



International
Labour
Organization

Plan de estudios de la OIT sobre la creación de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

Módulo

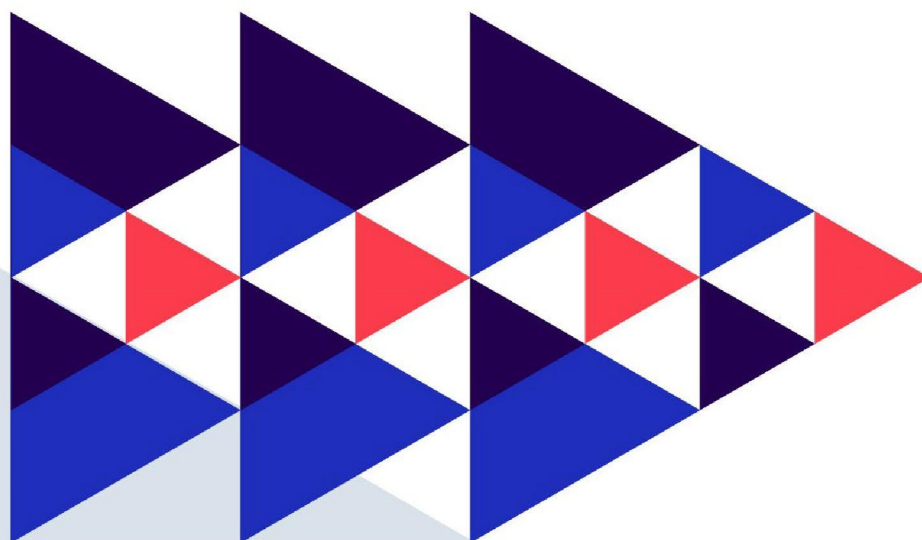
16

► **Inspección de trabajo en el
servicio doméstico**

Plan de estudios de la OIT sobre la creación de sistemas de
inspección del trabajo modernos y eficaces

► Módulo **16**

Inspección de trabajo en el servicio doméstico





► De qué trata

Este módulo presenta a los inspectores de trabajo y a los responsables políticos los principales retos que la inspección de trabajo encontrará al desempeñar su labor en el sector del trabajo doméstico.

Ofrece una visión general de los retos, y las posibles formas de abordar los retos a los que se enfrentan.



► Objetivos

El objetivo de este módulo es familiarizar a los participantes con el sector del trabajo doméstico y ayudarles a diseñar estrategias para hacer cumplir y promover el cumplimiento de la normativa laboral.

Al final de este módulo, los participantes serán capaces de:

- identificar las características principales del sector del trabajo doméstico;
- comprender los principales retos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos y sus empleadores;
- tener en cuenta las buenas prácticas para la promoción del cumplimiento que se están aplicando en diferentes regiones;
- recurrir a diferentes métodos y estrategias de inspección laboral para el sector del trabajo doméstico;
- identificar actividades de promoción que puedan incluirse en las actuaciones de la inspección de trabajo;
- proponer nuevos enfoques de colaboración con socios tradicionales y no tradicionales;
- practicar las habilidades que los inspectores de trabajo necesitan en sus interacciones con los trabajadores y sus empleadores.

► Índice

► 1. El mundo del trabajo doméstico	1
1.1 ¿Quiénes son los trabajadores domésticos?	1
1.2 ¿Dónde están los trabajadores domésticos?	3
► 2. Normas internacionales del trabajo en relación con el trabajo doméstico y la inspección de trabajo	5
<i>Derechos y prestaciones de los trabajadores domésticos definidos en el Convenio 189</i>	5
<i>Lista de convenios de especial relevancia para el sector del trabajo doméstico:</i>	6
► 3. Inspección de trabajo y trabajadores domésticos	7
► 4. Condiciones laborales de los trabajadores domésticos	9
4.1 Condiciones de trabajo en general	9
<i>Protección de la maternidad</i>	11
4.2 Trabajo forzoso	12
Los indicadores de la OIT sobre el trabajo forzoso:	13
4.3 trabajo infantil	15
<i>Entrevistar a los niños: Lista de control «Consideraciones éticas»</i>	17
<i>Entrevistar a los niños: Lista de control «Preparar el clima»</i>	17
4.4 Discriminación	19
4.5 Libertad de asociación	20
4.6 Seguridad y salud en el trabajo	20
► 5. Retos para los inspectores de trabajo	25
5.1 Cobertura de la legislación laboral y problema de la informalidad	25
5.2 Exclusión de los mecanismos de cumplimiento	26

5.3	Naturaleza y existencia de la relación laboral	28
5.4	Falta de información y registros	30
5.5	Acceso a los lugares de trabajo	31



Inspección de trabajo en el servicio doméstico Índice

5.6	Comunicación con los trabajadores domésticos migrantes	35
5.7	Reticencia a presentar quejas	37

► 6. Fomentar el cumplimiento y la prevención 38

6.1	Informar a trabajadores domésticos y empleadores sobre la legislación laboral	38
6.2	Otras acciones preventivas	39
6.3	Sanciones	40

