajadores domésticos, cuyos esfuerzos culminaron con la adopción del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). En 2013, fundaron la primera Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (FITTD). En julio de 2016, la FITTD contaba con 59 federaciones afiliadas de 47 países, con un total de 500.897 trabajadores domésticos afiliados (visite el sitio web de la FITH). A nivel regional han creado redes de organizaciones de trabajadores domésticos. En 1998, se estableció la CONLACTRAHO, la federación de trabajadores domésticos más antigua, que comprende 23 sindicatos y cuenta con organizaciones afiliadas en 14 países.

85 La primera asociación de trabajadores domésticos fue establecida en el Brasil en 1936 por Laudelina Campos de Melo; 60 años más tarde, en 1997, se fundó la Federación Nacional de Trabajadores Domésticos (FENATRAD), aunque el trabajo doméstico solo fue reconocido como ocupación profesional en 1972 bajo la Ley No. 5859 (Gonçalves, 2010).

9.2.2 Tipos de organizaciones de trabajadores domésticos

Son muchas las formas que han cobrado las organizaciones y redes de trabajadores domésticos: sindicatos, asociaciones de vecinos, grupos de autoayuda, cooperativas, redes a nivel de ciudad, grupos por nacionalidad, etnia, religión, etc. En algunos países, los trabajadores domésticos han formado sindicatos, mientras que en otros han formado asociaciones al margen de la estructura sindical.

Factores que influyen en el tipo de organización de trabajadores domésticos

Los tipos de organización establecidas por los trabajadores domésticos han dependido de diversos factores (Hobden, 2015). Un factor clave es el marco legal existente: determinar si los trabajadores domésticos tienen derecho a organizarse, qué identidad legal podría adoptar la organización y en qué condiciones podría ser reconocida como sindicato. Otros factores son el papel que han desempeñado las confederaciones sindicales o las organizaciones de la sociedad civil en la organización y afiliación de los trabajadores domésticos en un determinado país, así como las necesidades y objetivos de los trabajadores domésticos pertenecientes a dicha organización.

En muchos países, los trabajadores domésticos se muestran reticentes a afiliarse a los sindicatos, en parte porque no confían en que su voz esté efectivamente representada (Hobden, 2015, pág. 3). El sector del trabajo doméstico también se diferencia del ámbito de las relaciones laborales convencionales al que están acostumbrados los sindicatos. Esto significa que los sindicatos tienen que adaptarse y prepararse para organizar y servir a los trabajadores domésticos, lo que implica desafíos de orden político y práctico (Bonner, Spooner, 2011; Schurman, Eaton, 2013).

En la mayoría de los casos, los trabajadores domésticos han recibido apoyo de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, en particular de aquellos que se centran en cuestiones relativas a la mujer, los migrantes y los derechos humanos.

Sindicatos de trabajadores domésticos

América Latina ha sido testigo del crecimiento de sindicatos antiguos de trabajadores domésticos, como el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) en el Uruguay, la Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) en el Brasil y la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB) en Bolivia. También en África, durante mucho tiempo, el movimiento sindical ha incorporado como miembros a los trabajadores domésticos, generalmente en los sindicatos de los sectores de la hotelería y los servicios. Uno de los sindicatos de trabajadores domésticos más antiguos es el Sindicato de Trabajadores Domésticos, Hoteles, Instituciones Educativas, Hospitales y Trabajadores Afines de Kenya (KUDHEIHA), registrado en 1951. La SADSAWU en Sudáfrica organiza y ayuda a los trabajadores domésticos nacionales y migrantes, y recientemente ha adoptado un plan de acción para organizar y proteger a los trabajadores domésticos migrantes.

Cooperativas

En algunos países, los trabajadores domésticos han formado cooperativas, por ejemplo, cooperativas destinadas a prestar servicios de atención domiciliaria, especialmente en países con poblaciones que envejecen rápidamente, como Japón y Corea del Sur. También hay cooperativas que tienen éxito en la prestación de servicios de limpieza doméstica. Estas reúnen a las trabajadoras, incluidas las migrantes, y les permiten negociar conjuntamente mejores salarios, condiciones de trabajo más seguras y una mejor protección del empleo[86].

9.2.3 Alianzas con sindicatos y organizaciones de la sociedad civil

Las organizaciones de trabajadores domésticos han formado coaliciones y alianzas con sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para impulsar el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Un buen ejemplo es la Plataforma nacional para la acción sobre los trabajadores domésticos (KA PPRT) en Indonesia, un país con una considerable proporción de trabajadores domésticos menores de 15 años (Recuadro 9.2). En América Latina, Sudáfrica y Hong Kong (China) existe una larga tradición de organizaciones de trabajadores domésticos que cooperan con los sindicatos. En Europa, los grupos de trabajadores domésticos migrantes establecieron tempranamente vínculos con los sindicatos; estos se fortalecieron a lo largo de los años, y los trabajadores domésticos unieron a los sindicatos en el sector de los servicios. En muchos países, las organizaciones de la sociedad civil (organizaciones no gubernamentales, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de mujeres y migrantes, organizaciones religiosas) son fuertes aliados de los trabajadores domésticos, abogan por sus derechos, les ayudan a establecer sus propias organizaciones, les imparten capacitación en diversos niveles, dirigen albergues y centros de servicios y apoyan sus campañas.

RECUADRO 9.2: INDONESIA: La Plataforma de acción KA PPRT

Los miembros fundadores de la Plataforma nacional para la acción sobre los trabajadores domésticos (KA PPRT) de Indonesia fueron la Jala-PRT (Red Nacional para la Defensa de los Trabajadores Domésticos) y tres sindicatos nacionales: la KSBSI y la KSPI (ambos afiliados al Congreso Sindical Internacional) y la KSPSI.

La Plataforma KA PPRT se creó en 2012 con el fin de que varias organizaciones interesadas en los trabajadores domésticos hablaran con una sola voz. La Plataforma KA PPRT ha adoptado un programa de fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores domésticos (en liderazgo, incidencia política y sindicalismo) con el fin de ayudarles a crear sindicatos fuertes. Los miembros de la Plataforma KA PPRT se comprometieron a organizar a cientos de trabajadores domésticos en 2013 y 2014. La KSBSI ha organizado a los trabajadores domésticos empleados por miembros de sindicatos y se ha puesto en contacto con los vendedores ambulantes cuyos hijos trabajan como trabajadores domésticos. La Jala PRT es el principal interlocutor nacional en los asuntos de defensa de los derechos de los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales son niños menores de 15 años. La Jala PRT ha denunciado con frecuencia las violaciones de los derechos de los trabajadores domésticos (FITH, JALA PRT, 2016).

La Plataforma KA PPRT ha colaborado con la OIT en el marco del proyecto PROMOTE de Indonesia para desarrollar y aplicar estrategias destinadas a poner fin al trabajo infantil y proteger a los jóvenes trabajadores domésticos.

86 La Unidad sobre Cooperativas de la OIT (COOP) emprendió un ejercicio de identificación en 2013 para evaluar la utilización por parte de los trabajadores domésticos de las cooperativas y otras asociaciones basadas en la afiliación en la economía social y solidaria. Los resultados de la encuesta y la metodología utilizada pueden solicitarse por correo electrónico a coop@ilo.org.

RECUADRO 9.2: (cont.)

La Plataforma KA PPRT también tiene como objetivo convencer al gobierno para que adopte un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos, y ratifique el Convenio núm. 189 de la OIT. Su estrategia consiste en presionar a los legisladores para que se unan al debate sobre el proyecto de ley, presionar a los miembros de los parlamentos nacionales y locales, así como a personalidades conocidas. Organiza reuniones para mantener la presión sobre el gobierno, así como para sensibilizar al público a través de las redes sociales y los medios de comunicación.

Fuente: CSI, 2013.

9.2.4 Lucha contra el trabajo infantil: Medidas adoptadas por las organizaciones de trabajadores domésticos

Las organizaciones de trabajadores domésticos están en condiciones óptimas para luchar contra el trabajo infantil en su sector. El trabajo infantil en el trabajo doméstico es una violación de los derechos humanos fundamentales y una negación del trabajo decente para los trabajadores domésticos. El trabajo infantil perpetúa la explotación de los trabajadores domésticos; erosiona el poder de negociación de los trabajadores domésticos adultos y disminuye sus salarios y condiciones de trabajo; y refuerza el bajo valor y el estigma asociado al trabajo doméstico.

Las organizaciones de trabajadores domésticos, por su cuenta o en colaboración con otros organismos, han tomado una serie de medidas y acciones para eliminar el trabajo infantil y promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos, entre otras:

- Lanzamiento de campañas de sensibilización para concienciar a los trabajadores domésticos, las comunidades locales, los líderes políticos y el público en general sobre los derechos y problemas de los trabajadores domésticos, incluidas las cuestiones relativas al trabajo infantil y la trata de niños en el trabajo doméstico (Recuadro 9.3);
- Movilización y organización de los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores jóvenes y migrantes de otros países (Recuadro 9.4);
- Liderazgo de planes nacionales de acción para promover los derechos de los trabajadores domésticos, las reformas legales pertinentes y la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos (Recuadro 9.5);
- Participación en el diálogo político y legislativo nacional sobre las reformas y defensa de las mismas;
- Representación de los trabajadores domésticos en las negociaciones tripartitas sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo (Recuadro 9.6);
- Participación en las negociaciones colectivas con empleadores de trabajadores domésticos a nivel local;
- Prestación de servicios jurídicos, sociales y de formación a los trabajadores domésticos;
- Participación en el proceso normativo internacional en la OIT (Recuadro 9.7).

En el Capítulo 10 (Papel de los interlocutores sociales) de esta Guía Práctica se ofrece más información sobre el papel que desempeñan las organizaciones de trabajadores domésticos en el diálogo social y la negociación colectiva.

RECUADRO 9.3: JAMAICA: Liderar un programa de sensibilización para eliminar el trabajo infantil

En Jamaica, la Asociación de Trabajadores Domésticos de Jamaica (JHWA), conjuntamente con la OIT, el Comité de Desarrollo Parroquial de Clarendon (CPDC) y la Rocky Point Benevolent Society, puso en marcha en 2012 el programa "Rescata a un niño - Salva el futuro".

Los objetivos generales del programa eran promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos y crear una atmósfera de cuidado y protección para los niños orientada a la eliminación del trabajo infantil. Consistió en capacitar a 15 trabajadores domésticos, miembros de la JHWA, para que impartieran sesiones de sensibilización en varias comunidades rurales y urbanas sobre la "indecencia del trabajo infantil" y el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

La presidenta de la JHWA, Shirley Pryce, declaró en una entrevista el 24 de abril de 2012: "*Más de 6.000 de nuestros niños y niñas están involucrados en las peores formas de trabajo infantil en Jamaica, según un informe de 2002 de Kristin Fox sobre la encuesta de actividades de los jóvenes. Por lo tanto, es nuestro deber moral abordar este problema y eliminar este flagelo, de forma permanente, de nuestra sociedad, que también es un obstáculo para el desarrollo nacional…La JHWA promueve el trabajo decente en el lugar de trabajo, y el trabajo infantil, bajo cualquier forma, nunca puede considerarse trabajo decente*".

Fuente: Fisher, Winter, 2012.

RECUADRO 9.4: SUDÁFRICA Y FILIPINAS: Organización de los trabajadores domésticos

SUDÁFRICA: SADSAWU, nueva estrategia para que los trabajadores domésticos sudafricanos y migrantes puedan organizarse

Una gran cantidad de mujeres migrantes de Lesotho, Zimbabwe, Swazilandia y Mozambique emigran a Sudáfrica en busca de trabajo doméstico. Como la mayoría son inmigrantes indocumentados, a menudo están sometidos a condiciones de trabajo inhumanas. Los resultados preliminares de la investigación sobre los trabajadores domésticos en Sudáfrica mostraron que los trabajadores domésticos migrantes tienden a ser mucho más jóvenes que sus homólogos sudafricanos, en particular están más concentrados en el grupo de edad de 15 a 20 años.

El reto para el Sindicato Sudafricano de Trabajadores Domésticos y Afines (SADSAWU) ha sido incorporar a los trabajadores domésticos migrantes a sus filas como miembros de pleno derecho y activos. Sin embargo, muchos migrantes temen afiliarse al sindicato, preocupados porque ello significaría revelar su identidad y su estatus migratorio irregular, y porque perderían sus empleos cuando sus empleadores se enteren de su afiliación sindical.

SADSAWU ha reclutado y organizado trabajadores domésticos por muchos años. En un taller celebrado en Johannesburgo en 2015, en consulta con las organizaciones de trabajadores domésticos migrantes en Sudáfrica, se formuló una nueva estrategia encaminada a fortalecer y ampliar sus esfuerzos de sindicación en las nueve provincias de Sudáfrica. La estrategia incluía:
i) Una recopilación de datos más eficaz sobre los trabajadores domésticos migrantes con fines de supervisión y evaluación, y para determinar el lugar en que se encuentran los trabajadores domésticos migrantes y la forma de movilizarlos.
ii) Fortalecimiento de las redes de colaboración con las ONG y organizaciones de la diáspora que ya trabajan con migrantes, así como la inscripción en línea de los migrantes zimbabuenses en el Consulado de Zimbabwe en Sudáfrica.
iii) Elaboración de un paquete de información destinado a sensibilizar a los trabajadores domésticos migrantes antes de que migren a Sudáfrica, informándoles sobre la labor de SADSAWU en la promoción de los derechos de sus afiliados y donde se encuentran sus oficinas; así como información sobre otras organizaciones de apoyo que proporcionan asistencia a migrantes.

Fuentes: OIT, 2015g; Jinnah, 2015.

RECUADRO 9.4: (cont.)

FILIPINAS: SUMAPI, la primera organización de trabajadores domésticos del país

La Samahan at Ugnayan ng mga Manggagawang Pantahanan sa Pilipinas (SUMAPI) es una asociación nacional de trabajadores domésticos de Filipinas, que fue establecida en 1995 con el apoyo de la Visayan Forum Foundation Inc., una ONG que ha trabajado durante mucho tiempo en asuntos relacionados con la trata de personas y el trabajo infantil, y una defensora clave para la aprobación de la ley nacional sobre los trabajadores domésticos.

La SUMAPI se organizó como un grupo de apoyo de pares para los trabajadores domésticos, en su mayoría menores de 18 años, rescatados de condiciones de trabajo abusivas. La SUMAPI fue la voz de los trabajadores domésticos durante los diálogos nacionales sobre cuestiones relacionadas con el Convenio núm. 189 de la OIT y la legislación nacional sobre los trabajadores domésticos, que fueron objeto de acalorados debates entre los años 2009 y 2012. La SUMAPI es miembro del Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus sobre Trabajadores Domésticos de Filipinas.

En el momento de redactar el presente informe no se pudo obtener información sobre la situación actual de la SUMAPI. Hasta 2013, funcionaba en siete ciudades: Cebú, Bacolod, Iloilo, Dumaguete, Batangas, Davao y la Región Capital Nacional (NCR).

Fuente: Varios informes de la Oficina de la OIT en Manila sobre las actividades nacionales de apoyo a los trabajadores domésticos en el marco del "Programa de Trabajo Decente por País de Filipinas" y del apoyo proporcionado a Filipinas por el "Programa y Presupuesto de la OIT". Para más información, póngase en contacto con INWORK@ilo.org.

RECUADRO 9.5: TANZANIA Y ZAMBIA: Formulación y coordinación de planes de acción nacionales sobre los trabajadores domésticos

Tanzania

En Tanzania, las filiales de Mainland y Zanzíbar del Sindicato de Trabajadores de Conservación, Hoteles, Domésticos y Afines (CHODAWU) son miembros del Grupo de Trabajo Tripartito sobre el Trabajo Doméstico que en 2013 elaboró y puso en marcha un plan de acción nacional sobre el trabajo doméstico. El plan incluía la realización de estudios sobre el perfil y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos y las lagunas legislativas; el fomento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores domésticos, la inspección del trabajo y los conciliadores y mediadores; el lanzamiento de campañas de promoción de los derechos de los trabajadores domésticos; y una mejor aplicación de las normas laborales nacionales en el sector del trabajo doméstico. CHODAWU-Mainland ha sido un defensor nacional de la lucha contra el trabajo infantil desde principios de los años 2000 (OIT, 2006a).

Según los resultados de la Encuesta nacional por muestreo de trabajadores domésticos, financiada por la OIT y realizada en 2012-2013, el sector del trabajo doméstico de Tanzania contaba con una mano de obra muy joven: alrededor del 45 por ciento tenía entre 10 y 19 años de edad, y el 26 por ciento entre 20 y 24 años de edad. Si se desglosan estos datos, dos subcategorías de trabajadores domésticos exhiben un número desproporcionado de niños trabajadores de 10 a 19 años de edad: el 46 por ciento de los trabajadores domésticos eran mujeres de 10 a 19 años de edad, en comparación con el 41 por ciento de hombres del mismo grupo de edad; asimismo, los trabajadores domésticos de 10 a 19 años de edad representaban el 58 por ciento de los trabajadores domésticos puertas adentro, o que, según se informa, eran "parientes" o "hijos adoptivos" del cabeza de familia y realizaban tareas domésticas para el hogar.

RECUADRO 9.5: (cont.)

Zambia

Los sindicatos de trabajadores domésticos afiliados a la Federación de Sindicatos Libres de Zambia (FFTUZ) y el Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU) también forman parte de un comité tripartito nacional, que incluye a representantes de la organización nacional de empleadores, una asociación de "centros de empleadas domésticas" (que forman y reclutan a trabajadoras domésticas), el Ministerio de Trabajo y otros organismos gubernamentales competentes. El comité elaboró un plan de acción nacional en 2014, que incluía una revisión de las lagunas legislativas en relación con el Convenio núm. 189, una estrategia nacional de comunicación y el fortalecimiento de la capacidad de los dirigentes sindicales de los trabajadores domésticos.

Sobre la base de la encuesta por muestreo de los trabajadores domésticos en Zambia, financiada por la OIT y realizada en 2013, el 15 por ciento de las mujeres y el 11 por ciento de los hombres tenían entre 10 y 19 años de edad; y el 21 por ciento de los trabajadores domésticos en las zonas urbanas pertenecían a este mismo grupo de edad.

Fuentes: visite el sitio web del Departamento INWORK de la OIT; Kahyarara, 2013; Chibuye, Siyoto, 2013.

RECUADRO 9.6: URUGUAY Y ARGENTINA: Negociaciones colectivas y fijación del salario mínimo

Uruguay

La Ley de 2006 relativa a los trabajadores domésticos incorporó el establecimiento de salarios mínimos para los trabajadores domésticos en el mecanismo general de fijación de salarios. Así, se creó el Consejo Salarial del Trabajo Doméstico (Consejos Salariales Grupo 21). De composición tripartita, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) se reunió por primera vez en agosto de 2008 con la Liga de Amas de Casa del Uruguay (organización nacional de empleadores de trabajadores domésticos) y elaboró el primer convenio colectivo en noviembre del mismo año. La Ley no solo establece el salario mínimo, sino también los niveles salariales por categoría y otras condiciones mínimas de empleo, como los límites a las horas diarias de trabajo y las horas extraordinarias. Desde entonces, el Consejo ha elaborado otros dos convenios colectivos, el más reciente en 2013 .

Argentina

Aprobada en marzo de 2013, la Ley No. 26.844 actualiza y amplía los derechos laborales de las trabajadoras domésticas (véase el Recuadro 5.6). En septiembre de 2015, siete sindicatos de trabajo doméstico firmaron un acuerdo bilateral histórico con sus contrapartes de las asociaciones de empleadores, mediante el que se logró un aumento salarial del 28 por ciento para los trabajadores domésticos (21 por ciento retroactivamente desde principios de septiembre, y otro 7 por ciento en diciembre de 2016). El acuerdo cubre cinco categorías oficiales de trabajadores domésticos, incluidas las empleadas domésticas, los cuidadores de niños, los cuidadores no terapéuticos, las amas de llaves y los asistentes personales. También se incrementó el salario por hora general de los trabajadores domésticos que viven fuera del hogar, lo cual constituye de hecho un aumento mensual estándar de 1,172 pesos para finales de 2016. El acuerdo entró en vigor en todo el país entre septiembre de 2015 y agosto de 2016.

Fuentes: OIT, 2014b; 2015e; sitio web de la Liga de Amas de Casa.

RECUADRO 9.7: Los trabajadores domésticos se organizan y manifiestan a nivel mundial

En la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 2009, la Red Internacional de Trabajadores Domésticos (IDWN) fue creada por líderes de las principales organizaciones de trabajadoras domésticas de todo el mundo: la Confederación Latinomericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la Red Asiática de Trabajadores Domésticos (ADWN), la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas (NDWA) de los Estados Unidos de América, el Sindicato Sudafricano de Trabajadores Domésticos y Afines (SADSAWU), la Red Nacional para la Defensa de los Trabajadores Domésticos (Jala PRT) de Indonesia, el Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH) del Perú, y el Sindicato Nacional de Empleados Domésticos (NUDE) de Trinidad y Tobago. La IDWN estableció su primer Comité Directivo, y designó a un equipo de Coordinadores para llevar a cabo programas de actividades en las regiones y a nivel internacional, con el apoyo de un equipo técnico formado por representantes de la Unión Internacional de la Alimentación (UITA), la WIEGO y el Global Labour Institute (GLI). El objetivo principal de la IDWN fue, inicialmente, movilizar a las organizaciones de trabajadores domésticos y sus aliados en todo el mundo con el fin que se adoptase un Convenio de la OIT para proteger los derechos de los trabajadores domésticos. Una vez que se adoptó el Convenio Núm. 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos, en junio de 2011, la IDWN centró su atención en abogar por la ratificación de este nuevo Convenio, y en ampliar y fortalecer las organizaciones de trabajadores domésticos en todo el mundo.

Del 26 al 28 de octubre de 2013, la IDWN se convirtió en la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). Al congreso fundador asistieron 180 representantes de trabajadores domésticos de más de 40 países.

Fuente: Sitio web de la FITH.

9.3 ESTRATEGIAS PARA ORGANIZAR A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

¿Qué estrategias adoptaron los organizadores y líderes de los sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos para llegar al punto que han alcanzado hoy? Sobre la base de la experiencia adquirida por tales organizaciones, la siguiente herramienta presenta algunas lecciones y métodos para organizar a los trabajadores domésticos.

Los sindicatos, las organizaciones de trabajadores domésticos y las organizaciones de la sociedad civil han participado activamente en la organización y asistencia de los trabajadores domésticos. La Herramienta 9.1 enumera los manuales y recursos útiles, en particular las directrices y lecciones aprendidas, sobre la base de las experiencias de tales organizaciones.

HERRAMIENTA 9.1: Manuales y herramientas útiles sobre las formas de organizarse

OIT 2012a. *En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Departamento de ACTRAV, OIT, Ginebra.
Proporciona orientación a los sindicatos sobre cómo realizar una campaña para la ratificación y promoción del Convenio núm. 189; y cómo organizar eficazmente a las trabajadoras domésticas.
Disponible en: www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_189703/lang--es/index.htm.

OIT; FITH. 2012. *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific. Manual for trainers*, Oficina regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Bangkok.
Desarrollado conjuntamente con los trabajadores domésticos, está destinado a las organizaciones de trabajadores y tiene por objeto estimular la reflexión y el debate sobre el trabajo doméstico y la forma en que los trabajadores domésticos pueden trabajar juntos.
Disponible en inglés en: www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_184194/lang--en/index.htm.

IOIT-IPEC; Marcha global contra el trabajo infantil. 2014. *Tackling Child Domestic Labour and Protecting Child Domestic Workers: A Global Resource Manual*, OIT, Ginebra.
Documento exhaustivo sobre la cuestión de la participación de los niños en el trabajo doméstico. Tiene por objeto apoyar a organizaciones como los sindicatos, las organizaciones de defensa de los derechos del niño y las ONG para que adopten medidas contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico y protejan a los jóvenes trabajadores domésticos en edad de trabajar.
Disponible en inglés en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_24857/lang--en/index.htm.

NDWA (National Domestic Workers Alliance). 2016. *Domestic Worker Organizing Toolbox*, Estados Unidos.
Recurso integral que comprende una amplia gama de herramientas para apoyar a las organizaciones de trabajadores domésticos a lograr crecimiento e impacto. Contiene secciones sobre los métodos de búsqueda de trabajadores domésticos, cómo estructurar una organización, cómo llegar a los trabajadores domésticos, diseño de programas, cómo utilizar la tecnología para comunicarse, cómo realizar campañas en favor de los trabajadores domésticos, formas saludables de cooperación, comunicaciones eficaces, liderazgo y toma de decisiones democráticas, y cómo financiar la organización. Sin embargo, como los trabajadores domésticos están excluidos del derecho a crear sindicatos en los Estados Unidos, el recurso carece de herramientas para la formación de sindicatos.
Disponible en: www.idwfed.org/en/resources/domestic-worker-organizing-toolbox-by-ndwa.

9.3.1 El derecho a la libertad de asociación es fundamental

En muchos países, las disposiciones legales sobre la libertad sindical se aplican formalmente a los trabajadores domésticos (OIT, 2010, pág. 17). Ahora bien, la exclusión de los trabajadores domésticos de la legislación laboral (Capítulo 5) tiene por efecto privarles de la posibilidad de disfrutar plenamente de su derecho a organizarse.

Si bien la creación de organizaciones de trabajadores o de empleadores es una cuestión que incumbe a los trabajadores y empleadores interesados, es responsabilidad del Estado defender el derecho de los trabajadores domésticos y los empleadores a la libertad sindical. Es importante que la legislación que garantiza la libertad sindical amplíe su cobertura a los trabajadores domésticos y sus empleadores.

El Convenio sobre las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) reconocen inequívocamente el derecho de los trabajadores domésticos a organizarse y esbozan las medidas que deberían y podrían adoptarse para garantizar el respeto y la protección de este derecho (Recuadro 9.8 y Recuadro 9.9).

RECUADRO 9.8: El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Artículo 3.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

RECUADRO 9.9: Recomendación núm. 201 de la OIT

Párrafo 2

Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

(a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y
(b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

9.3.2 Fomentar, apoyar y crear redes sociales

Los trabajadores domésticos crean redes sociales informales para luchar contra el aislamiento que viven en el lugar de trabajo, y buscar apoyo mutuo y compañeros. Estas son formas incipientes de organización.

Los trabajadores domésticos se reúnen en lugares públicos, en eventos comunitarios y religiosos, y en escuelas nocturnas y de fin de semana. El punto de conexión inicial puede ser una lengua común, etnia, raza o nacionalidad. Los datos muestran que el aislamiento y la condición de las mujeres, a menudo procedentes de comunidades marginadas, motivan directamente la creación de tales redes y sus objetivos (Hobden, 2015). En las charlas informales, los trabajadores domésticos terminan compartiendo sus preocupaciones sobre el lugar de trabajo y consejos sobre cómo lidiar con el empleador, qué hacer con los salarios atrasados

o cómo resolver los conflictos. Por lo tanto, los esfuerzos encaminados a facilitar la organización de los trabajadores domésticos deberían promover y aprovechar esas redes sociales.

Además de promover el reconocimiento y el respeto del derecho de los trabajadores domésticos a organizarse, existen otras formas de apoyo que pueden ayudar a los trabajadores domésticos a crear redes y a organizarse (Herramienta 9.2).

HERRAMIENTA 9.2: Tipos de apoyo que pueden ayudar a los trabajadores domésticos a crear redes y a organizarse

- Campañas de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores domésticos;
- centros abiertos a los trabajadores domésticos, donde pueden reunirse, relacionarse y realizar actividades colectivas;
- instalaciones que las organizaciones de trabajadores domésticos pueden utilizar: espacio para trabajar, impresoras, computadoras, acceso a Internet, otras instalaciones de comunicación;
- cursos de formación abiertos a los líderes de los trabajadores domésticos para mejorar sus competencias profesionales, comunicativas y organizativas;
- profesionales y expertos que pueden ofrecer parte de su tiempo para asesorar y guiar a los trabajadores domésticos en un campo especializado cuando sea necesario, por ejemplo, evaluación de la legislación laboral, diseño de carteles y folletos, elaboración de anuncios radiofónicos, contabilidad, métodos participativos de grupos de discusión y diseño de encuestas;
- datos sólidos sobre el sector del trabajo doméstico: número, edad y perfil sexual de los trabajadores y los empleadores, salarios, jornada laboral y otras condiciones de trabajo, etc.

9.3.3 Formas innovadoras de establecer contacto con los trabajadores domésticos

Dado que no es fácil localizar y contactar a los trabajadores domésticos, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil han utilizado estrategias innovadoras para establecer contacto con ellos. Obsérvese que no son muy diferentes de los métodos adoptados por las organizaciones para localizar, ayudar y rescatar a los niños trabajadores domésticos (véase el Capítulo 6 de esta Guía Práctica)[87].

Ir a lugares donde los trabajadores domésticos suelen reunirse

Los sindicatos y las organizaciones que han tenido éxito en la creación de una base de trabajadores domésticos, suelen enviar a sus organizadores, con el fin de reclutar nuevos miembros, a los lugares donde se reúnen los trabajadores domésticos: entre ellos, parques, zonas de juegos para niños (en el caso de los trabajadores que cuidan a niños o ancianos), medios de transporte público, estaciones de tren o autobús (que utilizan cuando se trasladan al trabajo), mercados y supermercados y lugares de culto. Asimismo, distribuyen folletos que contienen información sobre los derechos de los trabajadores domésticos, los servicios que la organización ofrece a los trabajadores domésticos y cómo ponerse en contacto con la organización o el sindicato de trabajadores. Los organizadores también hablan con los trabajadores que han identificado, establecen una relación y hacen un seguimiento de dichos encuentros.

87 La mayoría de los ejemplos citados provienen de: OIT, 2012a, y HObden, 2015, a menos que se indique lo contrario.

Los miembros del Sindicato Sudafricano de Trabajadores Domésticos y Afines (SADSAWU), que asiste y sindica a trabajadores nacionales e inmigrantes, viajan en trenes que llegan a los suburbios más pobres, y visitan supermercados, iglesias, parques y otros lugares públicos, donde distribuyen folletos a las mujeres que podrían ser trabajadoras domésticas (OIT, 2015g). En Trinidad y Tobago, activistas del Sindicato Nacional de Empleados Domésticos (NUDE) suelen vestir camisetas con lemas sobre el trabajo doméstico para atraer a los trabajadores domésticos, quienes luego se acercan a ellos para hacerles preguntas. Para localizar a trabajadores domésticos, el Sindicato de Trabajadores Domésticos de los Países Bajos, que forma parte de la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), acude a los lugares donde se reúnen los trabajadores domésticos: instituciones religiosas, cadenas de comída rápida, veladas comunitarias y centros de migrantes (Hobden, 2012).

Puerta a puerta en barrios de alta concentración

Los contactos puerta a puerta son posibles en localidades con una alta concentración de trabajadores domésticos. El Sindicato de Trabajadores Domésticos, Hoteles, Instituciones Educativas, Hospitales y Trabajadores Afines de Kenya (KUDHEIHA) reclutó a unos 20.000 trabajadores domésticos, centrándose en los barrios donde viven los empleadores y trabajan los trabajadores domésticos. El Sindicato de Trabajadores Domésticos de Jamaica (JHWU) depositó folletos en los buzones. En Ciudad del Cabo, SADSAWU también organizó campañas de puerta a puerta.

Empezar por crear vínculos personales

Los contactos personales también son útiles para establecer lazos con los trabajadores domésticos, que luego pueden tener el efecto de bola de nieve. Estos contactos se pueden hacer con trabajadores domésticos del propio barrio o trabajadores domésticos empleados por su propia familia, o por compañeros de trabajo o miembros del sindicato.

Campañas de sensibilización

Las campañas de sensibilización son útiles para dar a conocer los servicios prestados por el sindicato o la organización, y captar así el interés de los trabajadores domésticos.

Líneas telefónicas directas, aplicaciones en los medios sociales

La Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) utilizó las líneas telefónicas directas para recibir consultas y quejas de las trabajadoras del hogar. En un año, la FENATRAHOB recibió cerca de 900 llamadas y, a raíz de ello, aproximadamente 60 trabajadoras domésticas decidieron afiliarse al sindicato.

El Sindicato de Trabajadores de Zimbabwe S.A. (ZIWUSA), una organización creada en agosto de 2014 por zimbabuenses residentes en Sudáfrica, está integrada principalmente por trabajadores de los sectores informales, como trabajadores domésticos, guardias de seguridad y trabajadores de la construcción. Administra un grupo en WhatsApp dedicado específicamente a los trabajadores domésticos migrantes, lo que permite que los trabajadores domésticos se contacten entre sí y compartan experiencias (OIT, 2015g).

9.3.4 Maneras de captar y mantener el interés de los trabajadores domésticos

Ofrecer servicios prácticos

La prestación de servicios prácticos que los trabajadores domésticos necesiten y valoren es una potente herramienta para captar miembros y retenerlos. Por ejemplo, los sindicatos logran captar a sus miembros ofreciendo asesoramiento y representación jurídica, y utilizando su poder colectivo con el fin de presionar a los empleadores para que cumplan con la ley (OIT, 2012a). La Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU) proporciona información, asistencia legal, asesoramiento, servicios de bienestar y derivación tanto a sus miembros como a los que no lo son (OIT, FITH, 2012). En el Perú, los miembros del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) pueden contar con la asistencia de los abogados de la confederación sindical, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), cuando deben entablar acciones jurídicas. Los líderes del SINTTRAHOL también pueden representar a un miembro del sindicato ante los tribunales si el miembro no puede obtener tiempo libre para la audiencia. Los trabajadores domésticos, en general, prefieren no presentar denuncias ante los mecanismos formales de resolución de conflictos o los tribunales si no están dispuestos a abandonar su trabajo. Muchos sindicatos que ayudan a los trabajadores domésticos a resolver sus problemas, lo hacen interviniendo directamente con el empleador, y utilizando la fuerza o reputación colectiva del sindicato para lograr un acuerdo.

En Filipinas, los centros sindicales FFW, TUCP-ALLWIES y SENTRO impartieron cursos de formación destinados a los trabajadores domésticos sobre educación financiera, habilidades empresariales y sus derechos (Apostol, 2015). Muchos de los participantes se afiliaron posteriormente a los cursos a los sindicatos de trabajadores domésticos de Taumbahay, ALLWIES-Kasambahay y United. En Karnataka, India, el Congreso Sindical de Trabajadores Domésticos de Karnataka presta asistencia a los trabajadores domésticos para que se inscriban en la Junta de Bienestar de Trabajadores Domésticos, con lo cual tienen derecho a diversos tipos de asistencia social (Eluri, Singh, 2013), debido a que los procedimientos para inscribirse en la Junta de Bienestar son demasiado engorrosos para los trabajadores domésticos y les consumen mucho tiempo, algo de lo que prácticamente carecen.

Organizar eventos sociales

Muchas organizaciones de trabajadores domésticos organizan eventos sociales, además de sus reuniones generales, para fomentar y reforzar la red social que mantiene a los miembros vinculados al grupo o a la organización. A veces, se prestan servicios de especial interés para los trabajadores domésticos, como exámenes médicos, masajes y asesoramiento jurídico, al tiempo que se comunica información sobre campañas o nuevos derechos. Por ejemplo, los trabajadores domésticos holandeses organizan picnics además de manifestaciones y reuniones generales (Hobden, 2012).

Establecer redes basadas en los barrios

Debido a que el lugar de trabajo de un trabajador doméstico es el hogar privado, las estrategias de sindicación basadas en los barrios son efectivas, aunque sin duda requieren más personal que las estrategias dirigidas a las fábricas de tamaño mediano. En Ghana, la ONG "Liderazgo y Defensa de las Mujeres en África (LAWA) designa a personas de contacto locales que facilitan el diálogo con el empleador si surge algún problema,

y establece asociaciones locales en las ciudades, con la idea de que finalmente se reúnan para formar un sindicato.

En la ciudad de Nueva York, la Domestic Workers United (DWU) ha establecido una estructura de "delegados sindicales de barrio" en varios barrios de la ciudad. Los "embajadores" de la DWU (trabajadores domésticos que son miembros de la organización) están capacitados para proporcionar información sobre sus derechos a los trabajadores domésticos de la localidad, vincular a los trabajadores domésticos con la DWU y reaccionar rápidamente en casos de abuso. La Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU) también ha creado este tipo de redes.

9.4 MENSAJES CLAVE

- El derecho a organizarse es un derecho humano fundamental. La legislación que protege la libertad de asociación debe amparar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores.
- La organización colectiva confiere a los trabajadores domésticos la capacidad y la fuerza colectiva para hacer valer y reivindicar sus derechos, luchar contra los abusos y la explotación de los niños trabajadores domésticos y negociar un trato justo y unas condiciones de trabajo decentes.
- Los sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos, por su cuenta y en colaboración con otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, han podido participar e incluso dirigir una serie de acciones -apoyo, formulación de políticas nacionales e internacionales, intervenciones prácticas y negociación colectiva- para poner fin al trabajo infantil y proteger a los trabajadores domésticos.
- Los sindicatos deben tomar medidas para hacer oír la voz de los trabajadores domésticos y representarlos, especialmente a los marginados -los jóvenes y los trabajadores migrantes- en el seno de sus organizaciones.
- Aunque la organización colectiva de los trabajadores domésticos plantea desafíos reales, el creciente movimiento de las organizaciones y alianzas de trabajadores domésticos demuestra que es factible y deseable. Sus experiencias revelan formas innovadoras y eficaces de llegar a esta fuerza laboral oculta, inaccesible y dispersa, incluidos los trabajadores domésticos jóvenes migrantes e ilegales.

© OIT/OUSEPH, S.P.

CAPÍTULO 10:
PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Este capítulo se centra en el papel que desempeñan los interlocutores sociales, a saber, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico y la protección de los trabajadores domésticos. Este papel puede diferir en función del contexto organizativo y nacional.

En este capítulo se ofrece, en particular, un panorama general de las principales funciones de los interlocutores sociales y se identifican algunos de los mecanismos, a nivel nacional e internacional, que les permiten desempeñar tales funciones de manera más activa. Los interlocutores sociales participan activamente en diversas esferas, entre ellas, la promoción y el diálogo social, las reformas normativas y jurídicas, intervenciones directas y la organización y representación de los trabajadores domésticos o de los empleadores de trabajadores domésticos.

10.1 IMPORTANCIA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

10.1.1 Una posición de liderazgo en política social y relaciones laborales

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores aportan conocimientos y competencias únicos a los debates sobre el mundo del trabajo. Ocupan una posición de liderazgo en el ámbito de las relaciones laborales y la política social a nivel nacional e internacional. En muchos países, ambos tipos de interlocutores sociales forman parte integrante del funcionamiento de los órganos nacionales tripartitos de asesoramiento laboral, formulación de políticas y reglamentación. Contribuyen a mejorar los resultados económicos y la estabilidad social de un país. En el plano internacional, los interlocutores sociales participan en el establecimiento de normas y el mecanismo de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo, e intervienen activamente en diversas plataformas internacionales de políticas.

10.1.2 ¿Se inscribe el trabajo doméstico infantil en los "intereses colectivos" de sus miembros?

El grado y la naturaleza del compromiso de los interlocutores sociales con el trabajo infantil, y con el trabajo doméstico infantil en particular, difiere considerablemente tanto en forma general como de un país a otro. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se establecen con el objetivo de organizar y promover los "intereses colectivos" de sus miembros, o más ampliamente, los intereses de los empleadores o de los trabajadores. Pero no está establecido de forma objetiva o clara en qué consisten estos "intereses colectivos" en contraste con los intereses de un empleador o un trabajador en particular (Behrens, Traxler, 2004). Sin embargo, su base de miembros, estructura y tareas varían en función de la manera en que se han definido esos intereses colectivos, y de la estructura del sistema de relaciones laborales en la que funcionan.

Es importante tener en cuenta que el sistema de relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico se aparta del modelo convencional de las relaciones laborales en el que han evolucionado las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Los empleadores son, en la gran mayor parte de los casos, propietarios de viviendas privadas, no son empleadores comerciales o empresas. Las agencias comerciales que contratan y ofrecen los servicios de trabajadores domésticos (por ejemplo, servicios de limpieza, servicios de asistencia domiciliaria) son relativamente pocas. La relación de trabajo es altamente descentralizada, tiene lugar en pequeñas unidades, la mayoría de las veces consiste en un solo trabajador con un solo hogar o varios. En muchos países, el sector del trabajo doméstico sigue estando excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral, negando a los trabajadores domésticos y a sus empleadores el derecho legal de formar organizaciones y defender sus intereses colectivos mediante el diálogo social y la negociación colectiva (véase el Capítulo 5). Por último, al nivel más básico, la sociedad, incluidos los trabajadores y los empleadores, rara vez perciben a los trabajadores domésticos como trabajadores, a los patrones como empleadores y al hogar como un lugar de trabajo. Es preciso examinar y comprender las funciones y las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en ese contexto.

10.2 ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

10.2.1 Posición internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo infantil doméstico

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), una organización internacional de más de 150 organizaciones empresariales y de empleadores de todo el mundo, representa al sector empresarial privado y los intereses globales de los empleadores ante la OIT, los organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales[88]. La OIE participa activamente como defensora y socia en la campaña mundial contra el trabajo infantil. En mayo de 2005, el Consejo General de la organización declaró que, además de las cuestiones morales y éticas que plantea el problema, la participación de las empresas en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil redunda en beneficio de las propias empresas (Recuadro 10.1). La OIE declaró que el trabajo infantil, en particular en condiciones peligrosas y de explotación, es

88 La OIE fue creada en 1920 para abogar en nombre de la comunidad empresarial y patronal mundial dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tripartita. En la actualidad, desde su sede en Ginebra, la OIE sigue defendiendo y promoviendo estos mismos intereses en una amplia gama de organismos de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales, procesos intergubernamentales y medios de comunicación. Visite el sitio web de la OIE.

"intolerable tanto por su carácter inhumano como por las consecuencias negativas a largo plazo para el bienestar económico y social de los niños afectados", y que "la OIE y sus federaciones afiliadas desempeñan un papel activo a nivel nacional e internacional en la lucha contra el trabajo infantil y en la defensa del acceso mundial a la educación de los niños en todo el mundo"[89].

RECUADRO 10.1: La OIE: Las empresas deberán participar en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil

"Además de los motivos de orden ético y moral, hay muchas razones para que las empresas participen en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en las comunidades en las que desarrollan sus actividades. Hacerlo así va en interés de las propias empresas.

En primer lugar, las peores formas de trabajo infantil pueden tener repercusiones directas para las empresas. Las empresas que desarrollan actividades en lugares donde se recurre habitualmente a las peores formas de trabajo infantil debieran preocuparse por las repercusiones a largo plazo sobre la reserva de mano de obra calificada, puesto que los niños que trabajan en lugar de ir a la escuela disponen de menos oportunidades para llegar a ser trabajadores adultos calificados. Dado que las peores formas de trabajo infantil obstaculizan el crecimiento económico, las empresas también debieran preocuparse por sus repercusiones en los mercados de consumo locales. Lo mismo podría decirse de las otras formas de trabajo infantil, dependiendo de su naturaleza.

En segundo lugar, realizar actividades consideradas como las peores formas de trabajo infantil en la cadena de suministro de la empresa, puede afectar la imagen pública de la misma. Esto ha llevado a muchas empresas a abordar la cuestión de las peores formas de trabajo infantil y las otras formas de trabajo infantil como parte de su programa en de responsabilidad social empresarial.

Por último, las empresas deben interesarse ya que se encuentran en una situación ideal para hacerlo. Más allá de su papel natural como creadoras de riqueza y promotoras del crecimiento económico, las empresas pueden influir directamente ya sea a través de sus propias iniciativas o por medio de sus organizaciones nacionales de empleadores. Las organizaciones de empleadores disfrutan de una ventaja comparativa en los ámbitos de las campañas públicas y de la elaboración de las políticas, y se encuentran en una situación inmejorable para sensibilizar sobre el problema y contribuir a la creación de alianzas sociales."

Fuente: OIE, 2005.

Sin embargo, debido a que la OIE es una organización que agrupa a empresas y organizaciones empresariales privadas, su campo de acción no incluye a los niños trabajadores domésticos. Su visión se limita a las situaciones de trabajo infantil en la economía de mercado: cadenas mundiales de suministro, servicios, agricultura, etc. A nivel nacional, las organizaciones nacionales de empleadores tienen una estructura similar, con una base de miembros constituida por el sector privado. Muchas de ellas participan activamente en la elaboración de políticas y programas para combatir el trabajo infantil en las actividades empresariales, pero son pocas los que se ocupan de las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico infantil o el trabajo doméstico en general.

Sin embargo, es importante señalar que en la declaración de política de 2005 del Consejo General de la OIE se reconocía el papel del sector empresarial y de las organizaciones de empleadores en la lucha contra el trabajo infantil en las "comunidades en las que desarrollan sus actividades" por motivos morales y éticos, y en la práctica, debido a sus efectos negativos sobre el capital humano.

89 Extraído de la sección sobre trabajo infantil del sitio web de la OIE.

A pesar de las limitaciones estructurales, las medidas adoptadas por las organizaciones nacionales de empleadores en el último decenio revelan los ámbitos en los que las empresas privadas y las organizaciones de empleadores, como agentes sociales y normativos, pueden influir en la lucha contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico:

- A nivel internacional mediante: la promoción y formulación de políticas a través del mecanismo internacional de establecimiento de normas y supervisión de la OIT, y su participación en coaliciones mundiales;
- A nivel nacional mediante:
  - la promoción de políticas y reformas legislativas, la representación en órganos normativos tripartitos, consejos de asesoramiento laboral, estructuras tripartitas relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo doméstico, y procesos de diálogo social;
  - la organización de los empleadores de trabajadores domésticos y el apoyo para que se organicen;
  - la representación de los empleadores de trabajadores domésticos o la prestación de asistencia técnica a las organizaciones de empleadores en la negociación colectiva;
  - la adopción de medidas que influyan en las prácticas de los empleadores en el sector, la promoción de códigos de buenas prácticas o de conducta y de modelos de contratos de trabajo, y la colaboración con las agencias de contratación privadas y las empresas para difundir información y fomentar el cumplimiento de la ley;
  - la adopción de políticas sindicales internas de la organización que exijan a sus miembros el respeto de los derechos de los trabajadores domésticos que emplean.