► 7. Trabajar con otros agentes 42

► 8. Competencias sociales requeridas 47

► Ejercicios 48

Juego de roles 1	90
<i>Inspector de trabajo:</i>	90
Empleador	90
<i>Evaluador</i>	90
Juego de roles 2	92
<i>Inspector de trabajo:</i>	92
Empleador	92
<i>Evaluador</i>	92
Juego de roles 3	94
<i>Inspector de trabajo:</i>	94
Empleador	94
<i>Evaluador</i>	94

► Bibliografía y lecturas complementarias 96

<i>Publicaciones y documentos de trabajo</i>	96
<i>Bases de datos y herramientas de la OIT</i>	97
<i>Páginas web</i>	97
<i>Talleres</i>	97

► 1. El mundo del trabajo doméstico

1.1 ¿Quiénes son los trabajadores domésticos?

Los trabajadores domésticos no son un grupo homogéneo. Su perfil demográfico cambia de un país a otro y de una región a otra (en términos de edad y género, así como de estatus migratorio). Realizan tareas tan variadas como limpiar la casa, lavar y planchar, cuidar niños, atender a ancianos y enfermos, trabajar en el jardín, conducir el coche familiar y cuidar de la mascota de la familia. Las tareas y servicios que realizan los trabajadores domésticos varían de un país a otro y pueden cambiar con el tiempo.

En pocas palabras, la característica distintiva de los trabajadores domésticos es que son empleados por hogares privados y prestan servicios para ellos. Pueden trabajar a tiempo completo o parcial, vivir en casa del empleador o desplazarse hasta y desde la casa donde se realiza el trabajo, trabajar para una sola familia o para muchas, realizar todas las tareas domésticas habituales o encargarse de actividades específicas en función de las exigencias del empleador. El empleador puede ser un miembro del hogar, una empresa que presta servicios comerciales a clientes privados, una cooperativa o incluso un servicio público.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189) proporciona un amplio marco para entender el trabajo doméstico. Tiene un espíritu integrador, por lo que abarca tanto a quienes viven dentro como fuera del hogar en cuestión; quienes trabajan por horas, días, meses o de otra forma; quienes trabajan para uno o varios hogares; y aquellos que están empleados por el hogar o a través de un tercero. Independientemente de las modalidades de trabajo, el factor común es que sus actividades se realizan en o para hogares privados.

El artículo 1 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189) contiene una definición amplia del trabajo doméstico:

- a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Recientemente, el trabajo doméstico también ha sido reconocido como una ocupación clave dentro de la economía del cuidado (OIT 2018a). La OIT define el trabajo de cuidados como un conjunto de dos tipos de actividades que no se excluyen mutuamente. En primer lugar, las que implican actividades directas, cara a cara, de cuidado personal, como dar de comer a un bebé, ayudar a bañarse a una persona mayor, o realizar revisiones médicas o enseñar a niños pequeños. En segundo lugar, las que implican actividades de cuidados indirectos que no conllevan cuidados personales cara a cara, como limpiar, cocinar, lavar la ropa y otras tareas de mantenimiento del hogar que proporcionan las condiciones previas para los cuidados personales.

Los trabajadores domésticos son trabajadores de la economía asistencial que trabajan en o para un hogar u hogares, siendo esta su ocupación profesional. La inclusión de los trabajadores domésticos en la economía asistencial supone el reconocimiento del hecho de que los trabajadores domésticos proporcionan servicios y bienes socialmente necesarios para el mantenimiento de los hogares y el bienestar de las familias. Estos servicios y bienes suelen adoptar la forma de actividades asistenciales directas o indirectas. Las actividades asistenciales indirectas son servicios que abarcan muchos aspectos de la vida cotidiana, como la limpieza, la plancha, las clases particulares, la compra y la preparación de comidas, así como la asistencia administrativa.

Aunque puede que no impliquen un contacto directo con los miembros del hogar, estas actividades garantizan que los miembros del hogar puedan vivir en un entorno seguro y saludable. Por tanto, complementan las actividades asistenciales, entendidas como servicios de asistencia personal a sujetos con cierto nivel de dependencia, como niños pequeños, ancianos o personas con discapacidad. Para estos últimos, estas actividades de asistencia deben permitirles permanecer en sus hogares.

Algunas ocupaciones se sitúan en la intersección entre la asistencia social y el trabajo doméstico, sobre todo cuando el trabajo se realiza para o a través de terceros. Esta área de superposición tiene implicaciones para la contabilización de los trabajadores en las estadísticas nacionales. Por ejemplo, es probable que los trabajadores personales de cuidados que prestan servicios a los hogares a través de un tercero se contabilicen, estadísticamente hablando, como cuidadores en el ámbito sanitario y social, mientras que si prestaran los mismos servicios directamente a un hogar, bien podrían contabilizarse como trabajadores domésticos. En ambos casos, sin embargo, entrarían en el ámbito y la definición de trabajadores domésticos según el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189).