Nótese que la promoción y la formulación de políticas a nivel internacional y nacional, así como la negociación colectiva, en la que participan ambos interlocutores sociales, se examinan en secciones separadas a continuación.

10.3 ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Se distinguen dos tipos principales de empleadores:

- Empleadores domésticos, que emplean directamente a trabajadores domésticos;
- Establecimientos comerciales y sin ánimo de lucro que contratan a trabajadores domésticos y ofrecen sus servicios a hogares.

Las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos pueden centrarse en uno de estos tipos de empleo o en ambos. En cada caso se plantean retos específicos, pero es más difícil cuando se trata de empleadores domésticos, por las razones que se explican a continuación, y por las particularidades que plantea el trabajo en un entorno familiar (véase la Sección 2.5). Además, los establecimientos comerciales en general están comprendidos en el ámbito de la legislación laboral y las disposiciones sobre la organización colectiva de los empleadores.

10.3.1 Obstáculos que supone la organización colectiva de los empleadores

Las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos son mucho menos numerosas que las organizaciones de trabajadores domésticos. Algunos de los obstáculos que enfrentan los empleadores domésticos para organizarse no difieren de los que afectan a los trabajadores domésticos: i) la falta de conciencia sobre el hecho de que son empleadores y mantienen una relación laboral; ii) los escasos conocimientos técnicos para organizarse o llevar a cabo negociaciones colectivas; iii) los problemas logísticos que plantea la gran descentralización de los lugares de trabajo; iv) la exclusión jurídica del derecho al reconocimiento como organizaciones de empleadores o a negociar colectivamente; y v) los obstáculos administrativos para inscribirse como organizaciones de empleadores. Asimismo, existe poca motivación para que los empleadores domésticos se organicen en un sector en el que la negociación individual es el modo predominante para fijar los salarios y otras condiciones de empleo.

10.3.2 Tipos de organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos

Según los datos disponibles, la mayoría de las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos pertenecen al segundo tipo, es decir, se trata de empleadores de establecimientos comerciales. Han adoptado el modelo convencional de las relaciones comerciales y predominan en Europa, donde este modelo de empleo es más común en comparación con otras regiones. Algunas organizaciones representan única o principalmente a empleadores de trabajadores domésticos (por ejemplo, en Bélgica, Alemania, Francia e Italia) mientras que, en otras, el trabajo doméstico es solo uno de los sectores representados por la organización (entre otros segmentos del sector de limpieza o de los cuidados) (Basten, 2015, pág. 30).

En Francia, existen diversas organizaciones que representan a los diferentes tipos de empleadores del sector del trabajo doméstico. La *Fédération des Particuliers Employeurs de France* (FEPEM) fue creada en 1948 y representa a cerca de dos millones de empleadores domésticos, la mayoría de los cuales son hogares. Dos organizaciones de empleadores representan a entidades sin ánimo de lucro, la *Fédération nationale des Associations de l'aide familiale populaire-Confédération nationale des familles* (FNAAP-CSF) y la *Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles* (UNA), y dos organizaciones de empleadores representan a empresas privadas, la *Fédération française des services à la personne* (FEDESAP) y la *Fédération du service aux particuliers* (FESP). Todas ellas son signatarias de convenios colectivos que regulan los distintos tipos de acuerdo.

En Italia, los empleadores comenzaron a organizarse en la década de 1960, cuando la organización de trabajadores domésticos llevó a los miembros del clero y a otros empleadores comprometidos con los derechos humanos a crear pequeñas asociaciones. Es así que se crea la *Nuova Collaborazione*, y en 1974 la Federación Nacional del Clero Italiano firma el primer convenio colectivo que abarcaba la protección de los trabajadores domésticos. Desde entonces, la organización de empleadores se ha generalizado mucho más, lo que ha llevado al establecimiento de dos federaciones nacionales de empleadores de trabajadores domésticos, la *Federación Italiana Datori di Lavoro Domestico* (FIDALDO) y la *Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico* (DOMINA) (OIT, 2015d, pág. 3). DOMINA es una asociación de hogares empleadores, mientras que la FIDALDO es una federación de asociaciones y organizaciones de hogares empleadores.

En varios países europeos, existen organizaciones de agencias de servicios, pero ninguna organización de hogares privados que empleen directamente a trabajadores domésticos (Basten, 2015, págs. 30-31).

- Bélgica: *Federgon, Atou EI, Uni TS y Vlaams Platform PWA/PWA-DCO* representan a las empresas que participan en el programa de bonos *Titres Service, mientras que Familiehulp*, FEDOM, FESAD, FASD y FSB representan a los empleadores de trabajadores que prodigan cuidados a domicilio.
- Finlandia: la *Kiinteistötyönantajat* (asociación de empleadores inmobiliarios) y la Sosiaaliala (asociación de empleadores de servicios sociales).
- Suiza: *Zu Hause leben* (Vivir en casa) y *Spitex Privée Suisse* son asociaciones de empresas que emplean a trabajadores domésticos y cuidadores, especialmente en el ámbito de la atención a personas mayores. *Zu Hause Leben* es una asociación de agencias de trabajo doméstico creada para negociar normas comunes.
- Suecia: Almega es la asociación empleadores que representa a empresas de servicios. La KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation), organización sindical de movimiento cooperativo, representa a empresas cooperativas y organizaciones sin ánimo de lucro en las esferas de salud, deporte, comunidades religiosas, educación y cultura. Ambas tienen relaciones de negociación con el sindicato *Kommuna*.
- Países Bajos: OSB (*Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten*) es una asociación de empleadores de empresas de limpieza.

En Uruguay, Argentina y Alemania, las asociaciones de amas de casa existentes, que habían sido fundadas para representar los intereses colectivos de las amas de casa y de los consumidores, han llegado a representar a los hogares empleadores en respuesta a las necesidades de negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores domésticos. En Alemania, la DHB Netzwerk Haushalt (Red de la Federación de Amas de Casa), que representa a los hogares privados que emplean trabajadores domésticos, fue fundada originalmente con el nombre de Federación de Amas de Casa Alemanas (DHB), con el propósito principal de promover la profesionalización de la economía doméstica (Basten, 2015, pág. 31). Si bien este sigue siendo su objetivo hoy, también se han convertido en el socio oficial del sindicato del GNG en la negociación de un convenio colectivo para los trabajadores de hogares privados en el sector del trabajo doméstico.

En el Uruguay, después de la aprobación de la ley sobre trabajadores domésticos en 2006, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitó a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU) que representara a los empleadores de trabajadores domésticos en el Grupo 21 (Consejos de Salarios de Salarios Grupo 21), que es el mecanismo nacional de negociación de los salarios mínimos por sector[90]. La LACCU, una vez que confirmó la inclusión de esta función en sus estatutos y recibió la aprobación de su asamblea nacional, aceptó desempeñar esta función a condición de recibir apoyo técnico y jurídico por parte del ministerio. Desde entonces, la LACCU ha fortalecido su posición como una organización de empleadores de trabajadores domésticos, mediante la ampliación de su base de miembros entre los empleadores domésticos y la mejora de los servicios que les brinda.

Más recientemente, en Argentina, el Sindicato de Amas de Casa de la República de Argentina (SACRA) ha asumido un papel similar en materia de representación de los hogares privados en la negociación de un

90 Obsérvese que la Ley de 2006 incorporó la fijación de salarios para los trabajadores domésticos en el mecanismo nacional del salario mínimo.

convenio colectivo en el sector del trabajo doméstico. En septiembre de 2015, firmó un acuerdo histórico con siete sindicatos de trabajadores domésticos (OIT, 2014b; 2015d, pág. 6).

La asociación de empleadores "Hand in Hand" de los Estados Unidos es un buen ejemplo de una organización no tradicional establecida de forma autónoma por empleadores de trabajadores domésticos. Los empleadores fundadores estaban y siguen estando motivados por las necesidades de los empleadores, especialmente de aquellos que son vulnerables, como los enfermos y los ancianos, y por la convicción respecto de los derechos de los trabajadores domésticos. La asociación fue fundada en 2010 por un grupo de empleadores domésticos y sus socios que habían trabajado codo a codo con los trabajadores domésticos para apoyar la aprobación de la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos del Estado de Nueva York. De una organización pequeña basada en voluntarios, "Hand in Hand" se ha convertido en una organización que cuenta con personal, un fuerte liderazgo nacional y creciente influencia y alcance en Nueva York, California, e incluso en otros estados.

En Filipinas, la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) procura facilitar la constitución de grupos o redes de empleadores. Para ello, proporciona a los empleadores el espacio y la oportunidad de reunirse en talleres en los que se presta asesoramiento sobre cuestiones relativas al trabajo doméstico, como el proyecto de normas de aplicación de la Ley de trabajadores domésticos, o las directrices de política salarial mínima para el sector del trabajo doméstico. Desde 2011, la ECOP ha asumido el papel de interlocutor ante el Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus sobre Trabajadores Domésticos en representación de los empleadores de trabajadores domésticos, así como el de organizador de consultas nacionales y regionales. Sin embargo, es probable que el proceso de creación de una asociación formal de empleadores de trabajadores domésticos en Filipinas sea largo debido a la ausencia de elementos que promuevan tal organización, como la existencia de una plataforma formal para la negociación colectiva con una organización de trabajadores homóloga.

10.3.3 Iniciativas con respecto a las prácticas de los empleadores en el trabajo doméstico

Además de su participación en los diálogos sobre políticas y en la negociación colectiva, que se examinan en secciones separadas a continuación, algunas organizaciones de empleadores han elaborado códigos de conducta para influir en las prácticas de los empleadores y promover el cumplimiento de la ley.

Irlanda no cuenta con una organización de empleadores específica en el sector del trabajo doméstico, pero la Confederación Irlandesa de Empresas y Empleadores (IBEC) participó en las negociaciones para la elaboración de un Código de buenas prácticas destinado a proteger a las personas empleadas en hogares de terceros. El Código de buenas prácticas, elaborado por la Comisión de Relaciones Laborales en colaboración con los interlocutores sociales, establece el derecho de los trabajadores domésticos a los beneficios y protecciones laborales que gozan los demás trabajadores y la obligación de los empleadores de informar a estos trabajadores sobre sus derechos (Irish Labour Relations Commission, 2016).

En Zambia, la Federación de Empleadores de Zambia (ZFE) no estaba habilitada a representar legalmente a los empleadores de trabajadores domésticos (prácticamente todos ellos son hogares privados). Así pues, aunque la ZFE tomó la iniciativa de establecer un código de conducta destinado a los empleadores de trabajadores domésticos, los que negociaron dicho código fueron el Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU), la Federación de Sindicatos Libres de Zambia (FFTUZ), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y

el Ministerio del Interior. El Código abarca el salario mínimo, el tiempo de trabajo, la licencia por enfermedad, la licencia de maternidad, la indemnización por despido y más, y se basa en el Instrumento normativo núm. 3 (2011) sobre trabajadores domésticos. Las agencias intermediarias ("centros de empleadas domésticas", que reclutan, capacitan y colocan a los trabajadores domésticos, principalmente en Lusaka y las ciudades del cinturón del cobre) distribuyen el Código de Conducta a los empleadores, lo mencionan al establecer las condiciones contractuales en el punto de contratación, y han acordado negociar salarios por encima del salario mínimo y hacer cumplir los contratos. Los organismos informan que los salarios se sitúan entre un 19 por ciento y un 130 por ciento por encima del salario mínimo legal, y que se observa un alto grado de cumplimiento, pese a que no existe una supervisión sistemática del cumplimiento (OIT, 2015d).

En Filipinas, a finales de los años 2000, la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) elaboró un conjunto de "Directrices éticas" para los empleadores de trabajadores domésticos. Esta fue una de sus contribuciones a los esfuerzos tripartitos realizados durante ese período para combatir el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los trabajadores domésticos en general. De conformidad con la ley nacional sobre trabajadores domésticos de 2013, y con arreglo al plan de acción conjunto del grupo de trabajo técnico nacional sobre el trabajo doméstico, la ECOP ha elaborado un conjunto actualizado de directrices basadas en consultas con los empleadores de trabajadores domésticos (ECOP, 2006).

La asociación de empleadores "*Hand in Hand*" ha trabajado con empleadores individuales para elaborar un "código sobre los cuidados a domicilio", que establece normas para los empleadores de trabajadores domésticos. Actualmente, la asociación está poniendo a prueba diálogos de proximidad entre empleadores y trabajadores domésticos, con miras a establecer unidades de negociación colectiva a nivel de barrio.

10.4 SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS

10.4.1 Posición internacional sobre el trabajo infantil y el trabajo infantil doméstico

Los sindicatos desde siempre han hecho campañas y se han movilizado activamente contra el trabajo infantil, y a partir de mediados de los años noventa comenzaron a prestar especial atención al trabajo infantil doméstico, cuando el trabajo doméstico se identificó como uno de los principales sectores que emplea mano de obra infantil. Aparte de las preocupaciones relacionadas con los derechos humanos y laborales, existen muchas otras razones por las que los sindicatos han emprendido la lucha contra el trabajo infantil (Recuadro 10.2).

Con motivo del Día mundial contra el trabajo infantil de 2013, que se centró en los niños en situación de trabajo infantil en el trabajo doméstico, el Congreso Sindical Internacional (CSI) expresó su preocupación por el hecho de que gran parte de la atención prestada a la acción contra el trabajo infantil se haya centrado en proyectos específicos, sin que los gobiernos pongan en marcha políticas globales, las cuales son esenciales para que los proyectos individuales tengan un impacto sostenible (CSI, 2013b).

RECUADRO 10.2: ¿Por qué el trabajo infantil concierne a los sindicatos?

- El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales.
- El trabajo infantil significa pérdida de trabajo para los adultos.
- Los niños constituyen una alternativa barata al trabajo formal, lo que impacta negativamente en los salarios y las condiciones de trabajo.
- El trabajo infantil puede debilitar el poder de negociación de los sindicatos.
- Los niños trabajadores serán menos sanos en su vida laboral adulta.
- El trabajo infantil conlleva un incremento de la violencia y la inseguridad a nivel de la sociedad y de las personas.
- Cuando existen sindicatos, no existe el trabajo infantil.
- El trabajo infantil perpetua la pobreza.
- El derecho del niño a la educación no es negociable.

Fuente: OIT, 2016e.

En lo que respecta al trabajo doméstico en general, la CSI ha asumido un compromiso a largo plazo para lograr el trabajo decente en el ámbito del trabajo doméstico. En el segundo Congreso Mundial del Programa de Acción para la Igualdad de Género en 2010 se instó a los sindicatos a que siguieran obrando en pro de la organización colectiva de las trabajadoras, en particular de las trabajadoras domésticas. Una resolución del Congreso alentó a las organizaciones afiliadas a unirse a la campaña para la adopción, ratificación y aplicación de un Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, que está complementado por una Recomendación.

10.4.2 Tipos de acciones emprendidas por los sindicatos contra el trabajo infantil

En Camboya, los sindicatos han reforzado su capacidad para abordar las cuestiones del trabajo infantil mediante la creación de una estructura sindical nacional única sobre el trabajo infantil (OIT-IPEC, 2006c). En 2001, la Confederación Camboyana de Sindicatos (CCTU) y la Coalición de Sindicatos Libres y Democráticos de Camboya (CFDTUC) unieron fuerzas para crear el Comité Sindical para el Trabajo Infantil (UCCL), con el apoyo del Programa de Educación para los Trabajadores de la OIT y el Proyecto ACTRAV sobre trabajo infantil. En 2005, la UCCL ejecutó un proyecto con el objetivo de eliminar el trabajo infantil en el trabajo doméstico[91].

Los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores pueden adoptar (y han adoptado) medidas en muchos ámbitos para luchar contra el trabajo infantil en el trabajo doméstico, y proteger a los trabajadores domésticos de manera más amplia (Herramienta 10.1).

La mayoría de estos ámbitos son similares para ambos interlocutores sociales:

- A nivel internacional mediante: la promoción y formulación de políticas a través del mecanismo internacional de establecimiento de normas y supervisión de la OIT, y su participación en coaliciones mundiales;
- A nivel nacional mediante:
  - la promoción de políticas y reformas legislativas, y la participación en estructuras tripartitas nacionales sobre el trabajo doméstico, el trabajo doméstico infantil y el trabajo infantil;
  - la organización de los trabajadores domésticos y el apoyo para que se organicen;
  - la representación de los trabajadores domésticos, o la prestación de asistencia a las organizaciones de trabajadores domésticos en la negociación colectiva;
  - la realización de intervenciones directas: educación en derechos laborales; retiro y rehabilitación de niños trabajadores domésticos en situación de trabajo infantil;
  - la adopción de políticas sindicales internas con respecto a la conducta de sus miembros como trabajadores domésticos.

Nótese que la participación sindical en la promoción y formulación de políticas a nivel internacional y nacional, así como en la negociación colectiva, se examina en secciones separadas a continuación, ya que en estas actividades participan ambos interlocutores sociales.

91 Bajo los auspicios del proyecto de los Países Bajos TCRAM.

HERRAMIENTA 10.1: Medidas aplicadas por los sindicatos en materia de trabajo infantil, incluido el trabajo doméstico infantil

1. Desarrollo y difusión de políticas sindicales
   - Adopción de políticas sindicales a través de resoluciones del Congreso;
   - Adopción de planes estratégicos, o planes de acción en materia de trabajo infantil.

2. Influencia en la política nacional
   - Estrategias para el mercado laboral basadas en el trabajo decente; salario mínimo, políticas de salario justo;
   - Educación gratuita, obligatoria y de calidad para todos;
   - Pisos de protección social universal;
   - Servicios públicos de calidad, incluidas condiciones de trabajo decente para la educación, trabajadores sanitarios y asistentes sociales;
   - Transferencias en efectivo condicionadas para las familias con bajos ingresos.

3. Fortalecimiento de la libertad de asociación y la negociación colectiva
   - Negociación colectiva efectiva para garantizar trabajo decente a los adultos;
   - Derecho a organizarse y a negociar colectivamente para los sectores marginados, como los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos;
   - Medidas para promover la sindicalización y formalización de los trabajadores de la economía informal;
   - Cláusulas sobre la prohibición del trabajo infantil en los convenios colectivos.

4. Diálogo social
   - Garantizar la aplicación práctica de los salarios mínimos;
   - Negociaciones para eliminar los sistemas de pago a destajo o por tarea;
   - Acuerdos con las asociaciones de empleadores sobre la eliminación del trabajo infantil;
   - Acuerdos sectoriales tripartitos sobre la eliminación del trabajo infantil;
   - Participación en la formulación de una lista de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años.

5. Promoción legal a nivel nacional
   - De ser necesario, reformas a la legislación en materia de edad mínima de admisión al empleo o legislación educativa;
   - Garantizar que los sistemas jurídicos apliquen las sanciones legales contra los autores de situaciones de trabajo infantil;
   - Fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo, en particular en la economía informal.

6. Participación en coaliciones y movilizaciones
   - Participación en planes de acción nacionales para erradicar el trabajo infantil;
   - Participación en campañas nacionales de educación para todos.

7. Intervenciones dirigidas
   - Actuaciones de múltiples partes interesadas para eliminar el trabajo infantil en las cadenas de valor
   - Garantizar la efectiva incorporación de regímenes de garantía de empleo;
   - Garantizar la efectiva incorporación de regímenes de protección social, como las transferencias en efectivo condicionadas;
   - Programas o misiones de investigación vinculados a la exposición mediática;
   - Retiro de los niños del empleo; creación de zonas libres de trabajo infantil.

8. Apoyo legal a nivel internacional
   - Utilización de los mecanismos de supervisión regulares de la OIT;
   - Utilización de informes anuales bajo la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo;
   - Utilización de la Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales, 1977;
   - Utilización de acuerdos marco internacionales;
   - Utilización de acuerdos de comercio preferenciales de la Unión Europea y del Código de la OCDE sobre las multinacionales;
   - Utilización del marco de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

HERRAMIENTA 10.1: (cont.)

9. Campañas mundiales
   - Días internacionales/semanas de acción;
   - Campañas dirigidas que relacionan la utilización del trabajo infantil en las cadenas de suministro mundial;
   - Participación en programas internacionales.

10. Supervisión y evaluación
   - Supervisión de los compromisos del gobierno, planes de acción y rendición de cuentas de los recursos;
   - Supervisión de los planes de acción sindicales y logros;
   - Evaluación para identificar las estrategias exitosas que pueden ser reproducidas.

Fuente: OIT, 2016e, págs. 22-23.

10.4.3 Organizar a los trabajadores domésticos: desafíos que enfrentan los sindicatos

El grupo que los sindicatos representan tradicionalmente consiste en empleados de la economía formal, a los cuales ofrecen estructuras y procedimientos de afiliación bien definidos. Por lo tanto, pese a la fuerte presión ejercida sobre los centros y sindicatos nacionales para que faciliten la organización de los trabajadores que no forman parte de ese colectivo formal, los sindicatos deben enfrentar numerosos desafíos reales para contribuir a la organización de los trabajadores informales, con independencia del sector o país (Bonner, Spooner, 2011, págs. 88-92). Los desafíos son de carácter político, conceptual y práctico. Muchos sindicatos carecen de experiencia, apertura, habilidades, recursos y voluntad política para asumir seriamente el reto de contribuir a la organización colectiva de los trabajadores informales.

Además de estas dificultades, la organización de los trabajadores domésticos resulta difícil debido a su inaccesibilidad, invisibilidad, las relaciones laborales altamente personalizadas que los caracterizan y la falta de identidad. Las disposiciones jurídicas o las estructuras sindicales que circunscriben la afiliación sindical a los empleados de establecimientos y/o a un número mínimo de empleados en el lugar de trabajo también tienen un impacto negativo en los trabajadores domésticos. Otro desafío -que es poco probable que se reconozca abiertamente- es el hecho de que los miembros de los sindicatos puede que sean ellos mismos empleadores de trabajadores domésticos, y tengan problemas para conciliar estas dos realidades y reconocer intereses comunes.

10.4.4 Enfoques sindicales respecto a la organización de los trabajadores domésticos

A pesar de estos desafíos, los sindicatos tienen un papel clave que desempeñar en la creación de organizaciones de trabajadores domésticos fuertes y autónomas. La experiencia pone de manifiesto que existen varios enfoques que los sindicatos pueden adoptar a fin de organizar colectivamente a los trabajadores de la economía informal. Algunos de ellos también son pertinentes para los trabajadores domésticos (Herramienta 10.2).

Muchos centros han modificado sus estatutos para que los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones puedan afiliarse, y han elaborado estrategias para ampliar los servicios adecuados a estos trabajadores. Además, estos centros están obrando por determinar las categorías clave de trabajadores informales que necesitan organizarse, la mejor manera de establecer el punto de partida y los servicios que serían pertinentes. Dichos centros también están forjando alianzas de colaboración con las organizaciones de trabajadores informales existentes a nivel nacional y mundial. Valiéndose de su legitimidad e influencia, los sindicatos han contribuido a las negociaciones con las autoridades nacionales y locales.

HERRAMIENTA 10.2: Algunos enfoques para la organización de trabajadores de la economía informal

- Iniciativas autónomas para crear organizaciones de afiliación de grupos determinados de la economía informal, por lo general, con una fuerza de trabajo predominantemente femenina, como trabajadoras del hogar, trabajadores domésticos y vendedores ambulantes;
- Iniciativa sindical para crear sindicatos de trabajadores de la economía informal y por cuenta propia, tanto sectorial o intersectorial;
- Iniciativa sindical para extender la afiliación y la negociación colectiva de un sindicato sectorial con base principal en el sector formal hacia el sector informal y los trabajadores por cuenta propia;
- Prestación de servicios, tales como programas de capacitación técnica o capacitación profesional en salud y seguridad como punto de acceso;
- Iniciativas para extender la seguridad social y el seguro médico a los trabajadores de la economía informal;
- Organización sindical mediante cadenas de distribución mundial en colaboración con las ong, organismos de defensa al consumidor, y otras organizaciones de afiliación;
- Asociaciones entre sindicatos y organizaciones de trabajadores de la economía informal para desarrollar plataformas de negociación comunes con las autoridades o gobiernos regionales;
- Iniciativas integrales que combinen la búsqueda de una reforma legal, organizando y haciendo campaña para velar por la igualdad de trato y la no discriminación de trabajadores contratados y por agencia;
- Tripartismo y diálogo social en la economía informal.

Fuente: OIT, 2016e, pág. 46.

El Capítulo 9 (organización de trabajadores domésticos) ofrece ejemplos de trabajadores domésticos que se han organizado en sindicatos, organizaciones de trabajadores domésticos afiliadas a federaciones sindicales y alianzas entre organizaciones de trabajadores domésticos y sindicatos generales. En varios países europeos, los trabajadores domésticos individuales o sus asociaciones están afiliados a sindicatos, por ejemplo, en Francia, Italia, Austria y España (Basten, 2015, págs. 21-26). En Francia, cuatro grandes confederaciones sindicales cuentan con miembros del sector del trabajo doméstico: la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la *Confédération générale du travail* (CGT), la *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC) y la *Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes-Force ouvrière* (FGTA-FO). En Italia, los trabajadores domésticos pueden pertenecer a las ramas sectoriales respectivas de las tres confederaciones sindicales principales, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL y UILTuCS-UIL, así como al sindicato más pequeño Federcolf, que representa únicamente a los trabajadores domésticos y de cuidados. En los Países Bajos, el sindicato de la FNV reconoce a los trabajadores domésticos como una fuerza de trabajo importante y ofrece afiliación sindical independientemente de la situación jurídica de residencia.

En Filipinas, tres centrales sindicales nacionales (SENTRO, FFW y TUCP-ALLWIES) aunaron esfuerzos para organizar a los trabajadores domésticos. En 2012/2013, las tres organizaciones, que forman parte del

Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus sobre Trabajadores Domésticos, formularon una "Estrategia para la organización de todos los trabajadores domésticos"[92]. La estrategia se centró en establecer principios rectores comunes para integrar a los trabajadores domésticos en organizaciones democráticas y autónomas; examinar la posibilidad de crear una alianza de trabajadores domésticos ulteriormente; y coordinar las acciones de cada una de las organizaciones. En diciembre de 2015, cada una de estas centrales sindicales había establecido un sindicato de trabajadores domésticos: United, Taumbahay y ALLWIES-Kasambahay.

10.4.5 Servicios sindicales para trabajadores domésticos

Existen muchos servicios prácticos y directos que los sindicatos pueden proporcionar a los trabajadores domésticos y sus organizaciones, entre otros, formación en habilidades profesionales y derechos laborales, acompañamiento psicológico, asesoramiento jurídico, espacios para la creación de redes y actividades conjuntas, y servicios médicos (CSI, 2010; OIT, 2012a; 2016e).

En Senegal, los sindicatos locales han establecido un centro de formación en Dakar que imparte formación en habilidades para el hogar e información sobre los derechos laborales a trabajadoras jóvenes de zonas rurales que buscan trabajo doméstico (OIT-IPEC, 2013d, pág. 55). En Hong Kong (China), el Sindicato General de Trabajadores Domésticos (DWGU), afiliado a la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU), ha recibido financiación del Gobierno para la creación de un programa de formación profesional destinado a los trabajadores domésticos locales, conocido como Centro de Formación de la Confederación de Sindicatos (CTUTC). El Centro de Formación y la CTUTC son entidades independientes que garantizan la capacidad del Centro de Formación para promover un alto nivel profesional, y la independencia de la CTUTC en el diálogo social (OIT, 2015d). En los Capítulos 6 (Rescate de niños trabajadores domésticos en situaciones de trabajo infantil) y 8 (Educación y capacitación) se proporcionan otros ejemplos.

Con el fin de apoyar a los sindicatos y organizaciones asociadas en la defensa de los derechos de los trabajadores domésticos y las reformas de la legislación laboral, así como en la organización de los trabajadores domésticos, la CSI participó en la promoción, entre otras cosas, del intercambio de conocimientos, la elaboración de guías para la acción y la elaboración de materiales de promoción (Herramienta 10.3)[93].

92 "Domestic Work Technical Working Group (DW-TWG), All Workers Planning Session on Organizing Domestic Workers", 17 - 18 de junio de 2013, Clark, Pampanga. Documentación de Procedimientos. Documento interno, disponible en la Oficina de la OIT en Manila y en INWORK@ilo.org; OIT ACTRAV, 2012.

93 Véase el sitio web de la CSI, con una Sección dedicada a los trabajadores domésticos, identificados como uno de los temas prioritarios de la CSI.

HERRAMIENTA 10.3: Guías y herramientas para organizar a los trabajadores domésticos

CSI. 2010. *Guía de acción de la CSI. Trabajo decente, vida digna para los trabajadores domésticos*, Bruselas
Proporciona información útil sobre la forma en que los sindicatos pueden trabajar para y con los trabajadores domésticos de cara a la CIT 2011 y más allá.
Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_EspagnolWEB.pdf.

OIT; CSI; FITH. 2016. *Las trabajadoras del hogar se unen. Una guía para construir el poder colectivo para lograr derechos y protecciones para los trabajadores domésticos*, Guía del sindicato, Bruselas.
Su objetivo es inspirar y apoyar a los trabajadores domésticos, sus sindicatos, activistas sindicales y líderes para que continúen y fortalezcan las campañas de sensibilización.
Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf.

ONU-Mujeres; CSI 2013. *Las trabajadoras domésticas también cuentan: implementar protecciones para las trabajadoras domésticas. Un kit informativo*, Ginebra y Bruselas.
Destaca los beneficios de una mejor protección de los derechos de los trabajadores domésticos para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general.
Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/unwomen_iutc_factsheets.pdf.

HRW; FITH; CSI. 2013. *Claiming Rights. Domestic Workers' Movements and Global Advances for Labor Reform*, Human Rights Watch, Estados Unidos.
Realiza un seguimiento de los avances clave logrados entre 2011 y 2013 en la protección de los trabajadores domésticos en todo el mundo. El informe destaca los países que han ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y da ejemplos de la reforma de la legislación laboral nacional y la creciente fuerza y alcance del movimiento a favor de los derechos de los trabajadores domésticos.
Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/globaldw1013_brochure_lowres_spreads.pdf.

10.5 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva solo es posible si existen agentes de negociación colectiva, reconocidos como representantes de los trabajadores domésticos y sus empleadores, y si existe un mecanismo de negociación colectiva legalmente reconocido. En las discusiones anteriores se han esclarecido los desafíos que plantea el establecimiento de organizaciones oficiales de trabajadores domésticos y sus empleadores. Pocas legislaciones laborales nacionales contemplan la negociación colectiva en el sector, o reconocen el derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores a negociar colectivamente. En los países en los que existen intermediarios (empleadores privados o agencias de colocación), la identificación de los empleadores puede seguir siendo un problema (OIT, 2015d, pág. 4).

Sin embargo, hay varios países en Europa y América Latina en los que la legislación reconoce la negociación colectiva o prevé un mecanismo para negociar colectivamente los salarios mínimos y las condiciones de trabajo (a menudo sobre una base tripartita). Las organizaciones que se ocupan del sector del trabajo doméstico o los sindicatos de base más amplia, por una parte, y las organizaciones de empleadores, por otra, son los agentes de negociación reconocidos.

Francia exhibe algunas de las prácticas de negociación colectiva más antiguas del mundo en el sector del trabajo doméstico. El sector está cubierto por tres acuerdos. El primero fue firmado en 1999 por la FEPEM y

las confederaciones sindicales: la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) y Force Ouvrière (FO) (OIT, 2015d). Dado que el acuerdo amparaba únicamente a los trabajadores empleados y remunerados por hogares individuales (68 por ciento de la fuerza de trabajo), se firmaron otros dos acuerdos: un acuerdo de 2012 firmado por seis sindicatos y dos organizaciones de empleadores, que cubre a los trabajadores domésticos colocados en hogares privados por intermediarios sin fines de lucro[94]; y un acuerdo firmado en 2014 por tres sindicatos (CFDT, CFTC y CFE-CGC) y dos organizaciones de empleadores que representan a las empresas privadas (FEDESAP y FESP), que abarca a los trabajadores domésticos empleados por empresas privadas[95].

En Bélgica, comités mixtos formados por representantes de sindicatos y organizaciones de empleadores participan en la negociación colectiva a nivel sectorial (Basten, 2015, pág. 33). El Comité Mixto núm. 322.01 regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos empleados a través del sistema de bonos de servicio en Bélgica. El Comité fue establecido en 2006 y ha negociado convenios colectivos que abarcan una serie de cuestiones: salario mínimo y remuneración, tiempo de trabajo (38 horas semanales como máximo), tiempo de espera y de guardia, períodos de descanso diarios y semanales y disposiciones relativas a la formación, las pensiones y la seguridad social. Los acuerdos son renegociados regularmente por los sindicatos FGTB, ACV-CSC, CGSLB y las asociaciones de empleadores Federgon, Atout EI y Plateforme ALE.

En otros países, la negociación colectiva nacional ha sido posible gracias a la existencia previa de asociaciones nacionales de amas de casa. Los convenios colectivos de trabajo se han negociado sobre esta base en Argentina, Uruguay y Alemania (véase la sección anterior sobre las organizaciones de empleadores).

En algunos países están emergiendo prácticas locales de negociación, lo que demuestra la necesidad -especialmente por parte de los trabajadores- de negociar colectivamente. En Hong Kong (China), Indonesia y Kerala (India), por ejemplo, los sindicatos de trabajadores domésticos se están sirviendo de la negociación de contratos individuales para establecer normas colectivas en el sector. Según este modelo, los trabajadores se reúnen para determinar y coordinar las normas básicas en el sector y promover esas normas en el punto de contratación. Las normas se recogen en un contrato tipo o son promovidas por una organización intermediaria que gestiona la contratación en el sector.

94 Negociadas por seis sindicatos (CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO y UNSA-SNAPAD) y las organizaciones de empleadores que representan a empresas sin fines de lucro (FNAAP-CSF y UNA).

95 La CGT se opuso a este contrato, argumentando que tergiversa la relación laboral al tratar a los empleadores como usuarios de servicios. FO también decidió no firmar el acuerdo porque creía que llevaría a la desintegración de las condiciones laborales del sector, en parte por el modelo de relación laboral.

10.6 PROMOCIÓN DE POLÍTICAS Y FORMULACIÓN DE POLÍTICAS A NIVEL NACIONAL

Como se ha demostrado en discusiones precedentes y en el Capítulo 5 (Ley y Acción Política), las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden lograr progresos en la agenda de políticas laborales y sociales sobre el trabajo doméstico. Los sindicatos y las organizaciones nacionales de empleadores están en una posición única para abogar por nuevas leyes y políticas. Gracias su participación en negociaciones sobre legislación nacional y las normas mínimas, pueden obtener nuevos derechos para los trabajadores domésticos. En Italia, en 1969, los sindicatos hicieron campaña con organizaciones de trabajadores domésticos como las *Associazioni cristiane lavoratori italiani - Collaboratrici e collaboratori familiari* (ACLI-COLF) para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores domésticos, lo cual que allanó el camino para el primer convenio colectivo en 1974 (Hobden, 2015). Incluso cuando existen leyes y políticas apropiadas, el desafío constante es asegurar que la ley se cumpla y que los empleadores traten a sus trabajadores domésticos con respeto.

10.6.1 Principales esferas para el diálogo político

Las principales esferas de políticas pertinentes para la protección de los niños trabajadores domésticos que los interlocutores sociales podrían ayudar a modelar son las siguientes:

- Acceso universal a una educación de calidad - accesible, asequible, de alta calidad; gratuita, obligatoria y universal
- Empleo y protección del trabajo:
  - creación de empleo para jóvenes trabajadores y adultos, salarios mínimos, limitaciones del tiempo de trabajo
  - inspección del trabajo
  - prácticas de trabajo formal
  - edad mínima de admisión al empleo y al servicio doméstico
  - definición de trabajo ligero
  - lista de trabajos peligrosos
  - operaciones de las agencias de contratación
- Seguridad de ingresos básicos, piso de protección social
  - Esquemas sensibles al trabajo infantil, por ejemplo, transferencias en efectivo condicionadas
- En el recuadro que figura a continuación se esbozan algunas medidas básicas para determinar el alcance y el orden de prioridad de las cuestiones relativas a la promoción de políticas.

La Herramienta 10.4 constituye una lista de verificación elaborada por la CSI y destinada a los sindicatos para ayudarles en la planificación de su labor de sensibilización en materia de políticas que atañen a los trabajadores domésticos.

HERRAMIENTA 10.4: Planificación de campañas sindicales

Planificación de campañas sindicales: análisis de las cuestiones paso a paso

Las campañas han de considerarse como un primer paso importante para la sindicalización. La experiencia demuestra que al participar en la campaña de un sindicato, los trabajadores y trabajadoras del hogar terminan queriendo afiliarse al mismo. Algunos de ellos se convertirán en futuros activistas y líderes.
Las siguientes sugerencias constituyen una guía para la planificación de una campaña paso a paso:

Consultar a los trabajadores del hogar y a sus organizaciones desde el principio
Es importante reconocer los conocimientos específicos de las organizaciones de los trabajadores del hogar. Una consulta y cooperación inicial permitirá:

- que se desarrolle una confianza y comprensión mutuas;
- garantizar una campaña sólida y unificada, y contribuir a desarrollar alianzas de manera práctica;
- intercambiar información clave sobre cuestiones a las que se enfrentan los trabajadores;
- identificar el apoyo que necesitan los trabajadores del hogar y la forma en que los sindicatos pueden ayudar.

Planificar actividades conjuntas entre los sindicatos y los trabajadores del hogar
Las actividades conjuntas permitirán desarrollar confianza y amistad, y contribuirán a que la campaña sea fuerte. Ejemplos de actividades conjuntas:

- ser co-anfitriones de eventos y reuniones sobre los derechos de los trabajadores y los sindicatos;
- organizar sesiones de asesoramiento sobre prestaciones de la seguridad social;
- proporcionar asistencia de traducción;
- invitar a los trabajadores del hogar a hablar en eventos y mítines sindicales;
- llevar a cabo actividades culturales como concursos de relatos o de canto;
- desarrollar actividades sociales informales para que sindicatos y trabajadores del hogar se conozcan y desarrollen un entendimiento mutuo.

Promover el apoyo sindical a los trabajadores del hogar
Para hacer una buena campaña a favor de nuevos derechos, es crucial que entre los miembros, activistas y líderes sindicales se consolide un apoyo hacia los trabajadores del hogar. Muchos miembros sindicales quizás no sean conscientes del pésimo salario y condiciones laborales que tienen muchos trabajadores del hogar. Quizás no se den cuenta de que los trabajadores del hogar suelen estar excluidos de la protección de la legislación laboral nacional. Puede fomentarse un apoyo vital por parte de los miembros sindicales mediante:

- una sensibilización a todos los niveles (incluidas las estructuras de toma de decisiones, comités, delegaciones, organismos regionales, sucursales del lugar de trabajo, etc.) proporcionando información bien documentada;
- defender los derechos de los trabajadores del hogar en conferencias y reuniones sindicales;
- invitar a los trabajadores del hogar a hablar en las reuniones sindicales;
- presionar para que haya compromisos políticos, asignación de recursos y un trabajo conjunto con las organizaciones de trabajadores del hogar;
- aportar historias y noticias acerca de los trabajadores del hogar, destinados a publicaciones y sitios web sindicales;
- ganarse un apoyo político formal para las propuestas políticas y/o planes de acción de campañas por parte del organismo de toma de decisiones del sindicato.

Llegar a conocer la situación de los trabajadores del hogar
Para pasar a la acción de manera eficaz, las organizaciones tienen que saber primero cuál es el problema, dónde trabajan los empleados del hogar y qué quieren. Esto puede convertirse en un reto, porque los trabajadores del hogar se encuentran desperdigados por domicilios individuales. Resulta difícil ponerse en contacto con ellos, no tienen mucho tiempo para reunirse con otros trabajadores y a menudo están expuestos a amenazas o a la presión por parte de su empleador.

- las estadísticas e informes públicos pueden ayudar a determinar el número de trabajadores del hogar, pero como muchos están indocumentados, quizás sea necesario recurrir a otros métodos;
- los miembros de sindicatos y organizaciones de trabajadores del hogar pueden contribuir al inventario del número de trabajadores mediante sus propias fuentes de información;
- la información sobre salarios y lugar de trabajo puede ser recopilada a través de las organizaciones de trabajadores del hogar, ONG y grupos religiosos.

HERRAMIENTA 10.4: (cont.)

Estudiar los derechos legales de los trabajadores del hogar en su país
La realización de un inventario de los derechos legales de los trabajadores del hogar en cada país permitirá identificar las prioridades de su campaña. Para ello se puede llevar a cabo una encuesta u organizar una serie de entrevistas entre los trabajadores del hogar. También se puede hacer una evaluación de la aplicación de las disposiciones legales e identificar las lagunas existentes entre la ley y la práctica.
A fin de evaluar los derechos existentes para los trabajadores del hogar en la legislación de su país, se pueden hacer las siguientes preguntas:

- ¿Los trabajadores del hogar están cubiertos por la legislación laboral?
- ¿Los trabajadores del hogar tienen derecho a un contrato de empleo por escrito?
- ¿Los trabajadores del hogar tienen derecho a unirse o formar un sindicato?
- ¿Existe un salario mínimo establecido para los trabajadores del hogar?
- ¿Las horas de trabajo están reguladas por la ley?
- ¿Existe un derecho a vacaciones anuales remuneradas, días libres semanales y una compensación por las horas extras?
- ¿Tienen acceso a los planes nacionales de protección social?
- ¿Los trabajadores del hogar tienen derecho a una protección y baja por maternidad?
- ¿Los trabajadores del hogar están cubiertos por la legislación relativa a la salud y seguridad?
- ¿Existe una aplicación efectiva para erradicar el trabajo infantil del hogar y para asegurarse de que los niños y las niñas asistan a la escuela?
- ¿Los trabajadores del hogar pueden acceder a los procedimientos de presentación de quejas, a los tribunales laborales y a unas compensaciones efectivas cuando ven sus derechos violados?

Esta lista ayudará al lector a establecer las prioridades para su campaña. Se recomienda centrarse primero en las cuestiones que tengan más probabilidades de conseguirse. Después se puede seguir avanzando a partir del logro obtenido, a través de la publicidad, y empezar a hacer campaña sobre el siguiente objetivo.

Fuent: CSI, 2010, págs. 47-49.

10.6.2 Organismos tripartitos y alianzas de amplia base

Algunas de las reformas legislativas y de aplicación de la ley que más éxito han cosechado se han conseguido a través del tripartismo y coaliciones de múltiples partes interesadas.

En Filipinas, una coalición multisectorial conocida como el Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus sobre Trabajadores Domésticos ha conseguido varios logros concretos para los trabajadores domésticos. Integrado por tres centrales sindicales, la organización nacional de empleadores, grupos de trabajadores domésticos y ONG regionales asiáticas, el Grupo de Trabajo abogó por la adopción del Convenio sobre las trabajadoras domésticas, la posterior ratificación del Convenio núm. 189 por Filipinas y la promulgación de una ley nacional sobre los trabajadores domésticos (Recuadro 10.3). Desde su creación en 2009, las prioridades y el ámbito de acción del Grupo de Trabajo han evolucionado. En la actualidad, su principal prioridad es asegurar la aplicación efectiva de la Ley de trabajadores domésticos (aprobada en enero de 2013) mediante el fortalecimiento de las capacidades de los organismos de ejecución, la ampliación de la organización de los trabajadores domésticos, la organización de los empleadores de trabajadores domésticos y la sensibilización pública permanente sobre las nuevas normas.

En Tanzania y Zambia, algunos comités tripartitos similares han adoptado planes de acción nacionales para promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Los niños trabajadores domésticos, muchos de ellos sujetos a acuerdos informales de empleo puertas adentro basados en vínculos de parentesco, constituyen una gran proporción de los trabajadores domésticos en ambos países, según las conclusiones de los estudios nacionales sobre los trabajadores domésticos. En octubre de 2012, el Grupo de Trabajo Técnico tripartito de Tanzania aprobó un plan de acción para 2012-2014. El Grupo tenía por objetivos promover la ratificación del Convenio núm. 189; fortalecer las capacidades de la CHODAWU Continental y Zanzíbar; y abogar a nivel nacional por los derechos de los trabajadores domésticos y la capacitación de inspectores, mediadores y conciliadores en el desempeño de sus funciones en relación con las cuestiones del trabajo doméstico. La LESCO, órgano consultivo tripartito nacional sobre el trabajo, hizo suya la ratificación del Convenio núm. 189 y, en 2014, la cuestión se sometió al Consejo de Ministros[96].

En Zambia, el Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus (TPTWG) sobre el trabajo doméstico fue establecido oficialmente en diciembre de 2014, celebró su primera reunión en el mismo mes; y en marzo de 2015 adoptó un plan de acción nacional. En este plan se fijaron los siguientes objetivos: llevar a cabo estudios nacionales sobre el trabajo doméstico y el marco reglamentario; realizar actividades de promoción; fortalecer el liderazgo y la capacidad de organización del sindicato de trabajadores domésticos; y promover el cumplimiento de las reglamentaciones nacionales sobre el trabajo doméstico por parte de la asociación de centros de empleadas domésticas mediante la difusión de un código de conducta destinado a los empleadores de trabajadores domésticos y un modelo de contrato de trabajo elaborado por la ZFE[97]. Los asociados tripartitos y sus socios en Tanzania y Zambia han realizado logros concretos en el marco de sus planes nacionales, pero las alianzas se encuentran claramente en la etapa inicial, y siguen enfrentando importantes desafíos institucionales y logísticos[98].