En 2019, al menos 74,8 millones de hombres y mujeres mayores de 15 años estaban empleados como trabajadores domésticos en todo el mundo (Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, OIT 2018-a).¹

En todo el mundo, el trabajo doméstico sigue siendo un sector de presencia prevalentemente femenina, da empleo a 57 millones de mujeres, que representan el 76,3% de los trabajadores domésticos. Las mujeres superan en número a los hombres en prácticamente todos los países y en todas las regiones, excepto en los Estados árabes. La proporción de trabajadoras domésticas es mayor en América, con un 89 por ciento².

Además de la dimensión de género, el trabajo doméstico está estrechamente relacionado con la migración internacional. Los trabajadores domésticos no buscan trabajo solo en sus países de origen, sino que con frecuencia se desplazan a otros países en busca de mejores oportunidades laborales, a menudo con las agencias de empleo como intermediarias.

Los trabajadores domésticos se encuentran entre los más vulnerables. Su condición social y económica, generalmente baja, la falta de educación formal, la marginación étnica y el carácter aislado del trabajo doméstico los hacen especialmente vulnerables a la explotación y a unas condiciones laborales deficientes. En muchos casos, tienen que lidiar con:

- ▶ bajos salarios y recortes salariales, si es que reciben pago; ▶ falta de prestaciones laborales o de protección social;

-
- ▶ horas de trabajo excesivas y cargas de trabajo pesadas;

¹ <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm>. ² Ibid.

- ▶ alojamiento inadecuado y falta de intimidad; y
- ▶ exposición a la violencia en el lugar de trabajo, y todo tipo de abusos psicológicos y sexuales perpetrados por el empleador o sus familiares o compañeros de trabajo.

1.2 ¿Dónde están los trabajadores domésticos?

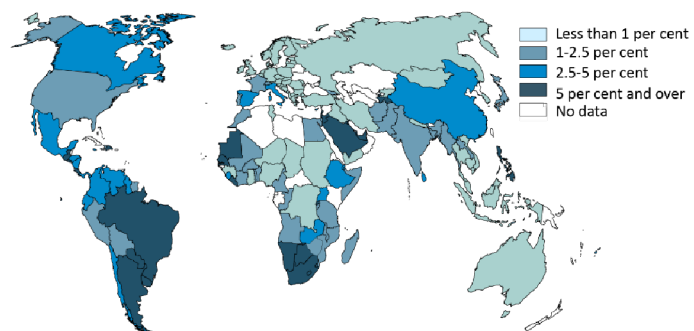
Según estimaciones de la OIT, en 2019 al menos 74,8 millones de hombres y mujeres estaban empleados como trabajadores domésticos en todo el mundo. Si todos los trabajadores domésticos se concentraran en un solo país, éste albergaría la séptima mano de obra nacional más numerosa del mundo, después de la Federación Rusa. El trabajo doméstico es una importante fuente de empleo: en todo el mundo, algo más de uno de cada 50 trabajadores está empleado como empleado doméstico, lo que representa el 2,3% del empleo mundial. Representan una proporción aún mayor del empleo asalariado: aproximadamente 1 de cada 25 asalariados trabaja en el servicio doméstico (lo que representa el 4,4% de todo el empleo asalariado). Siendo el trabajo doméstico un fenómeno mayoritariamente (aunque no exclusivamente) urbano, cabe señalar que el trabajo doméstico también representa el 3,1% del empleo no agrícola.

El trabajo doméstico representa la mayor parte del empleo asalariado en los Estados árabes, donde el 13,8% de los empleados asalariados son trabajadores domésticos. El trabajo doméstico también representa una parte importante del empleo asalariado en el Sur Global, por ejemplo en África (7,1%), América (5,1%) y Asia y el Pacífico (4,6%). En cambio, el trabajo doméstico solo representa el 1% del empleo en Europa y Asia Central.²

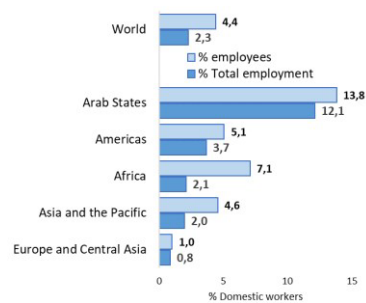
² Ibid.

► Porcentaje de trabajadores domésticos en el empleo total | Total (2019)

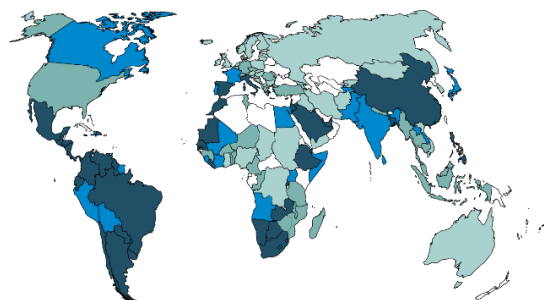
Panel A. País



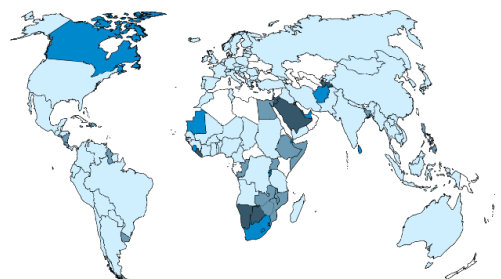
Panel B. Estimaciones globales y regionales



Panel C. Mujeres



Panel D. Hombres



2. Normas internacionales del trabajo en relación con el trabajo doméstico y la inspección de trabajo

En 2011, la OIT adoptó el Convenio n. 189 y la Recomendación n. 201 sobre los trabajadores domésticos. Estos instrumentos establecen los principios básicos y las normas laborales mínimas para el trabajo doméstico. También destacan la importancia de las medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes y normativas que protegen a los trabajadores domésticos, entre otras cosas, mediante la inspección laboral.