RECUADRO 10.3: FILIPINAS: El Grupo de Trabajo Técnico (GTT) sobre el trabajo doméstico

El Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus sobre Trabajadores Domésticos de Filipinas presentó una posición unificada -basada en consultas tripartitas- sobre el Convenio núm. 189 de la OIT en la Conferencia de la OIT, y su ratificación en 2013. Sindicatos, trabajadores domésticos, el Foro de Migrantes de Asia y el Departamento de Trabajo y Empleo coordinaron esfuerzos de promoción y cabildeo para hablar con una sola voz a fin de garantizar asegurar la ratificación del Convenio núm. 189 y la aprobación de la Ley de Trabajadores Domésticos en 2013. Si bien la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) se pronunció claramente a favor de la ratificación, su posición con respecto a algunas de las prestaciones sociales para los trabajadores domésticos con arreglo a la legislación nacional propuesta difiere de la del grupo de trabajadores. No obstante, participó en debates sobre políticas y "talleres de redacción". Una vez aprobada la ley, se comprometió a promover el cumplimiento por parte de los empleadores de los trabajadores domésticos.

96 A partir de 2015, la cuestión de la ratificación sigue pendiente. Se completaron todas las demás actividades previstas, incluidas las campañas de promoción por parte de CHODAWU y la capacitación para inspectores de trabajo, conciliadores y mediadores. El GTE de Tanzania estaba integrado por el Ministerio del Trabajo, el Congreso Sindical de Tanzania (TUCTA), CHODAWU, la Asociación de Empleadores de Tanzania (ATE) y dos ONG (Kiwohede y Kivulini) que prestaban servicios a los niños trabajadores domésticos. Fuente: Diversos informes sobre actividades asistidas por la OIT, incluidos informes de progreso e informes de evaluación final de proyectos financiados en el marco del Acuerdo de cooperación OIT_SIDA de 2012-2013 y 2014-2015.

97 El TPTWG estaba integrado por los Ministerios de Trabajo y de la Mujer, dos centrales sindicales (ZCTU y FFTUZ) y sus sindicatos afiliados de trabajadores domésticos, la Organización Nacional de Empleadores (ZFE) y una asociación de centros de empleadas domésticas. Fuente: Diversos informes de progreso presentados a la OIT sobre las acciones nacionales en el marco del acuerdo de cooperación OIT-SIDA sobre el trabajo doméstico en Zambia.

98 En los informes finales de evaluación del SIDA para 2012-2013 y 2014-2015 se observaron debilidades institucionales en las organizaciones miembros, una falta de recursos para financiar acciones y, en Tanzania, la incapacidad del ministerio de trabajo para proporcionar liderazgo político en el tema del trabajo doméstico e involucrar al grupo tripartito de manera sostenida.

RECUADRO 10.3: (cont.)

Las prioridades de los planes de acción del Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus han evolucionado a lo largo de los años, desde la ratificación del Convenio núm. 189 y la aprobación de la nueva ley, hasta la aplicación efectiva de la ley y la organización de los distritos electorales en el sector. Las organizaciones miembros llevan a cabo actividades tanto de forma conjunta como autónoma de conformidad con sus mandatos y capacidades, y han adoptado diversos medios de acción. Desde la promulgación de la Ley de trabajadores domésticos, el Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus ha ampliado sus procesos consultivos y de planificación para incluir a representantes de los organismos encargados de aplicar determinadas disposiciones de la ley, en particular tres organismos de seguridad social, la autoridad nacional de formación profesional y los departamentos de gobiernos locales, bienestar social y justicia.

Desde su formación en 2009, y por medio de muchos planes de acción, el Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Plus ha comprendido la importancia de las siguientes acciones (CSI, IDWF OIT-GAP, pág. 32):

- compartir conocimientos, experiencia y recursos entre los miembros de la red y compartir sus experiencias con otros equipos a nivel regional y mundial;
- poner en común las competencias de los miembros de los diferentes sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos, y llevar a cabo estudios;
- preparar los debates estratégicos sobre salarios, libertad sindical y asegurar la aplicación de las nuevas leyes;
- elaborar un plan de campaña (con estrategias de promoción y un plan de comunicación y difusión en los medios de comunicación), dirigido a personas clave del gobierno y crear una red de aliados en constante expansión;
- disponer de líneas abiertas de comunicación.

Fuente: OIT, CSI, FITH, 2016, pág. 32.

10.6.3 Comités tripartitos y multilaterales sobre trabajo infantil

Los interlocutores sociales también han emprendido acciones colectivas o coordinadas para proteger a los niños trabajadores domésticos o eliminar el trabajo infantil en general. Los comités directivos nacionales sobre el trabajo infantil, creados para supervisar los proyectos del programa IPEC de la OIT, según lo estipulado en los memorandos de entendimiento entre el IPEC y los distintos gobiernos, cuentan con la representación tripartita del gobierno, las organizaciones de empleadores y los sindicatos.

Esto ha garantizado la participación de los tres mandantes de la OIT en las consultas nacionales e internacionales sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil. La experiencia del programa IPEC ha demostrado que algunas de estas entidades tripartitas siguen funcionando, incluso después de la finalización de los proyectos del IPEC (OIT-IPEC, 2010b). Al ser un tema menos controvertido que el de las relaciones laborales, el trabajo infantil puede ser a veces un punto de consenso, lo que constituye un trampolín para el diálogo social sobre otras cuestiones.

En Togo, los interlocutores sociales participaron activamente en un taller para elaborar un plan de acción sectorial sobre el trabajo doméstico infantil, y emprendieron esfuerzos para conmemorar el Día mundial contra el trabajo infantil de 2009 en colaboración con el gobierno y las ONG, en particular la Oficina Internacional Católica para la Infancia (BIGE) y la Organización Mundial del Trabajo (OMA África), una importante organización miembro de la Marcha global contra el trabajo infantil (OIT-IPEC, 2013d, pág. 55).

En Madagascar, durante la ejecución del proyecto del IPEC 2004-2010, el gobierno institucionalizó (por decreto Nº 2005-523 del 9 de agosto de 2005) un comité nacional (*Comité national de lutte contre le travail des enfants*, CNLTE) encargado de coordinar todas las actividades relativas a la lucha contra el trabajo infantil, examinar las propuestas que requieren financiación gubernamental y orientar la ejecución de los programas de lucha contra el trabajo infantil (IUT-IPEC, 2010a, págs. 18-23). Para poner en práctica las directivas del comité nacional, el gobierno también creó diez comités regionales (CRLTE), uno para cada una de las principales regiones del país: Diana, Boeny, Analamanga, Vakinakaratra, Atsinanana, Atsimo Andrefana, Alaotra Mangoro, Haute Matsiatra, Analanjirofoet y Vatovary Fitovinany. A finales de 2010, esta estructura institucional seguía en funcionamiento. Los comités nacionales y regionales agruparon a representantes de las entidades gubernamentales pertinentes (Ministerios de Trabajo, Justicia y Educación), los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y otras ONG activas en cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. Las ONG se encargaron de las actividades en el terreno y las intervenciones directas destinadas a prevenir el trabajo infantil, retirar a los niños en situación de riesgo y a las víctimas de las peores formas de trabajo infantil. También se establecieron observatorios regionales del trabajo infantil ("*Observatoires régionaux de lutte contre le travail des enfants*", ORTE) para facilitar la información que los comités necesitaban para planificar y ejecutar sus programas.

En Uganda y Zambia, durante la ejecución de los proyectos del IPEC 2002-2006, cada país estableció un comité directivo nacional encargado de supervisar la formulación de políticas y la labor legislativa (OIT-IPEC, 2006b, págs. 49-50). Los comités estaban integrados por funcionarios gubernamentales del Ministerio de Trabajo, representantes de otros ministerios importantes, como los de educación y servicios sociales, la organización nacional de empleadores, la dependencia de protección de la infancia de la policía y las principales ONG que se ocupan del trabajo infantil doméstico. Esta representación multisectorial resultó muy útil porque los distintos agentes del equipo especial pudieron aportar el apoyo técnico necesario y garantizar el seguimiento. También a gracias a esta estrategia se logró que el problema del trabajo infantil doméstico fuera más visible en las diferentes áreas políticas y técnicas representadas, y se elevó las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico del nivel comunitario al nivel de las políticas nacionales. En Zambia, el Grupo de Tareas Nacional sobre el Trabajo Infantil Doméstico impulsó la armonización de las leyes sobre los niños trabajadores, que son demasiado complejas y a menudo contradictorias. Se introdujo un instrumento reglamentario para abordar el trabajo peligroso y las cuestiones de género en el trabajo infantil.

10.7 PROMOCIÓN DE POLÍTICAS Y FORMULACIÓN DE POLÍTICAS A NIVEL INTERNACIONAL

La elaboración de normas internacionales del trabajo, que pueden ser convenios, recomendaciones o protocolos, en el seno de la OIT, es un proceso legislativo único que involucra a representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo (véase el gráfico de la OIT en línea). De manera plenamente participativa, los informes de análisis de la situación y los proyectos de instrumentos se distribuyen a los Estados miembros y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y se debaten en la Conferencia Internacional del Trabajo en una serie de etapas. Se requiere una mayoría de dos tercios de los votos en la Conferencia para que se adopte una norma.

La adopción histórica en 2011 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación que lo acompaña es un ejemplo de ello. El Consejo de Administración lo incluyó en el

orden del día de la 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y lo aprobó con un amplio apoyo tripartito en su 100.ª reunión. Este logro fue la culminación de años de cabildeo por parte de las organizaciones de trabajadores domésticos y los sindicatos. Este logro se debe en gran medida a la participación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la UITA, la IDWF (IDWN en ese momento) y sus organizaciones miembros y socios en la elaboración del Convenio, y en la movilización del compromiso y el apoyo de muchos Estados miembros.

Desde 2011, muchas organizaciones han emprendido campañas mundiales y nacionales para la ratificación del Convenio núm. 189. La Campaña "de 12 a 12", dirigida por la CSI en estrecha colaboración con la FITH y la UITA, es una coalición de movimientos sindicales internacionales y nacionales, incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos, grupos de derechos de los migrantes, ONG internacionales y otros socios de la sociedad civil en más de 90 países. Su objetivo es movilizar a los trabajadores de todo el mundo para que presionen a sus gobiernos con el fin de que ratifiquen el Convenio núm. 189 y promulguen leyes que garanticen un trabajo decente para los trabajadores domésticos. Esta coalición, que se creó en 2011, se proponía inicialmente lograr 12 ratificaciones a finales de 2012. Para diciembre de 2017, 24 países habían ratificado el Convenio núm. 189.

La campaña fue rápidamente adoptada por centros nacionales, sindicatos, organizaciones de trabajadores domésticos y grupos de mujeres, migrantes y de derechos humanos. Se celebraron reuniones estratégicas de planificación "de 12 a 12" a nivel nacional, regional e internacional en cooperación con la FITH. En más de 90 países surgieron equipos "de 12 a 12" y se crearon asociaciones y alianzas. 175 afiliadas de la CSI se unieron a la campaña, así como cientos de sindicatos y otras organizaciones. Una red internacional "de 12 a 12" de casi 2.000 activistas está conectada a través de la página de Facebook "de 12 a 12". Los boletines, comunicados de prensa y artículos "de 12 a 12" se publican regularmente en la página web de la CSI "de 12 a 12" y son ampliamente difundidos. Los socios internacionales oficiales de la Campaña son hoy en día los siguientes: FITH, UITA, PSI, CES, Human Rights Watch, Anti-Slavery International, Amnistía Internacional, Caritas, SOLIDAR, Foro de Migrantes de Asia, la Marcha global contra el trabajo infantil, World Solidarity y FOS, que han movilizado sus redes en apoyo de la campaña y continúan haciéndolo.

La OIE copreside la Plataforma sobre Trabajo Infantil (CLP), junto con la Confederación Sindical Internacional (CSI), y en cooperación con la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La CLP tiene por objeto fomentar los intercambios entre las empresas y otras partes interesadas en la lucha contra el trabajo infantil, en particular en las cadenas de suministro, como una forma de aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje colectivo y la base mundial de conocimientos sobre los esfuerzos encaminados a eliminar el

trabajo infantil. Sin embargo, su objetivo principal es el trabajo infantil en las empresas comerciales (visite el sitio web de la OIT sobre la CLP).

La Marcha global contra el trabajo infantil es una red mundial de sindicatos y organizaciones de docentes y de la sociedad civil que trabaja en pro de los objetivos de desarrollo comunes de eliminar y prevenir todas las formas de trabajo infantil, esclavitud y trata, y garantizar el acceso de todos los niños a una educación pública gratuita, significativa y de buena calidad (Recuadro 10.4).

RECUADRO 10.4: Marcha global contra el trabajo infantil

Trata de eliminar el trabajo infantil cuestionando, atacando y cambiando los propios sistemas que obligan a los niños a trabajar, en los planos mundial, regional y nacional.

La Marcha global trabaja en una estrategia de tres vertientes, o lo que llama el Paradigma Triangular, que son tres procesos clave que afectan el futuro del mundo, en particular de nuestros hijos: la eliminación del trabajo infantil, la educación para todos y el alivio de la pobreza.

La Marcha global reconoce la importancia crítica de asegurar que el mundo siga cumpliendo las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y logre los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, en particular los siguientes Objetivos y Metas para poner fin al trabajo infantil, la esclavitud y el tráfico de niños, y promover la educación para todos:

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Meta 8.7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025.

Meta 16.2: Poner fin al abuso, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

Fuente: Sitio web de la Marcha global contra el trabajo infantil.

10.8 MENSAJES CLAVE

- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores aportan conocimientos y competencias únicos a los debates sobre el mundo del trabajo.
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores ocupan una posición de liderazgo cuando se trata de ejercer influencia en las relaciones laborales y la política social a nivel nacional e internacional. En muchos países, ambos interlocutores sociales forman parte integrante del funcionamiento de los órganos nacionales tripartitos de asesoramiento en materia de trabajo.
- Es indispensable contar con organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes, independientes y democráticas para establecer un diálogo social fructífero y lograr consenso y compromiso, en los cuales se puedan cimentar relaciones laborales armoniosas y mejores condiciones de trabajo.
- El sector del trabajo doméstico no se ajusta a las nociones convencionales de empleado, empleador y relaciones laborales que tienen los interlocutores sociales. Sin embargo, muchos ejemplos de países muestran que los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en la promoción de la justicia social y el trabajo decente de esta valiosa pero casi olvidada mano de obra.

© OIT/CROZET, M.

REFERENCIAS

Ackson, T. 2012. *Draft report of a comparative study on Convention No. 189 and national law and practice in the united republic of Tanzania*, OIT Tanzania, Dar es Salaam.

Alcantara, J. 2011. *Process documentation and assessment. International Labour Organization Assistance in Advancing Decent Work for Domestic Workers*, Inédito, OIT Filipinas, Manila.

ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2010. *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, Gulnara Shahinian, Consejo de Derechos Humanos, 15º período de sesiones, A/HRC/15/20*. Disponible en: http://undocs.org/es/A/HRC/15/20.

———. 2011. *Observación general Nº 1, sobre los trabajadores domésticos migratorios*, Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias, CMW/C/GC/1, 23 de febrero de 2011. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2FC%2FGC%2F1&Lang=en.

Apostol, M. B. Q. 2015. *Final Report. Process Documentation. This Report documents the results of the various initiatives of the All Workers Group of the Domestic Work Technical Working Group (DW-TWG)*, apoyado por la Organización Internacional del Trabajo para la organización, el desarrollo y el empoderamiento de los trabajadores domésticos en Filipinas desde 2014 hasta 2015, OIT Filipinas, Manila.

Arzadon, M. M.; Nato, R. 2015. *The Philippine Alternative Learning System: Expanding the Educational Future of the Deprived, Depressed, and Underserved*, 9ª Conferencia Internacional Sobre Trabajo de Investigación y aprendizaje (RWL9), Singapur. Disponible en: www.researchgate.net/publication/313724502_The_Philippine_Alternative_Learning_System_Expanding_the_Educational_Future_of_the_Deprived_Depressed_and_Underserved.

Basten, A. 2015. *Promote industrial relations in the domestic work sector in Europe*, EFFAT. Disponible en Ingles: www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_report_promote_industrial_relations_in_the_domestic_work_sector_in_europe_en.pdf.

Battistella, G.; Park, J. S.; Asis, M. M. B. 2011. *Protecting Filipino Transnational Domestic Workers: Government Regulations and their Outcomes*, PIDS Serie de documentos de debate, Num. 2011-12, Instituto Filipino de Estudios para el Desarrollo, Ciudad de Makati. Disponible en: www.econstor.eu/bitstream/10419/126839/1/pidsdps1112.pdf.

Behrens, M.; Traxler, F. 2004. *Employers' organisations in Europe*, EurWORK, Eurofound. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/employers-organisations-in-europe.

Bignami, R.; Casale, G.; Fasani, M. 2013. *Labour inspection and employment relationship*, Documento de Trabajo Num. 28, Servicio LABADMIN/OSH OIT, Ginebra. Disponible en Ingles: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_217603.pdf.

Black, M. 2002. *A handbook on advocacy. Child domestic workers: Finding a voice*, Anti-Slavery International, Reino Unido. Disponible en: www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/a/advocacyhandbookeng.pdf.

———. 2005. *Child domestic workers: A handbook on good practice in programme interventions*, Anti-Slavery International, Serie sobre el Trabajo Infantil, Núm. 17, Horsham, Reino Unido, Disponible en: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3906&context=globaldocs.

Blanchet, T. 1996. *Lost innocence, stolen childhoods*, Universidad Press Limited (UPL), Dhaka, 261 pag.

Bonner, C.; Spooner, D. 2011. *Organizing in the Informal Economy: A Challenge for Trade Unions*, International Politics and Society, IPG 2/2011. Disponible en Ingles: http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf.

Brown, G. 2012. *Child Labour & Educational Disadvantage – Breaking the Link, Building Opportunity. A Review by Gordon Brown*, Enviado especial de las Naciones Unidas para la educación global, la oficina de Gordon y Sarah Brown Limited, Londres. Disponible en: http://educationenvoy.org/wp-content/uploads/2013/10/child_labour_and_education_UK.pdf.

Chibuye, M.; Siyoto, O. 2013. *Profile of domestic workers in Zambia*, proyecto de informe inédito sobre los resultados de la encuesta nacional de trabajadores domésticos en Zambia, INWORK, OIT, Ginebra.

Chimpampwe, S. 2015. *Dispute Resolution in the Domestic Work Sector in Zambia*, mini informe, caso de estudio inédito, INWORK, OIT Zambia, Lusaka.

CMA (Centro para la Defensa de los Migrantes). 2015. *An Assessment of the Policy Reforms for Household Service Workers (HSWs) in the Philippines*, Manila. Disponible en Ingles: https://centerformigrantadvocacy.files.wordpress.com/2015/08/hsw-policy-reform-assessment-final.pdf.

Consejo de Salarios Grupo 21. 2013. *Convenio colectivo del 10 de abril de 2013*, Montevideo, Uruguay. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_212214.pdf.

Cruz-Amante, L. 2015. *Data Collection on Dispute Resolution in the Domestic Work Sector in the Philippines,* caso de estudio inédito presentado a la OIT.

CSI. 2010. *Guía de acción de la CSI. Trabajo decente, vida digna para los trabajadores domésticos*, Bruselas. Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_EspagnolWEB.pdf.

———. 2013a. *Guía de debate: Asamblea organizadora de mujeres*, 2ª Conferencia Mundial de Mujeres, Dakar, Senegal, 19-21 de noviembre de 2013. Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2nd_world_women_s_conference_es_web.pdf.

———. 2013b. *Día mundial contra el trabajo infantil 2013*, Bruselas. Disponible en: www.ituc-csi.org/dia-mundial-contra-el-trabajo-13372.

Eluri, S.; Singh, A. 2013. *Unionizing domestic workers: Case Study of the INTUC-Karnataka*, Congreso de Trabajadores Domesticos, OIT, Nueva Delhi. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_218933.pdf.

ECOP (Confederacion de Empleadores de Filipinas). 2006. *Ethical Guidelines on the Employment of Domestic Workers*, ECOP papel de trabajo, Manila. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_126007.pdf.

Eurofound. 2013. *Regulating the labour relationship of domestic workers, Spain*, EurWORK. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/regulating-the-labour-relationship-of-domestic-workers-spain.

FAFO. 2015. *Child Fosterage and Child Domestic Work in Haiti in 2014: Analytical report*, Oslo. Disponible en: www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/child-fosterage-and-child-domestic-work-in-haiti-in-2014-analytical-report.

Filipinas DOLE (Departamento de Trabajo y Empleo). 2014. *Occupational Safety and Protection Tips for Kasambahays and Employers*, Departamento Asesor No. 01, 5 de septiembre de 2014, Manila. Disponible en: http://www.oshc.dole.gov.ph/images/Files/Reports%20and%20Proceedings/6b_Department_Advisory_No_01_14_OSH_Protection_Tips_for_Kasambahays_and_Employers_OSH_Tips.pdf.

Fisher, H.; Writer, G. 2012. *Agencies Join Forces To Tackle, Eliminate Child Labour In Jamaica*, The Gleaner, 26 de Abril, Kingston. Disponible en: http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20120426/lead/lead94.html#.V_qql3XFBt8.facebook.

FITH; JALA PRT. 2016. I*ndonesia: JALA PRT Statement on Occurrence of Violence against domestic workers*, Sitio web de la Federacion Internacional de Trabajadores para el Hogar, Jakarta. Disponible en: http://idwfed.org/en/updates/indonesia-jala-prt-statement-on-occurrence-of-violence-against-domestic-workers.

Gallotti, M.; Mertens, J. 2013. *Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain*, Papeles sobre la migracion Internacional No. 118, Servicio Migracion Laboral, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_222301/lang--en/index.htm.

Gonçalves, T. 2010. *Crossroads of Empowerment: The Organisation of Women Domestic Workers in Brazil*, IDS Bulletin, Vol. 41, Num. 2, Marzo, Brighton. Disponible en: http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pathwaysofempowerment-org-production/downloads/crossroads_of_empowerment_article_original6b342ffc7c4ba2c9f01dc846e88bdf14.pdf?1412068063.

Green, K. 2005. *Decentralization and good governance: The case of Indonesia*, MPRA Papel Num. 18097. Disponible en: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/18097/.

Groisman, F.; Sconfienza, M.E. 2013. *"El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012)"*, en Carta Económica y Regional, Núm. 111-2 (2013). Disponible en: www.revistascientificas.udg.mx/index.php/CER/article/view/5497/0.

Guarcello, L. y otros. 2014. *Child Labour and Out-Of-School Children: Evidence from 25 Developing Countries*, Understanding Children's Work (UCW) Programa, UNICEF y UNESCO Instituto para Estadisticos. Disponible en: http://allinschool.org/wp-content/uploads/2015/01/OOSC-2014-Child-labour-final.pdf.