Derechos y prestaciones de los trabajadores domésticos definidos en el Convenio 189

- ▶ Protección contra toda forma de trabajo infantil que ponga en peligro el normal desarrollo físico, psicológico y social del niño;
- ▶ Edad mínima para el empleo no inferior a la de otras ocupaciones y compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (n. 138);
- ▶ Derecho a crear o afiliarse a sindicatos, cuyos miembros deben estar libres de cualquier tipo de presión y persecución, y tener derecho a negociar colectivamente con los empleadores;
- ▶ Protección contra el trabajo forzoso, por ejemplo concediendo a los trabajadores el derecho a tener en su poder documentos de viaje y de identificación, y a decidir si residen o no en el hogar;
- ▶ Protección contra cualquier tipo de abuso, violencia, discriminación y acoso, incluidos los de naturaleza sexual;
- ▶ Derecho a la igualdad de trato con los demás trabajadores en lo que respecta a la jornada laboral, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales, las vacaciones anuales retribuidas y la cobertura del salario mínimo;
- ▶ Derecho a recibir información sobre las condiciones precisas de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferiblemente mediante una oferta de empleo o un contrato de trabajo por escrito. Los trabajadores domésticos migrantes deben recibir esta información antes de cruzar las fronteras nacionales;
- ▶ Derecho a un pago regular en metálico al menos una vez al mes o mediante transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal u otro medio lícito acordado con el trabajador;
- ▶ Pago en especie solo de mutuo acuerdo, para uso personal del trabajador y siempre que el valor monetario atribuido sea justo y razonable;
- ▶ Posibilidad de decidir cómo pasar los periodos de vacaciones diarios, semanales o anuales;
- ▶ Derecho a un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas;
- ▶ Consideración como horas de trabajo de todos los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar;

- ▶ Derecho a realizar su trabajo en condiciones de seguridad y salud, que se extiende a las condiciones de vida de los trabajadores domésticos internos;
- ▶ Cobertura de la seguridad social al mismo nivel que los demás trabajadores;
- ▶ Acceso a mecanismos de denuncia eficaces, incluida la inspección de trabajo, que tengan capacidad de ejecución y puedan imponer sanciones disuasorias.

El Convenio no es un instrumento autónomo y debe aplicarse e interpretarse en consonancia con otras normas internacionales del trabajo.

Lista de convenios de especial relevancia para el sector del trabajo doméstico:

- ▶ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (n. 29)
- ▶ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (n. 105);
- ▶ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n. 87)
- ▶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n. 98)
- ▶ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (n. 138)
- ▶ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n. 182)
- ▶ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n. 100)
- ▶ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n. 111)
- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (n. 97)
- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (n.143)
- ▶ Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (n. 181)
- ▶ Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (n. 81)
- ▶ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189)

3. Inspección de trabajo y trabajadores domésticos

Según las normas internacionales, en particular el artículo 3 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (n. 81), las funciones de la inspección del trabajo son múltiples. Por un lado, los inspectores de trabajo controlan el cumplimiento y hacen cumplir la legislación laboral; por otro, llevan a cabo actividades de asesoramiento, proporcionando información, consejo y formación, y tienen la función de guiar a empleadores y trabajadores para conseguir unas condiciones laborales dignas, equidad en el trabajo y buena gobernanza en el lugar de trabajo. Además, se espera que las inspecciones de trabajo detecten lagunas e incumplimientos de las leyes y reglamentos y los pongan en conocimiento de las instituciones competentes.

El Convenio n. 189 y la Recomendación n. 201 establecen normas laborales mínimas para los trabajadores domésticos y también destacan la importancia de las medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos destinados a protegerlos, incluso mediante la inspección del trabajo. Concretamente, el artículo 17 del Convenio n. 189 estipula que:

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.

Además, la Recomendación sobre los trabajadores domésticos (n. 201) aborda cuestiones relacionadas con el cumplimiento y la aplicación en el sector del trabajo doméstico, como la libertad de asociación, la discriminación, las pruebas médicas, el trabajo infantil, las condiciones de vida, los términos y las condiciones de empleo y la formalización de contratos, el acoso y los abusos, las horas de trabajo, los salarios, los periodos de descanso y las vacaciones, la terminación de la relación laboral, las quejas y la seguridad y salud en el trabajo.

Las peculiares características del sector del trabajo doméstico plantean a los inspectores de trabajo mayores retos que los que encuentran en otros sectores, debido en particular a:

- ▶ la dificultad de recabar información sobre posibles incumplimientos, debido sobre todo a la informalidad de la relación laboral;
- ▶ dificultades para acceder al lugar de trabajo;
- ▶ la ausencia de quejas por parte de los trabajadores domésticos.

El trabajo doméstico es, de hecho, un campo difícil y desafiante para los inspectores de trabajo, en el que actualmente se dispone de pocas políticas, estrategias, métodos y herramientas de inspección específicos. Los inspectores de trabajo tampoco suelen estar formados en las especificidades del trabajo doméstico.

Los responsables políticos, los gestores y los inspectores de trabajo sobre el terreno no suelen conocer los mejores modelos ni las prácticas recomendadas para intervenir en el sector. Un buen conocimiento de las características tanto de los empleadores como de los trabajadores, así como de las condiciones de trabajo en el sector, es fundamental para planificar y realizar adecuadamente las visitas de inspección de trabajo. Si quieren garantizar la eficacia de la legislación laboral en este ámbito, los inspectores de trabajo tendrán que saber cómo identificar los problemas, qué indicadores buscar, cómo investigar los incumplimientos y cómo comunicarse con las diferentes partes de la relación laboral doméstica.

Los retos de la inspección de trabajo en el sector del trabajo doméstico se describen con más detalle en el capítulo 5.

4. Condiciones laborales de los trabajadores domésticos

Como ya se ha mencionado, los trabajadores domésticos constituyen una de las categorías de trabajadores más vulnerables. La violencia física, el trabajo infantil y el trabajo forzoso son algunos de los abusos contra los derechos humanos que suelen afectar a estos trabajadores, especialmente a mujeres y niñas. Otros abusos incluyen largas jornadas de trabajo penoso sin descanso y prácticas salariales injustas, como deducciones excesivas por alojamiento y comida. Estas condiciones abusivas están muy extendidas y tienen graves consecuencias para los trabajadores domésticos y sus familias. De hecho, con las necesidades básicas y las provisiones materiales que se les niegan, millones de trabajadores domésticos no pueden hacer realidad sus derechos humanos ni vivir en libertad y con dignidad.

Este capítulo se centra en los problemas más comunes a los que se enfrentan los trabajadores domésticos en su relación laboral, en particular su carácter informal, la falta de reconocimiento de sus derechos laborales y las protecciones sociales, los problemas relacionados con los salarios y el tiempo de trabajo, y todos los posibles abusos relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y el derecho a la libertad sindical. También se presentan brevemente los peligros laborales habituales en el sector.

4.1 Condiciones de trabajo en general

El empleo informal de trabajadores domésticos es común en muchos países. El trabajador doméstico es a menudo "invisible", no declarado en lo que respecta al registro en la seguridad social y otros requisitos de declaración obligatoria. Cuando la relación se registra en el organismo de seguridad social, en algunos casos los salarios no se declaran en su totalidad (por ejemplo, puede que no se declare el valor de la remuneración en especie según la legislación nacional). El trabajo no declarado en el sector, al igual que en otros, socava las normas de trabajo decente, ya que los trabajadores se ven privados de los derechos previstos por la legislación laboral nacional y no están cubiertos por la seguridad social, incluso cuando existen regímenes de protección social para los trabajadores domésticos.

A pesar de algunos avances en la extensión de las leyes laborales y de seguridad social a los trabajadores domésticos, se calcula que 56,3 millones (75,3%) de todos los trabajadores domésticos siguen en el empleo informal.⁴

El tiempo de trabajo es otro ámbito en el que los trabajadores domésticos suelen disfrutar de una protección más débil que otros trabajadores. En 2020, el cincuenta por ciento de los 108 países examinados habían establecido límites de horas semanales normales al menos iguales a los aplicables a otros trabajadores. En otro 19% de los países, las horas semanales normales para los trabajadores domésticos eran superiores a las aplicables a otros trabajadores. Esto deja casi un tercio de países, que no imponen tales límites. De hecho, la jornada laboral de los trabajadores domésticos de todo el mundo es una de las más largas e impredecibles.⁴ Cálculo de la OIT basado en la definición armonizada de empleo informal de la OIT. Estimaciones basadas en 138 países que representan el 91,8% del empleo mundial.

Para muchos trabajadores domésticos, el derecho al salario mínimo puede verse restringido en la medida en que se permiten **los pagos en especie**. De los países en los que los trabajadores domésticos *tienen* derecho a un salario mínimo, aproximadamente la mitad permiten que una parte del salario mínimo se pague en especie, mientras que la otra mitad estipulan que el salario mínimo debe pagarse solo en efectivo. Dicho de otro modo, basándonos en el análisis de los datos recogidos en 2020, más de un tercio (36%) de los países prohíbe cualquier pago del salario mínimo en especie, y un número aproximadamente igual de países (37%) permite dicho pago.