Hobden, C. 2010. *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers: Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State,* GURN, Papel de Discusion Num. 14, OIT y la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/148/ILO.pdf.

———. 2012. *Domestic Workers Netherlands and the FNV: A Case Study*, inédito, INWORK, OIT, Ginebra.

———. 2015. *Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización, Resumen de la política de Trabajo Doméstico No. 8*, INWORK, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_436281/lang--es/index.htm.

HRW (Human Rights Watch). 2016. *Morocco: New Law Advances Domestic Workers' Rights. Key Protections, but Significant Gaps Remain*, Tunis. Disponible en: www.hrw.org/news/2016/08/01/morocco-new-law-advances-domestic-workers-rights

HRW; FITH; CSI. 2013. *Claiming Rights. Domestic Workers' Movements and Global Advances for Labor Reform*, Human Rights Watch, Estados Unidos. Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/globaldw1013_brochure_lowres_spreads.pdf.

IPEA. 2015. *Primeiros efeitos da Emenda Constitucional nº 72 sobre o emprego doméstico no Brasil*, presentado a la rama INWORK, OIT, Ginebra.

Irish Labour Relations Commission (Comisión de Relaciones Laborales de Irlanda). 2016. *Código de práctica para la protección de personas empleadas en hogares de otras personas*, Carlow. Disponible en: www.workplacerelations.ie/en/Good_Workplace_Relations/codes_practice/COP10/.

ITC-OIT. 2014. *Inspección del trabajo en el trabajo doméstico (módulo 16)*. Currículo del ITC-OIT sobre "Construir sistemas de inspección laboral modernos y efectivos", Turín. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_308942/lang--es/index.htm.

Jean François, N. A. 2014. *Rapport de l'examen du cadre juridique national sur le travail des enfants en Haïti, avec un accent particulier sur le travail domestique*, IPEC, OIT, Ginebra.

Jinnah, Z.; 2015. *Underpaid, unregulated and poorly protected*, informe de investigación inédito sobre el trabajo doméstico de migrantes en Sudáfrica, OIT, Ginebra.

Kahyarara, G. 2013. *Rapid empirical survey of domestic workers*, unpublished draft report on the results of the national survey of domestic workers in Tanzania, Rama INWORK, OIT, Ginebra.

Kapalata, K. M. 2015. *Datos sobre las causas de las disputas de los trabajadores domésticos y mecanismos de solución*, borrador de informe no publicado, estudio de caso presentado a la OIT, Ginebra.

Kiaga, A. 2012. *El enigma de Undugu: ¿Puede una relación laboral formal salvar el trabajo doméstico en Tanzania?*, monografía no publicada, Oficina de País de la OIT en Tanzania, Dar es Salaam.

King, E. M.; Winthrop, R. 2015. *Today's Challenges for Girls' Education*, Documento de trabajo 90 sobre economía global y desarrollo, The Brookings Institution, Washington D.C. Disponible en: www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Todays-Challenges-Girls-Educationv6.pdf.

King Dejardin, A. 2015. *Experiencia en Filipinas: Hacia la Ley C189 y DW*, presentación inédita de powerpoint, reunión nacional, Zambia, noviembre de 2015.

León, M. R. 2013. *Revisión y análisis crítico del marco jurídico sobre el trabajo doméstico infantil en Panamá*, IPEC, OIT, Ginebra.

Lyon, S.; Valdivia, C. 2010. *Towards effective measurement of child domestic workers: Building estimates using standard household instruments*, UCW (Understanding Children's Work), Roma. Disponible en: www.ucw-project.org/attachment/St_Measuring_Child_Domestic_Work20110517_125820.pdf.

Marcha global contra el trabajo infantil. 2014. *Policy Paper: Out-of-school Children and Child Labour*. Disponible en: http://globalmarch.org/wp-content/uploads/2017/09/Policy-Paper.pdf.

Mba-Owono, C. 2013. *L'examen du cadre juridique national sur le travail domestique des enfants au Gabon*, monografia inédita, OIT, Ginebra.

Mehran, F. 2014. *ILO survey on domestic workers: preliminary guidelines*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_239520.pdf.

NDWA (National Domestic Workers Alliance). 2016. *Domestic Worker Organizing Toolbox*, Estados Unidos. Disponible en: www.idwfed.org/en/resources/domestic-worker-organizing-toolbox-by-ndwa.

OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2005. *Challenges in addressing child labour. An IOE approach*, Adoptado por el Consejo General en mayo de 2005, publicaciones de la OIE, Ginebra. Disponible en: www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/child_labour/EN/(2005-05)%20Challenges%20in%20addressing%20Child%20Labour.pdf.

———. 2014. *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, François Crépeau. Labour exploitation of migrants*, Consejo de Derechos Humanos, 26 ° período de sesiones, A / HRC / 26/35. Disponible en: www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/SRMigrants/A.HRC.26.35.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1.

———. 2015. *Behind closed doors. Protecting and promoting the human rights of migrant domestic workers in an irregular situation*, Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra. Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Publications/Behind_closed_doors_HR_PUB_15_4_EN.pdf.

OIT. 1988. *La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 1988, CIUO-88*, adoptada por la 14ª CIET en 1987, aprovada por el Consejo de Administracion de la OIT en 1988, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/index.htm.

———. 2003. *El ámbito de la relación de trabajos, Informe V*, Conferencia Internacional del Trabajo, Sesion No. 91, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf.

———. 2006a. *Guía práctica para la presentación de memorias sobre trabajo infantil*, Centro Internacional de Formacion, OIT, Turin. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2121/lang--es/index.htm.

———. 2006b. *Reporte V (1) La relacion del trabajo*, Sesion No. 95 de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf.

———. 2008a. *La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), ISCO-08*, adoptada por Reunión Tripartita de Expertos en Estadísticas del Trabajo: La Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88, 2007, aprobada por el consejo de la Administracion de la OIT, Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm.

———. 2008b. *Informe de la 18a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, Noviembre 24 – 5 Diciembre. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf.

———. 2010a. *Decent work for domestic workers, Report IV (1)*, 99ª Sesion de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf.

———. 2010b. *Hacia un mundo sin trabajo infantil – Pasos hacia 2016*, adoptado por la Conferencia mundial sobre trabajo infantil - La Haya, 10-11 de mayo de 2010, The Hague. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/GlobalChildLabourConference/lang--es/index.htm.

———. 2011a. *Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras*. Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170440/lang--en/index.htm.

———. 2011b. *Erradicar et trabajo infantil domestico. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe*, Notas OIT Num. 3, OIT Chile, Santiago. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178179.pdf.

———. 2011c. *Etiopía. Solicitud directa sobre el Convenio núm. 182, 1999*, adoptado en 2011, publicado en la 101a reunión de la CIT, 2012, Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2700607.

———. 2011d. *Global and regional estimates on domestic workers*, Domestic Work Policy Brief No. 4, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf.

———. 2011e. *Haití. Observación sobre el Convenio núm. 182, 1999*, adoptado en 2010, publicado en la 100ª sesión de la CIT, 2011, Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2323947.

———. 2011f. *LGU Initiatives on Domestic Work: Quezon City and Makati City Experience*, Informe inédito, Oficina de País de la OIT para Filipinas, Manila.

———. 2012a. *En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Departamento de ACTRAV, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf.

———. 2012b. *Effective protection for domestic workers. Guide to designing labour laws,* Rama INWORK, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173365.pdf.

———. 2012c. *Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101a reunión, 2012, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174832/lang--es/index.htm.

———. 2012d. *Global estimate of forced labour: Results and Methodology*, Programa SAP-FL, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.

———. 2013a. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, INWORK Branch, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf.

———. 2013b. *Labour inspection and undeclared work in the EU*, Documento de trabajo LAB / ADMIN, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf.

———. 2013c. *Philippines enacts new law protecting domestic workers. Developments in Law and Practice 2013*, Hoja informativa, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_211052.pdf.

———. 2013d. *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), 19ª reunión, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_234036/lang--es/index.htm.

———. 2013e. *Thailand: new Ministerial Regulation offers better protection of domestic workers' rights*, Avances en Derecho y Práctica 2013, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_208703.pdf.

———. 2013f. *III Conferencia global sobre el trabajo infantil - Declaración de Brasilia*, 10 de octubre de 2013, Brasilia. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23480/lang--es/index.htm.

———. 2013g. *The estimation of total domestic workers in Indonesia*, Informe técnico, Oficina de País de la OIT para Indonesia, Yakarta. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_241123.pdf.

———. 2013h. *Informe mundial sobre el trabajo infantil: Vulnerabilidad económica, protección social y lucha contra el trabajo infantile*, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_178184/lang--es/index.htm.

———. 2014a. *Cooperar para salir del aislamiento: las cooperativas de trabajadoras y trabajadores domésticos*, Serie No. 2, Unidad COOP, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_307218.pdf.

———. 2014b. *Nueva ley ofrece nueva vida a los trabajadores domésticos migrantes Argentina*, Sala de prensa de la OIT, Ginebra. Disponible: www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_329286/lang--es/index.htm.

———. 2014c. *Qualitative research on employment relationship and working conditions: Preliminary Guidelines*, Rama INWORK, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_248899.pdf.

———. 2014d. *Regional Model Competency Standards: Domestic Work*, Oficina regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Bangkok, pág. 79. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_329862.pdf.

———. 2014e. *Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time*, Rama INWORK, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_308825.pdf.

———. 2015a. *Dispute Prevention and Resolution in the Domestic Work Sector. Training for conciliators and mediators. Facilitator's Guide*, Proyecto de informe, Ginebra.

———. 2015b. *Domestic Workers in United Republic of Tanzania. A Situational Analysis 2013*, draft report, Oficina de la OIT en Tanzania, Dar es Salaam.

———. 2015c. I*LO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*, WORKQUALITY Department, ILO, Geneva. Available at: www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf.

———. 2015d. *Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining*, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No.2, Geneva. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_432886.pdf.

———. 2015e. *Independent Final Evaluation of the projects "Combating child labour through education" and "Combating child labour through skills training for older children"*, inédito, IPEC, OIT, Ginebra. Más información: www.ilo.org/global/topics/dw4sd/search-resources/gp/WCMS_586583/lang--en/index.htm.

———. 2015f. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo domestico*, Departamento LABADMIN/OSH, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_543028/lang--es/index.htm.

———. 2015g. *SADSAWU Strategy Development Workshop for Organizing and Recruiting Migrant Domestic Workers Report*, Johannesburgo, Sudáfrica, 6-7 de marzo de 2015, proyecto OIT-UE Programa de acción mundial sobre trabajadores domésticos migrantes. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/event/wcms_383802.pdf.

———. 2015h. *Technical Note 2 - Assessing outcomes of legal reforms and interventions: engaging national constituents through the participatory approach*, nota inédita del tema "Formalización de la economía informal" en 2014-2015, rama INWORK, OIT, Ginebra.

———. 2015i. *Uruguay country profile for the training module on dispute prevention and resolution in the domestic work sector*, inédito, Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE), OIT, Ginebra.

———. 2015j. *Informe mundial de 2015 sobre el trabajo infantil: Allanar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes*. Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_372648/lang--es/index.htm.

———. 2016a. *Building bargaining power: how domestic workers in Lebanon made a courageous step to form a union*, Oficina de país de la OIT para el Líbano, Beirut. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_492341.pdf.

———. 2016b. *Formalising domestic work*, Rama INWORK, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_536998.pdf.

———. 2016c. *Policy Brief: Women's mobility and domestic work*, Decent Work Team for South Asia, Oficina de país de la OIT para la India, Nueva Delhi. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_451050.pdf.

———. 2016d. P*rotección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas Departamento*, Papeles de Política de Protección Social No. 16, Departamento SOCPRO, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/policy-papers/WCMS_458939/lang--es/index.htm.

———. 2016e. *Sindicatos y Trabajo Infantil: una herramienta para la acción,* Servicio ACTRAV, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_486550/lang--es/index.htm.

———. 2017. *Tackling child labour in domestic work: a Handbook for action for domestic workers and their organizations*, Oficina de país de la OIT para Indonesia, Yakarta, 144 p. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_552766.pdf.

OIT; Colectivo de Investigación en Ciencias Sociales. 2004. *A rapid assessment of bonded labour in domestic labour and begging in Pakistan*, Foro de investigación laboral, documento de trabajo No. 22, Ginebra y Karachi. Disponible en: www.researchcollective.org/Documents/WP22_082030.pdf.

OIT; CSI; FITH. 2016. *Las trabajadoras del hogar se unen. Una guía para construir el poder colectivo para lograr derechos y protecciones para los trabajadores domésticos*, Guía del sindicato, Bruselas. Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf.

OIT; FITH (Federacion Internacional para de Trabajadores para el Hogar). 2012. *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific. Manual for trainers*, Oficina regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Bangkok. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf.

OIT; UIP (Unión Interparlamentaria). 2002. *Guía práctica para parlamentarios, núm. 3: Erradicar las peores formas de trabajo infantil - Guía para implementar el Convenio núm. 182 de la OIT*, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1200/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC. 2001. *Nepal - Situation of Domestic Child Labourers in Kathmandu: A Rapid Assessment*, Series Investigando WFCL, No. 3, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2380/lang--en/index.htm.

———. 2002a: *El Salvador - Trabajo Infantil Doméstico: Una Evaluación Rápida*, Series Investigando WFCL, No. 29, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_6934/lang--es/index.htm.

———. 2002b. *Ethiopia - Child Domestic Workers in Addis Ababa: A Rapid Assessment*, Series Investigando WFCL, No. 38, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_113249/lang--en/index.htm.

———. 2002c. *Preliminary report on rapid assessment of child domestic workers in the districts of Rakai, Tororo, Busia and Lira, Uganda*, inédito.

———. 2002d. *Thailand – Child Domestic Workers: A Rapid Assessment*, Series Investigando WFCL, No. 23, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2607/lang--en/index.htm.

———. 2002e. *South Africa - Child Domestic Workers: A National Report*, Series Investigando WFCL, No. 39, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2611/lang--en/index.htm.

———. 2002f. *Insoportable para el alma humana: El tráfico de niños y niñas y su erradicación*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_768/lang--en/index.htm.

———. 2003a. *Brazil - Child and Adolescent Domestic Work in Selected Years from 1992 to 1999: A National Report*, Investigating WFCL Series No. 40, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_6787/lang--en/index.htm.

———. 2003b. *Guide Book II: Time-Bound Programmes for Eliminating the Worst Forms of Child Labour – An Introduction, Manual for Action Planning*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_3021/lang--es/index.htm.

———. 2003c. *Opciones en materia de políticas públicas e intervenciones programáticas para los programas de duración determinada (Guía IV del MPA PDD)*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_3023/lang--es/index.htm.

———. 2003d. *Ethical considerations when conducting research on children in the worst forms of child labour*, TBP MAP Paper III-02, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_3026/lang--es/index.htm.

———. 2003e. *Sri Lanka - Child Domestic Labour: A Rapid Assessment*, IWFCL, No. 26, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2610/lang--es/index.htm.

———. 2004a. *Child Domestic Workers in Dhaka City: Situational Analysis*, Oficina de país de la OIT para Bangladesh, Dhaka, sin publicar.

———. 2004b. *Estadísticas del trabajo infantil: Manual sobre las metodologías para la recolección de datos a través de encuestas*. OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2960/lang--es/index.htm.

———. 2004c. *Flowers on the rock: the phenomenon of child domestic workers in Indonesia*, Oficina de País de la OIT para Indonesia, Yakarta. Disponible en: www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_121307/lang--en/index.htm.

———. 2004d. *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y como intervenir*. OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4604/lang--es/index.htm.

———. 2005a. *Buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre el trabajo doméstico de niños y adolescentes en América Central y República Dominicana: una perspectiva de género*, Oficina de país de la OIT para Costa Rica, San José. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1682/lang--es/index.htm.

———. 2005b. *Pautas para la construcción de un modelo de atención holística para niños y adolescentes en trabajo doméstico*, Oficina de país de la OIT para Costa Rica, San José. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_3028/lang--en/index.htm.

———. 2005c. *Fichas de seguridad y salud sobre Trabajo infantil doméstico peligroso*, Oficina de País de la OIT para Costa Rica, San José. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4626/lang--es/index.htm.

———. 2006a. *Trabajo infantil doméstico en el sudeste y este de Asia: Buenas prácticas emergentes para combatirlo*, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4839/lang--es/index.htm.

———. 2006b. *Trabajo infantil doméstico en Kenya, Tanzania, Uganda y Zambia: Buenas prácticas emergentes para combatirlo*, Oficina de país de la OIT para Tanzania, Dar es Salaam. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2979/lang--en/index.htm.

———. 2006c. *OIT-IPEC Interregional Workshop on Child Domestic Labour and Trade Unions: Report, 1-3 de febrero de 2006*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4627/lang--en/index.htm.

———. 2007a. *Modern policy and legislative responses to child labour*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_092700/lang--es/index.htm.

———. 2007b. *Cuestionarios del SIMPOC para encuestas nacionales indepedientes de trabajo infantil*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4946/lang--es/index.htm.

———. 2008. *Muestreo para las encuestas de hogares sobre trabajo infantil*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_099362/lang--es/index.htm.

———. 2009. *Independent Final Expanded Evaluation Report*, Proyecto de Apoyo a la Fase II del Programa Time Bound, Borrador de informe, Oficina de País de la OIT para Tanzania, Dar es Salaam, no publicado.

———. 2010a. *Contribuer à l'abolition du travail des enfants en Afrique francophone. Recueil des bonnes pratiques*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_19279/lang--en/index.htm.

———. 2010b. *The Social Partners and IPEC: Action against child labour, 2008-2009 - Supplementary report to the IPEC International Steering Committee*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_123948/lang--en/index.htm.

———. 2011. *Children in hazardous work. What we know. What we need to do*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_156475/lang--en/index.htm.

———. 2012. *Analyse du cadre juridique national sur le travail domestique des enfants au Togo*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30455/lang--fr/index.htm.

———. 2013a. *Child domestic work: Global estimates 2012*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23235/lang--en/index.htm.

———. 2013b. *Child Domestic Workers (CDW) in Indonesia: Case studies of Jakarta and greater areas*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30475/lang--es/index.htm.

———. 2013c. *Emerging good practices of the ILO-IPEC Project 'Support the National Action Plan to Combat Child Labour in Malawi' (SNAP Malawi)*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_22315/lang--en/index.htm.

———. 2013d. *Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_207656/lang--es/index.htm.

———. 2013e. *Sampling Elusive Populations: Applications to studies of child labour*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_25535/lang--en/index.htm.

———.2015. *SCREAM: Movilización de la acción pública en Paraguay*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_26019/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC; ACPR (Asociados para la Investigación de la Comunidad y la Población). 2006. *Baseline Survey on Child Domestic Labour (CDL) in Bangladesh*, Oficina de país de la OIT para Bangladesh, Dhaka. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4647/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC; Cambodia NIS (Instituto Nacional de Estadística de Camboya). 2004. *Child Domestic Worker Survey: Phnom Penh 2003*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1681/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC; Children Helpline International. 2012. *Niños migrantes en trabajo infantil: un grupo invisible que necesita atención*, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_189443/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC; Marcha global contra el trabajo infantil. 2014. *Tackling Child Domestic Labour and Protecting Child Domestic Workers: A Global Resource Manual*, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_24857/lang--es/index.htm.

OIT-IPEC; Universidad Nacional de Mongolia. 2005. *Baseline Survey on Child Domestic Workers in Mongolia*, Centro de Enseñanza e Investigación de Población, Ulaanbaatar. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_538156.pdf.

OIT-IPEC; UNICEF. 2005. *Manual sobre Metodología de Evaluación Rápida del Trabajo Infantil*, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4645/lang--es/index.htm.

ONU (Naciones Unidas). 2002. *Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 3.1*, Informes estadísticos, Serie M, No. 4, Rev.3.1, ST / ESA / STAT / SER.M / 4 / Rev.3.1, Departamento de Economía Y División de Estadística de Asuntos Sociales, Nueva York. Disponible en: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev3_1e.pdf.

———. 2009. *Envejecimiento de la población mundial 2009*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA), ESA / P / WP / 212, Nueva York. Disponible en: www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009_WorkingPaper.pdf.

ONU-Mujeres; CSI 2013. *Las trabajadoras domésticas también cuentan: implementar protecciones para las trabajadoras domésticas*. Un kit informativo, Ginebra y Bruselas. Disponible en: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/unwomen_iutc_factsheets.pdf.

Rodríguez Nardelli, A. L. 2015. *El impacto del Programa de profesionalización del servicio en casas particulares sobre trabajadores/as domésticos/as de origen nacional y migrante en Argentina*, Programa de Acción Global sobre Trabajadoras Domésticas, Oficina de País de la OIT para Argentina, Buenos Aires. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_528994.pdf.

Roeder, E.; Hinostroza, S. 2005. *Contribución al ABC de la comunicación para prevenir el trabajo infantil doméstico en Sudamérica*, Oficina de País de la OIT para Chile, Santiago. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4870/lang--es/index.htm.

Romo, M. P. 2013. *Revisión del marco jurídico sobre trabajo doméstico infantile en el Ecuador*, Monografía inédita, OIT, Ginebra.

Schurman, S. J.; Eaton, A. E. 2013. *Trade Union Organizing in the Informal Economy: A Review of the Literature on Organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe*, Centro de Solidaridad, Universidad de Rutgers, USAID, serie de investigación La transformación del trabajo. Disponible en: www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2014/11/Rutgers.Trade-Union-Organizing-in-the-Informal-Economy.pdf.

Sison-Arroyo, N. P. 2013. *Una revisión legal de las leyes y regulaciones nacionales relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo forzado en Filipinas*, sin publicar, OIT-IPEC, Ginebra.

TESDA (Autoridad de Educación Técnica y Desarrollo de Habilidades). 2005. *Competency-Based Curriculum. Household Services NC II*, República de Filipinas. Disponible en: www.tesda.gov.ph/Download/CBC?SearchTitle=&Searchcat=Regular+-+Competency+Based+Curriculum+%28CBC%29.

Tokman, V. 2010. *Trabajadoras domésticas en América Latina: Estadísticas para nuevas políticas*, Mujeres en la globalización y organización del empleo informal (WIEGO), Documento de trabajo de WIEGO (Estadísticas) No. 17, Cambridge, EE. UU. Disponible en: www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Tokman_WIEGO_WP17.pdf.

Van de Glind, H. 2010. *Migración y trabajo infantil - Explorando las vulnerabilidades de los niños migrantes y las de los niños que se quedan atrás*, Documento de trabajo, IPEC, OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_162875/lang--es/index.htm.

Velásquez Pinto, M. D.; Loyo Cabezas, M. G. 2013. *De la exclusión a la inclusión: cómo se fijan los salarios mínimos para los trabajadores domésticos. El caso de Chile*, Documento presentado a la Subdivisión INWORK, OIT, Ginebra.

Sitios Web

CSI. Trabajadores para el Hogar, Disponible en: www.ituc-csi.org/domestic-workers-601?lang=es [consultado 16.07.2018].