► Garantizar la igualdad de trato de los trabajadores domésticos internos y externos

Los trabajadores domésticos internos tienen algunas de las jornadas de trabajo más largas, a menudo sin descanso. Con frecuencia se observa que están a disposición de los miembros del hogar a cualquier hora, de día o de noche. Las dificultades para distinguir entre el tiempo de trabajo y los periodos de descanso de los trabajadores domésticos internos han llevado a algunos gobiernos a regular el tiempo de trabajo mediante periodos de descanso. Aunque este planteamiento puede simplificar su aplicación para trabajadores y empleadores, es importante definirlos de forma que garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos internos y los demás trabajadores. Un ejemplo de ello es Argentina, que ha adoptado un enfoque dual para los trabajadores domésticos internos y externos, con resultados similares: a los trabajadores domésticos externos se les garantizan nueve horas diarias de descanso, más tres horas consecutivas para comer, lo que equivale a las 12 horas consecutivas de descanso garantizadas para los trabajadores domésticos internos. Ambos también tienen derecho a 36 horas de descanso semanal, que deben incluir el domingo. Asimismo, cabe señalar que los trabajadores domésticos están incluidos en las disposiciones que regulan las horas semanales normales.

A pesar de su enorme contribución al sustento de los hogares y de la sociedad en general, los trabajadores domésticos suelen ganar algunos de los salarios más bajos (OIT 2011a). La baja remuneración de los trabajadores domésticos se ha asociado con frecuencia a la infravaloración del trabajo doméstico. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189) reconoce esta persistente infravaloración del trabajo doméstico en su preámbulo, asociándolo con el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar, así como las actitudes discriminatorias hacia los grupos que suelen realizar el trabajo doméstico, a saber, las mujeres, las niñas, los migrantes, las minorías étnicas y los pobres.

Esto puede atribuirse en parte al hecho de que los requisitos formales de cualificación son relativamente bajos, muchas de las cualificaciones necesarias para el trabajo doméstico se dan por sentadas y la posición negociadora de los trabajadores domésticos suele ser débil.

De hecho, las estimaciones sugieren que los trabajadores domésticos suelen ganar menos de la mitad del salario medio, y a veces no más del 20% del salario medio. Al mismo tiempo, **suelen ser víctimas de abusos como:**

- impago o retraso en el pago de los salarios;
- horas extraordinarias sin compensación;
- no remuneración de los periodos de "espera", cuando los trabajadores domésticos permanecen disponibles para trabajar;

- ▶ imposición de pagos en especie o deducciones sin el previo conocimiento y acuerdo de los trabajadores;
- ▶ una elevada proporción de la remuneración pagada en especie, y un excesivo valor en efectivo atribuido a los pagos en especie.

Controlar el cumplimiento es complicado para los inspectores de trabajo si no hay pruebas físicas de los hechos. Con este fin, la Recomendación n. 201 sugiere que se registren con precisión las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y los períodos de espera, y que los trabajadores domésticos tengan acceso a estos registros (§ 8). En el momento de cada pago, los trabajadores domésticos también deben recibir una relación por escrito de la remuneración total que se les debe, así como el importe específico y el motivo de cualquier deducción (§15).

Protección de la maternidad

La protección de la maternidad es un instrumento crucial para garantizar la salud, el bienestar y la seguridad económica de las mujeres en edad fértil. Está demostrado que facilita el empleo de las mujeres, reduce la brecha salarial de las madres y conduce a mejores resultados de salud para las madres y sus bebés (OIT 2018a). Un estudio realizado en Bangladesh también concluyó que la protección de la maternidad puede aumentar la longevidad en el trabajo (Ahmed 2017). Lamentablemente, las mujeres de grupos socialmente desfavorecidos y las que trabajan en la economía informal carecen con frecuencia de esa protección (OIT 2018a). Las trabajadoras domésticas no son una excepción.

Ampliar la protección de la maternidad a las trabajadoras domésticas es una medida importante para mejorar las condiciones de las mujeres que trabajan en los sectores más bajos del mercado laboral. Como ya se ha dicho, 57 millones de trabajadores domésticos (el 76,3% del total) son mujeres, muchas de las cuales están en edad fértil. Además, la gran mayoría trabaja en el sector informal, en gran parte debido a la falta de políticas de protección de la maternidad y de guarderías asequibles.

Los trabajadores domésticos desempeñan un papel clave en el apoyo a las familias, y las trabajadoras, en particular, satisfacen las necesidades de cuidados indirectos y directos (OIT 2018a). Esto es aún más cierto cuando se les contrata para cuidar de bebés y niños pequeños. Como recordatorio, las mujeres dedican 3,2 veces más horas que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado, y este compromiso aumenta con la presencia de niños en un hogar, en particular cuando son menores de cinco años (OIT 2018a). Por lo tanto, tal vez no sea sorprendente que las madres de niños de 0 a 5 años muestren algunas de las tasas de empleo más bajas (47,6%) en comparación con los padres (87,9%), los hombres que no son padres (78,2%) y las mujeres que no son madres de niños pequeños (54,4%) (OIT 2018). La contratación de una trabajadora doméstica ha sido una solución común a este problema, evidenciada por un mayor número de trabajadoras domésticas contratadas directamente por los hogares en países donde las políticas de cuidado son inexistentes o inadecuadas (OIT 2018).