Federación de Empresarios Individuales de Francia. Disponible en: www.fepem.fr/accueil [consultado 13.07.2018].

FITH. (Federación Internacional de Trabajadores Domésticos). Disponible en: http://idwfed.org/en [consultado13.07.2018].

Liga de Amas de Casa del Uruguay. Pagina de Facebook. Disponible en: www.facebook.com/pages/Liga-de-Amas-de-Casa-del-Uruguay/444290175639449 [consultado 13.07.2018].

Marcha global contra el trabajo infantil. Disponible en: www.globalmarch.org/ [consultado 16.07.2018].

OIE (Organización Internacional de Empleadores). Disponible en: www.ioe-emp.org/es/ [consultado 16.07.2018].

———.La eliminación del trabajo infantil. Un tema importante para los empleadores. Disponible en: www.ioe-emp.org/policy-areas/child-labour/ [consultado 16.07.2018].

OIT. Diagrama sobre cómo se adopta una norma internacional del trabajo, de la página "Cómo se crean las normas internacionales del trabajo". Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_084158.pdf [consultado 16.07.2018].

———. Plataforma sobre el trabajo infantil (CLP). Disponible en: www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang--en/index.htm [consultado 16.07.2018].

———.Trabajadores domesticos. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm [consultado 14.07.2018].

———. Trabajadores domésticos, Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos (recursos y herramientas de política). Disponible en: www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/thematic-resources/lang--en/index.htm [consultado 12.07.2018].

———. Departamento de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK). Disponible en: www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm [consulted 16.07.2018].

———. Salarios mínimos para los trabajadores domésticos. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/lang--es/index.htm [consultado 13.07.2018].

———. PROMOVER: Trabajo decente para trabajadores domésticos para terminar con el trabajo doméstico infantil, página del proyecto. Disponible en: www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_210965/lang--en/index.htm [consultado 13.07.2018].

———. Programa de información estadística y seguimiento sobre trabajo infantil (IPEC-SIMPOC) Página principal. Disponible en: www.ilo.org/ipec/ChildlabourstatisticsSIMPOC/WCMS_IPEC_CON_TXT_318_EN/lang--es/index.htm [consultado 13.07.2018].

OIT-IPEC. Trabajo infantil y trabajo doméstico. Disponible en: www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm [consultado 14.07.2018].

———. SCREAM: Apoyo a los derechos de los niños a través de la educación, las artes y los medios de comunicación, página web del programa. Disponible en: www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/Scream/lang--en/index.htm [consultado 13.07.2018].

ONU. Plataforma de Conocimientos sobre Desarrollo Sostenible, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: www.un.org/sustainabledevelopment/es/ [consultado 12.07.2018].

Convenios y Recomendaciones de la OIT

C081. Convenio sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), adoptado durante el 30º período de sesiones de la CIT (11 de julio de 1947), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081.

C087. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), adoptado durante la 31ª sesión de la CIT (9 de julio de 1948), San Francisco. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

C102. Convenio relativo a las normas mínimas de la seguridad social - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), adoptado durante el 35º período de sesiones de la CIT (28 de junio de 1952), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247.slavery.

C138. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), adoptado durante el 58º período de sesiones de la CIT (26 de junio de 1973), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.

R146. Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo - Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), adoptada durante la 58ª sesión de la CIT (26 de junio de 1973), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146.

C182. Convenio sobre la prohibición y acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), adoptado durante la 87ª reunión de la CIT (17 de junio de 1999), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO.

R190. Recomendación sobre la prohibición y acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil - Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), adoptada durante la 87ª sesión de la CIT (17 de junio de 1999), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R190:NO.

R198. Recomendación relativa a la relación de trabajo - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), adoptada durante la 95.a reunión de la CIT (15 de junio de 2006), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

C189. Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos - Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), adoptado durante la 100ª reunión de la CIT (16 de junio de 2011), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.

R201 Recomendación sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos - Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), adoptada durante la 100ª sesión de la CIT (16 de junio de 2011), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201.

R202. Recomendación sobre los pisos nacionales de protección social - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), adoptada durante la 101a sesión de la CIT (14 de junio de 2012), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202.

R204. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (No. 204), adoptada durante la 104ª sesión de la ILC (12 de junio de 2015), Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204.

Convenciones de la ONU

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989, Nueva York. Disponible en: www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/crc.aspx.

Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, el comercio de esclavos y las instituciones y prácticas similares a la esclavitud, adoptada por la Conferencia de Plenipotenciarios convocada por la resolución 608 (XXI) del Consejo Económico y Social, de 30 de abril de 1956, Ginebra, 7 de septiembre de 1956. Disponible en: www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/supplementaryconventionabolitionofslavery.aspx.

© OIT/CROZET, M.

ANEXOS

ANEXO A.1.

Encuesta sobre los niños trabajadores domésticos en Bangladesh

Cuestionario para niños trabajodores
Administrar a los niños trabajadores domésticos de 5 a 17 años

Sección 1: Datos de identificación del hogar de la muestra		
Sl.#	Elemento	Código
I.	Número de serie de la muestra UPM	☐ ☐ ☐
ll.	Distrito:	☐ ☐
III.	Thana/Upazila:	☐ ☐
IV.	Territorio/Barrio n°:	☐ ☐
V.	Mauza/Mahallah.:	☐ ☐ ☐
VI.	Estrato: = Rural=1, Municipio <0.1 millón de habitantes =2 Municipio≥ 0,1 millón de habitantes=3, Ayuntamiento=4	☐
VII.	Número de segmento:	☐
VIII.	Nombre de localidad:	
XIX.	N° de serie del hogar:	☐ ☐ ☐
X.	Nombre y código del niño trabajador doméstico:	☐ ☐
XI.	Nombre del empleador del niño trabajador doméstico:	

Detalles de la operación en el terreno												
Tema	Encuestador						Supervisor					
Nombre												
Fecha(s) de la encuesta/ inspección	D	D	M	M	A	A	D	D	M	M	A	A
Firma												

Encuesta realizada por
Associates for Community and Population Research (ACPR)

3/10, Block-A, Lalmatia, Dhaka - 1207

Patrocinado por la Organización Internacional del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo de Dhaka

Hora de inicio	Horas	Minutos

Sección 2: Información sobre la familia						
[INCLUYA INFORMACIÓN SOBRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA INMEDIATA SEA QUE EL NIÑO ESTÉ O NO VIVIENDO CON ELLOS]						
SL	Nombre del miembro de la familia	Relación con NTD*	Sexo	Edad (años completados)	Nivel de educación**	Ocupación*** (Sólo para 5 años y más)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
01.			Hombre 1 Mujer 2			
02.			Hombre 1 Mujer 2			
03.			Hombre 1 Mujer 2			
04.			Hombre 1 Mujer 2			
05.			Hombre 1 Mujer 2			
06.			Hombre 1 Mujer 2			
07.			Hombre 1 Mujer 2			
08.			Hombre 1 Mujer 2			
09.			Hombre 1 Mujer 2			
10.			Hombre 1 Mujer 2			
11.			Hombre 1 Mujer 2			
12.			Hombre 1 Mujer 2			

Columna (3): Relación*			
Solo =01	Hermano/hermana/ medio hermano/ hermana =05	Padrastro/ madrastra =09	Ninguna relación =12
Esposo/esposa =02	Abuela/abuelo =06	Sobrino/ sobrina =10	Otros (Especifique) =96 _____
Hijo/hija =03	Padre político/ madre política =07	Tío/tía =11	
Madre/padre =04	Hermano/hermana política =08		
Columna (6) Nivel de educación **			
No sabe ni leer ni escribir =01	Inferior a la primaria (clase V) =03	SSC =06	Gradudo y superior =09
No ha recibido educación formal pero sabe leer y escribir =02	Primaria (clase V) =04	HSC =07	No sabe =97
	Media (clase VIII) =05	Diploma =08	
Columna (7): Ocupación***			
Empleado público =01	Mano de obra agrícola =06	Jornalero =11	Estudiante =15
Servicio privado =02	Industria textil =07	Barquero =12	Anciano (desempleado) =16
Negocio =03	Artesanía =08	Trabajador doméstico =13	Desempleado =17
Pequeño comerciante =04	Aves de corral/ lácteos =09	Realiza tareas domésticas en su propio hogar =14	Otros =96
Profesional (médico, líder, profesor) =05	Construcción =10		

Sección 3: Información personal y situación Actual

Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
01. ¿Has nacido en este lugar?	Si No	1 2	05
02. ¿De dónde eres?	Ciudad/Mahalla :_____ _____ Upazila/Thana:_____ _____ Distrito:_____ _____		

Sección 3: Información personal y situación Actual			
Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
03 ¿Por qué dejaste tu hogar?	Pobreza/ hambre	A	08
	Debido a mi madrastra/padrastro	B	
	No había nadie que me cuidara	C	
	Mi padre o madre se mudaron aquí	D	
	Me escapé	E	
	Mis padres me enviaron fuera	F	
	Un familiar me trajo aquí	G	
	Vine con amigos	H	
	Vine para ganar dinero	I	
	Otros (Especifique) _____	X	
04. ¿Cuánto tiempo hace que has venido a este lugar? (SI ES MENOS DE UN AÑO, ESCRIBA 00)	En años	☐ ☐	05
05. . ¿Tiene tu familia casa propia?	Si	1	
	No	2	
06. ¿Tiene tu familia tierras agrícolas?	Si	1	08
	No	2	
07. ¿Cuánta tierra tiene tu familia?	En bighas	☐ ☐	
	No sabe	97	
08.¿Qué hacías antes de tu trabajo actual?	Asistir a la escuela	1	10
	Trabajar	2	
	Nada	3	10

Sección 3: Información personal y situación Actual			
Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
09. ¿Qué tipo de trabajo hiciste?	Agricultura	01	
	Pesca	02	
	Mano de obra agrícola	03	
	Trabajo a jornal	04	
	Pequeño comerciante	05	
	Artesanía	06	
	Conductor de mototaxi o bicitaxi	07	
	Aves de corral/lechería	08	
	Trabajador de la construcción	09	
	Barquero	10	
	Trabajador doméstico	11	
	Trabajador de la industria textil	12	
	Muchacho de hotel	13	
	Otros (Especifique) _____	96	
10. ¿Hace cuánto tiempo que estás trabajando con tu actual empleador? (SI ES MENOS DE UN MES, ESCRIBA 00)	En meses	☐ ☐	
11. ¿Tienes alguna relación con tu actual empleador?	Si	1	13
	No	2	
12. ¿Cuál es tu relación con tu empleador actual?	Sobrino/sobrina	1	
	Nieto/nieta	2	
	Primo/prima	3	
	Otro parentesco (Especifique) _____	6	
13. ¿A qué edad empezaste a trabajar como empleado doméstico?	En años completos	☐ ☐	13
14.. ¿En cuántas casas has trabajado antes de esta casa?	Número de casas	☐ ☐	
	Ninguna	0	

Sección 3: Información personal y situación Actual			
Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
15. ¿Por qué cambiaste de casa?	Mi padre/ madre/tutor me cambiaron	01	16
	Castigo/acoso	02	
	Pesada carga de trabajo	03	
	Baja remuneración	04	
	Comida insuficiente	05	
	Me despidió el patrón	06	
	Otros (Especifique)	96	
	_____		
16.Entre los hijos de tus padres, ¿qué número de hijo eres? (Si el encuestado es 3er hijo de un total de 5 hijo, escriba 3/5)		☐ ☐	
17. ¿Algún miembro de su familia ha trabajado alguna vez como trabajador doméstico?	Si	1	
	No	2	
18. ¿Cuál es la principal fuente de ingresos de tu familia?	Agricultura	01	
	Servicios	02	
	Comercio	03	
	Trabajo asalariado	04	
	Trabajo doméstico	05	
	Pesca	06	
	Otros (Especifique)	96	
	_____		
19. ¿Han pedido tus padres un préstamo a tu empleador?	Si	1	
	No	2	
	No sabe	7	

Sección 4: Tipo y entorno de trabajo				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
20. ¿Cuántos días a la semana trabajas?	Días		☐	
21. ¿A qué hora sueles despertarte en la mañana? (escriba la hora en 00:00 hr)	Hora ☐ ☐	Minutos	☐ ☐	

Sección 4: Tipo y entorno de trabajo				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
22. ¿A qué hora sueles irte a dormir en la noche? (escriba la hora en 00:00 hr)	Hora ☐ ☐	Minutos	☐ ☐	
23. ¿Cuántas horas al día trabajas en promedio? (indagar)	Total de horas		☐ ☐	
24. ¿Cuántas horas al día, en promedio, tomas un descanso durante las horas de trabajo? (0.5, 1.0,1.5 hora)	Hora		☐ ☐	
	Ningún descanso		00	
25. ¿Qué haces durante tu tiempo libre? (Leer las opciones y marcar Sí o No)	i. Ver la televisión	1	2	
	ii. Jugar	1	2	
	iii. Entretenimiento	1	2	
	iv. Estudiar	1	2	
	v. Ir a la escuela	1	2	
	vi. Dormir	1	2	
	vii. Costura	1	2	
	viii. Otros (Especificar) _____	1	2	
26. ¿Dónde duermes?	En mi casa		1	28
	En la casa de mi empleador		2	
	Otros (Especificar) _____		6	28
27. ¿En qué lugar duermes en la casa de tu empleador?	En la casa		1	28
	Dormitorio		01	
	Salón		02	
	Cocina		03	
	Trastero		04	
	Veranda		05	
	Pasillo		06	
	Comedor		07	
	Otros (Especificar) _____		96	

Sección 4: Tipo y entorno de trabajo				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
27a. ¿Cómo es el lugar donde duermes? ¿Igual, mejor o peor?	Mejor que en casa		1	
	Igual que en casa		2	
	No es tan bueno como en casa		3	
	Otros (Especifique)		6	
	_____			
28. ¿Haces las siguientes tareas? (leer)	Tareas	Si	No	
	I. Lavar la vajilla	1	2	
	II. Limpiar los pisos	1	2	
	III. Lavar la ropa	1	2	
	IV. Cuidar del bebé	1	2	
	V. Llevar a un niño a la escuela	1	2	
	VI. Ir al mercado	1	2	
	VII. Ayudar en la cocina	1	2	
	VIII. Cocinero	1	2	
	IX. Servir la comida	1	2	
	X. Jardinería	1	2	
	XI. Masajes	1	2	
	XII. Ganadería	1	2	
	XIII. Aves de corral	1	2	
	XIV. Acarreo de agua	1	2	
	XV. Acarreo de combustible	1	2	
29. ¿Cuánto te pagan de salario mensual?	Taka			32
	Ninguno		0000	
30. ¿Quién recibe normalmente tu salario?	El propio niño		01	
	Padres		02	
	Hermano/hermana		03	
	Familiares		04	
	Vecino		05	
	El empleador lo guarda en el banco		06	
	Otros (Especifique)		96	
	_____			

Sección 4: Tipo y entorno de trabajo				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
31. ¿Cómo gastas lo que ganas?	Lo envío a mis padres		A	
	Comprar ropa		B	
	Comprar alimentos		C	
	Comprar medicamentos		D	
	Entretenimiento		E	
	Otros (Especifique)		X	
	_____			
32. ¿Qué beneficios recibes de tu empleador (aparte del sueldo)? (leer)	Beneficios	Si	No	
	Comida una vez	1	2	
	Comida dos veces	1	2	
	Comida tres veces	1	2	
	Gastos médicos	1	2	
	Ropa nueva	1	2	
	Ropa nueva para el festival Eid	1	2	
	Prima	1	2	
	Propina	1		
	Aceite / jabón	1	2	
	Otro (Especifique)	1	2	
	_____			
33. Si las comidas son proporcionadas por el empleador, ¿hay alguna diferencia entre tu comida y la de tus patrones?	Si		1	
	No		2	

Sección 5: Educación, salud y cuestiones personales			
Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
34. ¿Estás asistiendo a la escuela actualmente?	Si	1	35c
	No	2	
35. ¿Has asistido alguna vez a la escuela?	Si	1	
	No	2	
35a. Si tuvieras la posibilidad, ¿desearías volver a la escuela?	Si	1	
	No	2	

Sección 5: Educación, salud y cuestiones personales			
Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
35b. ¿Por qué abandonaste la escuela?	No podía permitírmelo	01	
	Por causa del trabajo	02	
	Mis padres no me enviaron	03	
	La escuela estaba demasiado lejos	04	
	Debido a que suspendi	05	
	El empleador no me lo permite	06	
	No me gusta	07	
	Otros (Especifique)	96	
	_____		
35c. ¿Te prometió tu empleador inscribirte en la escuela antes de que empezaras a trabajar?	Si	1	
	No	2	
36. ¿Cuál es tu aspiración para el futuro?	Costurera	01	
	Casarse	02	
	Conseguir un buen trabajo	03	
	Agricultura	04	
	Otros (Especifique)	96	
	_____		
	No se ha decidido aún	97	
37. ¿Alguna vez te has enfermado aquí?	Si	1	40
	No	2	
38. ¿Hace cuántos meses? SI ES MENOS DE 1 MES, ESCRIBA 00	Hace meses	☐ ☐	
	Sigo enfermo/a	95	

Sección 5: Educación, salud y cuestiones personales			
Preguntas y filtros	Categorías de codificación		Saltar
38a. ¿Cuál es/era la dolencia?	Tos y resfrío	A	
	Fiebre	B	
	Dolor de cabeza	C	
	Problemas respiratorios	D	
	Dolor de espalda	E	
	Enfermedad transmitida por el agua	F	
	Caída	G	
	Sarampión	H	
	Otros (Especifique)	X	
	_____		
38b. ¿Recibes/recibiste algún tratamiento?	Si	1	39
	No	2	
38c. ¿A quién consultas?	Doctor	A	
	Persona en la tienda/farmacia	B	
	Enfermera	C	
	Homeópata	D	
	Curandero tradicional	E	
	A ningún profesional de la salud	F	
	Otros (Especifique)	X	
	_____		
39. ¿Tienes/tuviste que trabajar cuando estás/estabas enfermo?	Si	1	
	No	2	

Sección 6: Comportamiento del empleador				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
40. ¿Alguna vez has sufrido alguno de los siguientes incidentes? (leer)	Incidentes	Si	No	
	i. Regaños	1	2	
	ii. Bofetadas o golpes	1	2	
	iii. Violencia sexual por parte de algún miembro de la familia del empleador	1	2	
	iv. Otros (Especifique)	1	2	

Sección 6: Comportamiento del empleador				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
41. En general, ¿qué piensas acerca del comportamiento de tu empleador?	Malo		1	
	Normal		2	
	Bueno		3	
	Muy bueno		4	
42. ¿Tiene alguna ventaja trabajar en una casa como ayudante	Si		1	44
	No		2	
43. ¿Cuáles son las ventajas?	Ayuda en situaciones de emergencia		A	
	Recibir un pago adicional ocasionalmente		B	
	Seguridad/vigilancia		C	
	Buena comida		D	
	Ver televisión		E	
	Otros (Especifique)		X	
44. ¿Qué beneficios futuros esperas de tu empleador?	Que me consiga matrimonio/pague la dote		A	
	Que me envíe a la escuela		B	
	Que me consiga un trabajo		C	
	Que ayude a mi padre/madre		D	
	Otros (Especifique)		X	
	Nada		Z	
45. ¿Puedes dejar tu trabajo?	Si		1	47
	No		2	
46. ¿Por qué no puedes dejar tu trabajo?	Tengo que terminar el año		1	
	Mis padres tienen una deuda		2	
	Mis padres no me lo permiten		3	
	Otros (Especifique)		6	
	_____			
47. ¿El empleador le ha permitido regresar a su casa?	Si		1	49
	No		2	
	Empleador lo permite pero no he ido		3	

Sección 6: Comportamiento del empleador				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
48. ¿Cuántas veces has visitado a tu familia durante el último año?	Número de veces:	☐	☐	50
	No he ido a casa durante el último año		94	
	Cuando lo deseo		95	
49. ¿Hace cuánto tiempo que no visitas a tu familia?	Número de meses:	☐	☐	
50. ¿Puedes ponerte en contacto con tus amigos del barrio en este lugar?	Si		1	44
	No		2	
	No tengo ningún amigo en este barrio		3	

Sección 7: Observaciones del entrevistador:

Sección 8: Observaciones del supervisor:

51. ENTREVISTADOR: Antes de que el encuestado se vaya, revise el cuestionario cuidadosamente; tras una verificación exhaustiva, dé por terminada la entrevista no sin antes darle las gracias sinceramente por el valioso tiempo que le ha consagrado..

Hora de finalización	Horas	Minutos

ANEXO A.2.

Encuesta sobre los niños trabajadores domésticos en Bangladesh

Cuestionario para el empleador
Administrar a los empleadores de niños trabajadores domésticos

Sección 1 Datos de identificación del hogar de la muestra		
Sl.#	Elemento	Código
I.	Número de serie de la muestra PSU	☐☐☐☐
ll.	Distrito:	☐☐
III.	Thana/Upazila:	☐☐
IV.	Territorio/Barrio n°:	☐☐
V.	Mauza/Mahallah.:	☐☐☐
VI.	Estrato: = Rural=1, Municipio <0.1 millón de habitantes =2 Municipio≥ 0,1 millón de habitantes=3, Ayuntamiento=4	☐
VII.	Número de segmento:	☐
VIII.	Nombre de localidad:	
XIX.	Nº de serie del hogar:	☐☐☐
X.	Nombre y código del niño trabajador doméstico:	☐☐
XI.	Nombre del empleador del niño trabajador doméstico:	
XII.	Nombre del encuestado:	

Detalles de la operación en el terreno												
Tema	Enumerador						Supervisor					
Nombre												
Fecha(s) de la encuesta/ inspección	D	D	M	M	A	A	D	D	M	M	A	A
Firma												

Encuesta realizada por
Associates for Community and Population Research (ACPR)

3/10, Block-A, Lalmatia, Dhaka - 1207

Patrocinado por la
Organización Internacional del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo de Dhaka

Hora de inicio	Horas	Minutos

Sección 2: Datos demográficos del hogar del empleador						
SL	Nombre de miembro del hogar	Relación con el cabeza de familia*	Sexo	Edad (años cumplidos)	Nivel de educación**	Ocupación*** (Sólo para 5 años y más)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
01.			Hombre 1 Mujer 2			
02.			Hombre 1 Mujer 2			
03.			Hombre 1 Mujer 2			
04.			Hombre 1 Mujer 2			
05.			Hombre 1 Mujer 2			
06.			Hombre 1 Mujer 2			
07.			Hombre 1 Mujer 2			
08.			Hombre 1 Mujer 2			
09.			Hombre 1 Mujer 2			
10.			Hombre 1 Mujer 2			
11.			Hombre 1 Mujer 2			
12.			Hombre 1 Mujer 2			

Columna (3): Relación*							
Cabeza de hogar	=01	Hermano/hermana/ medio hermano/ hermana	=05	Padrastro/ madrastra	=09	Ninguna relación	= 12
Esposo/ esposa	=02	Abuela/abuelo	=06	Sobrino/sobrina	=10	Otros (Especifique) _____	=96
Hijo/hija	=03	Padre político/ madre política	=07	Tío/tía	=11		
Madre/padre	=04	Hermano/hermana política	=08				
Columna (6): Nivel de educación **							
No sabe ni leer ni escribir	= 01	Inferior a la primaria (clase V)	=03	SSC	=06	Graduado y superior	=09
No ha recibido educación formal pero sabe leer y escribir	=02	Primaria (clase V)	=04	HSC	=07	No sabe	=97
		Media (clase VIII)	=05	Diploma	=08		
Columna (7): Ocupación***							
Empleado público	=01	Mano de obra agrícola	=06	Jornalero	=11	Estudiante	=15
Servicio privado	=02	Industria textil	=07	Barquero	=12	Anciano (desempleado)	=16
Negocio	=03	Artesanía	=08	Trabajador doméstico	=13	Desempleado	=17
Pequeño comerciante	=04	Aves de corral/ lácteos	=09	Realiza tareas domésticas en su propio hogar	=14	Otros	=96
Profesional (médico, líder, profesor)	=05	Construcción	=10				

Sección 3: Indicaciones del empleador e información relacionada con el niño trabajador doméstico				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
01. Tipo de casa en que vive [observación del enumerador]	Apartamento		01	05
	Piso		02	
	Casa grande de hormigón		03	
	Casa pequeña de hormigón		04	
	Semi-hormigón y semi-hojalata		05	
	Hojalata		06	
	Hojalata y bambú		07	
	Otros (Especifique) _____		96	
02. Propiedad de la vivienda	Casa propia		1	
	Casa alquilada		2	
	Vivienda del Estado		3	
	Subarriendo		4	
	Otros (Especifique) _____		6	
03. ¿Cuánto representa el consumo mensual familiar?: Si no existen bienes producidos/criados por la familia, escriba 00000.	Productos	Taka		
	Total en Taka	☐☐☐☐☐		
	Bienes producidos/ criados por el hogar	☐☐☐☐☐		
04. ¿Por cuánto tiempo ha empleado a este niño como trabajador doméstico?	Meses		☐☐	
05. ¿Trabaja a tiempo completo o parcial?	Tiempo completo		1	
	Tiempo parcial		2	

Sección 3: Indicaciones del empleador e información relacionada con el niño trabajador doméstico				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
06. ¿Cómo lo/la reclutó?	Por referencias de amigos/familiares		01	
	Por referencias de otros trabajadores domésticos		02	
	Llegó por su propia cuenta		03	
	Los padres lo/la enviaron		04	
	Sus padres están endeudados con el empleador y por eso ponen a sus hijos a trabajar		05	
	Proveedor de servicio doméstico		06	
	Otros (Especifique) _____		96	
07. ¿Vive el niño en su casa?	Si		1	
	No		2	
08. ¿Cuántas horas trabaja al día?	Horas	☐	☐	
	Otros (Especifique) _____		96	
08a. Verificar la pregunta.05 y encerrar en un círculo el código correspondiente a tiempo completo 1	Tiempo completo		1	
	Tiempo parcial		2	
09. ¿Le concede tiempo libre durante el día?	Si		1	
	No		2	12
10. ¿Cuánto tiempo libre le permite tomar?	Para la escuela		A	
	Para las visitas de los médicos		B	
	Para jugar		C	
	Para ir a casa		D	12
	Para hacer encargos personales		E	
	Para ir a la madrasha		F	
	Para actividades de entretenimiento		G	
	Otros (Especifique) _____		X	

Sección 3: Indicaciones del empleador e información relacionada con el niño trabajador doméstico					
Preguntas y filtros	Categorías de codificación				Saltar
11. ¿En cuántos otros hogares trabaja?	Número			☐	
	Ninguno			0	
	No sabe			7	
12. ¿Cuánto le paga al mes en efectivo?	Taka	☐	☐ ☐	☐	
	Ninguno			0000	
13. ¿Paga usted otros beneficios? (aparte de la remuneración en efectivo)	Si			1	15
	No			2	
13a. ¿Qué otros beneficios le proporciona aparte del salario en efectivo?	Comida			A	
	Prima			B	
	Medicina			C	
	Vestido			D	
	Ayuda a la familia			E	
	Aceite/Jabón			F	
	Otros (Especifique)			X	
	_____				
14. ¿Cuál sería el valor de los beneficios adicionales por mes?	Taka	☐	☐ ☐	☐	

Sección 3: Indicaciones del empleador e información relacionada con el niño trabajador doméstico				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
15. ¿Realiza las siguientes tareas? (leer)	Tasks	Yes	No	
	i. Lavar la vajilla	1	2	
	ii. Limpiar los pisos	1	2	
	iii. Lavar la ropa	1	2	
	iv. Cuidar del bebé	1	2	
	v. Llevar a un niño a la escuela	1	2	
	vi. Ir al mercado	1	2	
	vii. Ayudar en la cocina	1	2	
	viii. Cocinero	1	2	
	xix. Servir la comida	1	2	
	x. Jardinería	1	2	
	xi. Masajes	1	2	
	xii. Ganadería	1	2	
	xiii. Aves de corral	1	2	
	xiv. Acarreo de agua	1	2	
	xv. Acarreo de combustible	1	2	
16. ¿Cuáles son las ventajas de emplear a niños trabajadores domésticos?	Nada		A	
	Son menos costosos		B	
	Son más fáciles de tratar		C	
	Otros (Especifique)		X	
	_____			
17. ¿Qué hace cuando el niño está enfermo?	Nada		A	
	Darle medicamentos		B	
	Llevarlo al médico		C	
	Darle tiempo libre		D	
	Otros (Especifique)		X	
	_____			
	No ha estado enfermo aún		Z	
18. Verificar la pregunta.05 y encerrar en un círculo el código adecuado.	Tiempo completo		1	20
	Tiempo parcial		2	

Sección 3: Indicaciones del empleador e información relacionada con el niño trabajador doméstico				
Preguntas y filtros	Categorías de codificación			Saltar
18a. (si no va a la escuela, hacer la p.18 y la 19 sino pasar la p.20) ¿Le daría tiempo libre para ir a la escuela?	Si		1	20
	No		2	
19. ¿Por qué no?	El niño estaría demasiado cansado para trabajar		A	
	EL niño no tiene un tiempo libre específico		B	
	El niño puede verse mal influencia-do por otros		C	
	La escuela está demasiado lejos		D	
	Otros (Especifique)		X	
	_____			
20. ¿Es usted consciente de que es ilegal emplear a niños?	Si		1	
	No		2	
21. ¿Cuál es la edad apropiada para emplear a un niño?	Años	☐	☐	
	No sabe		97	

Sección 4: Observaciones del encuestador:

Sección 5: Observaciones del supervisor:

22.ENTREVISTADOR: Antes de que el encuestado se vaya, revise el cuestionario cuidadosamente; tras una verificación exhaustiva, dé por terminada la entrevista no sin antes darle las gracias sinceramente por el valioso tiempo que le ha consagrado.

Hora de finalización	Horas	Minutos

ANEXO A.3

Investigación cualitativa sobre los niños trabajadores domésticos: Lista de verificación de los temas que deben ser objeto de observación y examen a la hora de recopilar información

Las cuestiones y temas que deben examinarse en el marco de una investigación sobre el trabajo doméstico infantil ya se han señalado en el texto principal (Sección 3.3.1). La lista de verificación que figura a continuación contiene algunos de ellos con algunas adiciones. Los que habrá que seleccionar dependerán de las necesidades y el contexto y los objetivos de la investigación que se desee realizar. La información se recopilará, en función de la situación, a partir de una combinación idónea de observaciones extraídas de los debates de grupos de discusión, entrevistas a informantes clave y entrevistas por medio de cuestionarios estructurados a los niños trabajadores domésticos, el empleador y los padres o tutores.

Si bien los *informantes* clave suelen ser miembros de la administración local, la policía, representantes locales, jefes de aldeas o comunidades, o personas respetadas como directores de escuela, o médicos de la comunidad, un grupo de *discusión* puede estar constituido por:

- los niños trabajadores domésticos como grupo;
- los adultos de los hogares, comunidades y entornos de trabajo locales;
- los líderes de la comunidad y personalidades influyentes/respetadas de la localidad; y
- otras personas bien informadas como los trabajadores sociales, o los representantes de organizaciones no gubernamentales.

Para obtener información acerca del niño trabajador doméstico

- Contexto familiar:
  - padres vivos, que viven juntos en el hogar;
  - número y edad de los hermanos;
  - identidad del responsable principal del cuidado del niño;
  - toda enfermedad o discapacidad de los miembros de la familia;
  - puntos positivos y negativos de la situación social y económica de la familia.
- Situación actual del niño:
  - vive con la familia, con el empleador o con terceros;
  - sueño - horarios, dónde, cuánto tiempo, en qué condiciones;
  - comida - cuántas veces, qué, cantidad, dónde;
  - baño - dónde, con qué frecuencia;
  - servicios higiénicos - de qué tipo;
  - puntos positivos y negativos de la situación actual.
- Escolaridad:
  - se le permite asistir a la escuela;
  - asistió a la escuela (tipo) y, en tal caso, cuánto tiempo, cuándo;
  - asiste ahora (cuántas horas por día o por semana);
  - por qué dejó de asistir a escuela; si tal es el caso, si desea reanudar sus estudios, y las razones;
  - presencia de violencia en el aula o el entorno escolar;

  - puntos positivos y negativos de la escuela.
- Trabajo:
  - es su única ocupación actual el trabajo doméstico, o tiene además otros trabajos (enumerar dos de sus principales trabajos);
  - si el trabajo doméstico es el único trabajo, trabaja en un solo hogar, para un solo empleador, o múltiples hogares o empleadores;
  - edad en que el niño comenzó a trabajar por primera vez;
  - duración en el actual empleo de trabajo doméstico y a qué edad comenzó;
  - historial de trabajo;
  - historia laboral de los padres, si es pertinente.
- Datos personales:
  - sexo y edad declarada o estimada;
  - idioma o grupo étnico;
  - condición de migrante;
  - lesiones, enfermedades, accidentes;
  - miedos y preocupaciones;
  - necesidades y problemas principales;
  - planes y deseos futuros.
- Identificadores:
  - nombre;
  - lugar (si es posible en relación con la asignación del investigador).

Para obtener información sobre las características del trabajo doméstico infantil (para una exposición detallada de estas cuestiones, véase la Parte III, Sección 2 de IPEC y UNICEF (2005), Manual de metodología de evaluación rápida sobre trabajo infantil, Ginebra.)

- Tipo de trabajo:
  - Nombre común o término empleado en el sector, trabajo o actividad;
  - es legal el trabajo o actividad;
  - lugar (por ejemplo, campo, hogar, fábrica, mercado, tienda);
  - lugar y tipo de actividades económicas secundarias;
  - tamaño de la empresa o empresas;
  - es legal la empresa.
- Tareas:
  - lista de tareas específicas realizadas en ese lugar de trabajo (con los nombres y términos empleados comúnmente en tal ámbito, dado el caso);
  - descripción de cada tarea, tal como la describan los niños;
  - puntos positivos y puntos negativos de cada trabajo.
- Proceso de empleo:
  - trabaja para el hogar directamente o a través de una agencia de empleo;
  - de qué manera se organizó el empleo, por quién, por medio de quiénes;
  - ni contrato formal ni acuerdo verbal;
  - obligaciones financieras subyacentes (adelanto concedido a la familia, deuda de la familia con el empleador);
  - si se requiere el préstamo o reembolso para un equipo;
  - comidas, lugar para dormir;

  - libertad para dejar el trabajo, y de lo contrario, por qué no.
- Términos y condiciones de trabajo:
  - horas y veces por día;
  - turnos, tiempo parcial o tiempo completo, días por semana;
  - horas extraordinarias de trabajo, irregularidades, etc.;
  - calendario de remuneración del niño (cuándo, con qué frecuencia, a quién);
  - forma de pago (salarios, solo en especie, a destajo, pago por cada cliente);
  - beneficios (primas los días festivos, comida, transporte, alojamiento gratuito);
  - transporte desde y hacia el lugar de trabajo, y el tiempo necesario;
  - licencia de enfermedad pagada;
  - puntos positivos y puntos negativos sobre los términos y condiciones.
- Entorno de trabajo:
  - trabaja con familiares cercanos;
  - los familiares trabajan en el mismo lugar;
  - otras personas presentes en el mismo lugar de trabajo (si es así, ¿quiénes son?, ¿son otros niños o niñas?);
  - lugar de trabajo aislado;
  - proporción de adultos respecto a los niños;
  - comidas adecuadas;
  - agua potable;
  - servicios higiénicos;
  - iluminación y ventilación;
  - botiquín de primeros auxilios/persona formada;
  - libertad de movimiento autorizada;
  - libertad de interacción autorizada;
  - puntos positivos y puntos negativos de la situación actual.
- Riesgos físicos[1]:
  - maquinaria eléctrica;
  - productos químicos tóxicos;
  - ruido;
  - aire (humo, vapores);
  - temperatura y exposición (sol, lluvia, viento, etc.);
  - acarrear o levantar cargas pesadas;
  - postura física mientras se realiza el trabajo;
  - animales peligrosos;
  - atención médica;
  - ayuda médica cercana al lugar de trabajo;
  - ropa de protección personal (protectores para soldadura, guantes, botas, gafas, cascos, tapones para los oídos);
  - maltrato físico por parte de los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo;
  - maltrato sexual por parte de los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo;
  - lugar de trabajo aislado y desprotegido;

1 Cuando se le pregunta a un niño acerca de los accidentes de trabajo y/o enfermedades, se recomienda proporcionar un intervalo de tiempo respecto a esta pregunta para establecer un parámetro de comparación. El tiempo asignado es bastante largo para las preguntas relativas a este tema (seis meses a un año).

- percepción del peligro, la amenaza, el riesgo y sus orígenes.

- Características emocionales y psicológicas:
  - repetitividad de las tareas;
  - estrés causado por el tiempo disponible;
  - estrés causado por la calidad (fallos, errores);
  - oportunidades de aprendizaje, progreso;
  - oportunidades de creatividad;
  - alto o bajo prestigio de la rama de actividad o tarea;
  - utilización del niño como chivo expiatorio, víctima de acoso;
  - violencia verbal por parte de los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo;
  - acoso sexual o verbal por parte de los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo;
  - incentivos para hacer bien las cosas;
  - castigos (entre otros, restricciones de comida, descanso o uso de los servicios higiénicos).

ANEXO A.4

Cuestionario de evaluación rápida administrado a niños trabajadores domésticos (Evaluación rápida de niños trabajadores domésticos en Nepal, 2001)

Categorías de preguntas y respuestas

1. ¿Cuántos años tienes? .....
2. ¿A qué casta perteneces? .....
3. Sexo del niño .....
4. Tiempo de servicio en el trabajo actual ..... Años ..... Meses .....
5. Distrito de origen (dirección del domicilio) .....
6. ¿Qué solías hacer antes de empezar a trabajar aquí?

   Asistía a la escuela ..... Trabajaba en la finca/

   Trabajaba en su casa .....

   Trabajo asalariado ..... Otro (especificar) .....
7. ¿Por qué viniste aquí?

   Por consejo de un amigo .....Por decisión propia .....

   Por consejo de mis padres .....Por conflicto familiar .....

   Madrastra o padrastro .....Otros (especificar) .....
8. ¿Quién te trajo a este trabajo? Padres ..... Familiares .....

   Amigos ..... Nadie .....

   Agente ..... Otros (especificar) .....
9. ¿A qué edad empezaste a trabajar como trabajador doméstico?

   Entre 5 y 7 años .....Entre 8 y 9 años .....

   Entre 10 y 11 años .....Entre 12 y 14 años.....

   15 años y más .....
10. ¿Es este tu primer trabajo?

    Si ..... No .....

    En caso negativo, es este el

    Segundo .....Tercero .....

    Cuarto ..... Quinto o más .....

    ¿Por qué cambiaste de trabajo?

    Bajo salario ..... Castigo o acoso .....

    No se le permitía ir a la escuela ..... Comida insuficiente .....

    Fue despedido por el patrón ..... Otros (especificar) .....

11. ¿Saben tus padres dónde te encuentras?

Si ..... No .....

12. ¿Están vivos tus padres?

Padre fallecido ..... Padre vivo .....

Madre fallecida ..... Madre viva .....

Abandonado por el padre ..... Abandonado por la madre .....

13. Miembros de la familia

(excluir a las hermanas casadas)

Número .....

14. ¿Qué número de hijo eres entre tus hermanos?

Primero ..... Segundo .....

Tercero ..... Cuarto .....

Quinto ..... Otro (Especificar) .....

15. ¿Hay miembros de la familia menores de 18 años que trabajan

a cambio de un salario o como trabajadores domésticos?

Si ..... No .....

En caso afirmativo, ¿Cuántos? .....

16. ¿Cuáles son las dos principales fuentes de ingresos de tu familia?

Agricultura ..... Servicios .....

Comercio ..... Trabajo asalariado .....

Otro (especificar) .....

17. ¿Tiene tu familia casa propia?

Si ..... No .....

18. ¿Tiene tu familia tierras para cultivo o ganadería?

Si ..... No .....

19. *Si tiene tierras:*

Bigha/Ropani ..... Katha/Aana .....

20. ¿Están tus padres endeudados?

Si ..... No .....

No sabe .....

21. En caso afirmativo, ¿han pedido un préstamo a tu patrón?

Si ..... No .....

No sabe .....

En caso afirmativo, ¿cuántas Rs? ..... No sabe .....

Preguntas sobre el tipo y el entorno de trabajo

22. ¿Cuál es tu tarea principal?

Cocinar .....Lavar los platos .....

Cuidar a los niños .....Lavar la ropa .....

Limpiar la casa .....Otros (especificar) .....

23. ¿Cuál es tu segunda tarea?

Cocinar .....Lavar los platos .....

Cuidar a los niños .....Lavar la ropa .....

Limpiar la casa .....Otros (especificar) .....

24. ¿A qué hora empiezas por la mañana? .....

25. ¿A qué hora terminas por la noche? .....

26. ¿Tienes alguna lesión?

Si ..... No .....

En caso afirmativo, Corte.....Quemadura.....

Fractura ..... Otros (especificar) .....

27. ¿Qué calidad tiene tu comida?

Mejor que en su casa ..... Igual que en su casa .....

No tan buena como en su casa .....Otros (especificar) .....

28. ¿Hay alguna diferencia entre tu comida y la de tu patrón?

Si ..... No .....

En caso afirmativo, ¿cuál es la diferencia?

Comida diferente .....Sobras o desperdicios .....

Otros (especificar) .....

29. ¿Calidad de tu cama?

Mejor que en su casa ..... Igual que en su casa .....

No tan buena como en su casa .....Otros (especificar) .....

30. ¿Has comprado uno de estos artículos en los últimos tres meses?

Ropa ..... Zapatillas o zapatos .....

Jabón .....Cepillo de dientes/dentífrico .....

Comida ..... Otros (especificar) .....

31. ¿Qué salario y otros beneficios te prometieron?

Rs por mes ..... Rs anuales .....

Solo comida y ropa ..... Comida, ropa y escuela.....

Futuro servicio ..... No sabe .....

32. ¿Quién recibe tu salario?

El mismo niño ..... Los padres .....

Otros (especificar) .....

33. ¿Estás satisfecho con la carga de trabajo y el pago?

Trabajo: Si ..... No .....

No sabe .....

Salario: Si ..... No .....

No sabe .....

34. ¿Qué tipo de trabajo y salario te gustaría tener?

Carga de trabajo: Ok ..... % de la carga de trabajo actual .....

% de la carga de trabajo actual ..... No quiere seguir trabajando .....

Salario: Ok ..... Aumento del 50% .....

Aumento del 100% .....

35. ¿Se han hecho tus padres algún préstamo después de que empezaste a trabajar?

Si ..... No .....

No sabe .....

En caso afirmativo, ¿cuánto dinero han pedido prestado?

Rs ..... No sabe .....

Preguntas sobre la educación, la salud y los asuntos personales

36. ¿Sabes leer y escribir? Si ..... No .....

37. ¿Hasta qué grado has estudiado? .....

38. ¿Estás asistiendo a la escuela actualmente? Si ..... No .....

39. En caso afirmativo. ¿en qué grado estás?

Clase .....

40. ¿Tienes suficientes materiales escolares?

Si ..... No .....

41. ¿A qué hora haces tus deberes?

Por la mañana ..... Durante el día .....

Por la noche ..... No tiene tiempo para los deberes .....

42. Si no estás matriculado en la escuela, ¿te ha prometido tu patrón matricularte?

Si ..... No .....

43. ¿Has abandonado la escuela? Si ..... No .....

En caso afirmativo, razones del abandono escolar

El patrón no me paga bien .....

Carga de trabajo excesiva en la casa .....

Discriminación en la escuela .....

Otros (especificar) .....

44. ¿Estás mejor aquí que en casa? Si ..... No .....

En caso afirmativo, ¿por qué motivo?

Educación ..... Comida .....

Ropa ..... Zona urbana .....

Compañeros ..... Otros (especificar) .....

45. ¿Has estado enfermo aquí? Si ..... No .....

46. *En caso afirmativo, ¿qué tipo de enfermedad?*

Resfrío ..... Fiebre o sarampión .....

Dolor de pecho/Dificultad para respirar ..... Dolor de cabeza .....

Enfermedad transmitida por el agua ..... Dolor de espalda .....

Otros (especificar) .....

47. ¿Quién paga tus gastos médicos? El propio niño ..... El patrón .....

Otros (especificar) .....

48. ¿Tienes que trabajar cuando estás enfermo?

Si ..... No .....

Preguntas sobre los castigos

49. ¿Te han castigado alguna vez?

Si ..... No .....

50. ¿Puedes dejar tu trabajo? Si ..... No .....

En caso negativo, ¿por qué no? Debo completar el año .....

Los padres o familiares han contraído una deuda .....

No puede conseguir un mejor trabajo .....

Sus padres no lo permiten .....

Otros (especificar) .....

51. ¿Qué haces en tu tiempo libre?

Miro televisión ..... Juego .....

Estudio .....Otros (especificar) .....

52. ¿Puedes ir a visitar a tu familia? Si ..... No .....

53. ¿Cuántas veces has visitado a tu familia en el último año? .....

54. *Si no se le permite, ¿hace cuántos años que no has visitado a tu familia?*

Número .....

55. ¿Traerías a alguien como tú para que trabajara como trabajador doméstico?

Si ..... No .....

En caso afirmativo, indique dos razones:

Mejor que en el pueblo .....Buena comida .....

Buena ropa .....Estudios .....

Otros (especificar) .....

En caso negativo, indique dos razones:

Uno se siente aislado ..... Maltrato.....

Mala comida o insuficiente .....

Mucha carga de trabajo .....

Otros (especificar) .....

Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)

OIT

4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 – Suiza
Tel: +41 (0) 22 799 81 81
Fax: +41 (0) 22 799 87 71
childlabour@ilo.org

www.ilo.org/trabajoinfantil

@ILO_Childlabour

ISBN 978-92-2-328434-3

9 789223 284343