Sin embargo, históricamente, las propias trabajadoras domésticas han quedado excluidas de la protección por maternidad, así como de otras políticas de cuidados que les permitirían acceder a un trabajo decente y a un empleo formal (OIT 2018a). A falta de esta protección, las trabajadoras domésticas que se quedan embarazadas se enfrentan a graves riesgos sanitarios y económicos. Sin protección, pueden sentirse obligadas a seguir trabajando hasta bien avanzado el embarazo, a menudo realizando tareas peligrosas, poniendo en peligro al feto y a ellas mismas. Si además quedan excluidas de la cobertura sanitaria, se enfrentan al riesgo adicional de no poder acceder a una atención sanitaria adecuada durante y después del embarazo. En muchos casos, las trabajadoras domésticas también se enfrentan al riesgo de despido cuando sus empleadores se enteran de un

embarazo. Para las trabajadoras domésticas que viven con sus empleadores, esto puede llevarles a perder tanto su empleo como su alojamiento. Cuando las trabajadoras domésticas pierden su empleo o sus ingresos sin una protección efectiva de la maternidad y el empleo, se quedan sin sustitución de ingresos (OIT 2013b).

En reconocimiento de los altos riesgos de maternidad para las trabajadoras domésticas, y su frecuente exclusión de las disposiciones legales, el artículo 14 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189) pide a los Estados miembros que garanticen que las trabajadoras domésticas gocen de protección de la maternidad en condiciones no menos favorables que las aplicables a las trabajadoras en general. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (n. 183) aporta valiosas ideas sobre el nivel de protección de la maternidad que debe aplicarse a las trabajadoras en general: los derechos de permiso no deben ser inferiores a 14 semanas, y las prestaciones económicas no deben ser inferiores a dos tercios de los ingresos anteriores. Además, las prestaciones por maternidad deben concederse preferentemente a través de la seguridad social obligatoria o de fondos públicos.

Para garantizar la igualdad de protección, el artículo 14 invita a los Estados miembros a adoptar medidas que tengan en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. De hecho, las medidas específicas pueden desempeñar un papel importante en la consecución de la igualdad de trato. Por ejemplo, los trabajadores domésticos y sus empleadores privados pueden no tener la misma capacidad para cotizar a la seguridad social que los trabajadores y las unidades económicas de otros sectores, lo que podría hacer necesario fijar un tipo de cotización diferenciado o subvenciones públicas. El hecho de que la mayoría de los empleadores sean hogares, y no empresas con departamentos de recursos humanos, también podría requerir medidas específicas para promover el cumplimiento mediante la sensibilización y la simplificación de los procedimientos de registro y cotización.

4.2 Trabajos forzosos

Los trabajadores domésticos son a veces víctimas del trabajo forzoso, en muchos casos asociado a la trata de seres humanos. Aunque no trabajan necesariamente en zonas remotas, son aún más invisibles que los trabajadores de plantaciones, minas u otros lugares ocultos al escrutinio público. Al tener restringidos sus movimientos, al prohibírseles salir o contestar a la puerta o al teléfono, los trabajadores domésticos forzados pueden ser completamente desconocidos para otras personas, incluidos los vecinos; solo los miembros del hogar sabrán de su existencia. Sobre todo cuando son inmigrantes, tanto el lugar de trabajo como el mundo exterior pueden resultarles hostiles, ya que pueden desconocer la cultura del país, el idioma o incluso su paradero. Esto les sitúa en una escala de vulnerabilidad muy alta.

El supuesto general de que las inspecciones de trabajo están en una posición única para actuar contra el trabajo forzoso, ya que pueden acceder a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche, y pueden tomar medidas inmediatas, puede no ser tan sencillo en el caso del trabajo doméstico, ya que esta libertad de acceso es limitada. Aun así, los inspectores de trabajo están bien posicionados para identificar y reconocer los indicadores del trabajo forzoso en el sector.

³Los indicadores de la OIT sobre el trabajo forzoso:

La siguiente lista de indicadores puede ayudar a los inspectores de trabajo a detectar si un trabajador puede ser víctima de trabajo forzoso. La comprobación de algunos indicadores depende únicamente de la observación directa del lugar de trabajo, mientras que en otros casos puede ser necesaria una entrevista con el trabajador o un análisis de documentos y registros. Dado que la mayoría de los países tipifican los abusos del trabajo forzoso como delitos, las intervenciones pueden realizarse conjuntamente con la policía y, en tales casos, la función de los inspectores de trabajo debe ser proteger los derechos de los trabajadores, como los derechos salariales durante el periodo de trabajo efectivo y los derechos correlativos de seguridad social. A continuación figura una lista de indicadores de trabajo forzoso en el sector del trabajo doméstico. Se proponen técnicas de inspección para cada grupo de indicadores.

Violencia física (entrevista, observación, sin necesidad de acceder al lugar de trabajo)

- ▶ ¿Muestra el trabajador algún signo de maltrato, como hematomas?
- ▶ ¿Muestra el trabajador signos de ansiedad?
- ▶ ¿Hay algún otro signo de confusión mental o rastros de violencia?
- ▶ ¿Demuestra el empleador un comportamiento violento?

Restricción de la libertad de movimientos (algunos indicadores requieren una visita de inspección)

- ▶ ¿Está el trabajador encerrado en el lugar de trabajo?
- ▶ ¿Se obliga al trabajador a dormir en el lugar de trabajo?
- ▶ ¿Existen signos visibles que indiquen que el trabajador no es libre de abandonar el lugar de trabajo o determinadas zonas del hogar, como su habitación?
- ▶ ¿Tiene permiso el trabajador para hacer o contestar llamadas telefónicas? ¿Tiene permiso el trabajador para abrir la puerta?
- ▶ ¿Está autorizado el trabajador a disponer de un teléfono móvil?
- ▶ ¿Necesita el trabajador obtener autorización del empleador para ausentarse del lugar de trabajo? ¿Puede el trabajador llevar consigo sus documentos de identidad?

Amenazas (entrevistas, análisis de documentos, sin necesidad de acceder al lugar de trabajo)

- ▶ ¿El trabajador hace declaraciones incoherentes o muestra adoctrinamiento por parte del empleador?
- ▶ ¿Informa el trabajador de alguna amenaza?
- ▶ ¿Hay indicios de que el trabajador es objeto de chantaje o extorsión (con o sin la complicidad del empleador)?

³ Adaptado de Andrees, Beate (2008), *El trabajo forzoso y la trata de personas: manual para los inspectores de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

- ▶ ¿Muestra el trabajador un comportamiento ansioso?
- ▶ ¿Se obliga a los trabajadores a hacer excesivas horas extraordinarias (no remuneradas) o a realizar tareas que prefieren no hacer, y se les amenaza si se niegan?
- ▶ ¿Está el trabajador en situación irregular (por ejemplo, trabajadores inmigrantes) y amenazado de denuncia a las autoridades?

Deuda y otras formas de servidumbre (entrevistas, análisis de documentos y registros, que no requieren necesariamente el acceso al lugar de trabajo).

- ▶ ¿Tiene el trabajador que pagar elevados gastos de contratación o transporte? En caso afirmativo, ¿se descuentan del salario?
- ▶ ¿Es excesiva la parte de remuneración en especie por alojamiento o manutención?
- ▶ ¿Se le ha pagado algún préstamo o anticipo que imposibilite al trabajador dejar de trabajar para el empleador?
- ▶ ¿Los permisos de trabajo están vinculados a un empleador concreto? ¿Ha habido antes alguna queja sobre el empleador?

Retención o impago de salarios (entrevistas, análisis de documentos y registros, sin necesidad de acceder al lugar de trabajo)

- ▶ ¿Tiene el trabajador un contrato de trabajo regular? Si no es así, ¿cómo se pagan los salarios?
- ▶ ¿Existe alguna deducción salarial ilegal?
- ▶ ¿Ha recibido el trabajador algún tipo de salario?
- ▶ ¿Cuál es la cuantía del salario en relación con los requisitos legales nacionales?
- ▶ ¿Tienen los trabajadores acceso a sus ingresos?
- ▶ ¿Se ha engañado a los trabajadores sobre la cuantía de sus salarios?
- ▶ ¿Se pagan los salarios con regularidad?

Conservación de documentos de identidad (entrevista, observación, sin necesidad de acceder al lugar de trabajo)

- ▶ ¿Tienen los trabajadores sus propios documentos de identidad? En caso negativo, ¿dichos documentos están en posesión del empleador? ¿Por qué?

Algunos de los indicadores pueden ser más fáciles de determinar que otros. Por ejemplo, para comprobar si el trabajador sufre alguna restricción de su libertad de movimientos, el inspector de trabajo puede pedirle que le siga fuera de la propiedad del empleador (fuera del edificio o a la calle, por ejemplo), en lo posible, sin tener que entrar en el recinto. También puede citar al trabajador para que comparezca en la inspección de trabajo con su pasaporte u otro documento de identidad. Las respuestas incoherentes del trabajador, los indicios de adoctrinamiento o la información malintencionada del empleador pueden detectarse repitiendo la misma pregunta con distintas palabras en varias partes de la entrevista.

Las competencias sociales son herramientas importantes para los inspectores de trabajo, que deben recibir formación para utilizarlas con el fin de obtener la máxima información posible y detectar mensajes contradictorios mediante la lectura de códigos verbales y no verbales.

4.3 Trabajo infantil

Se calcula que en todo el mundo hay 17,2 millones de niños dedicados al trabajo doméstico, dos tercios de ellos en situación de trabajo infantil (porque no han alcanzado la edad mínima para trabajar o porque trabajan en condiciones peligrosas). Aunque sigue sin conocerse el número exacto de niños sometidos a trabajos forzados o que son víctimas de trata para realizar trabajos domésticos, existen pruebas de que un número considerable de ellos está sometido a servidumbre por deudas a cambio de dinero pagado a un tercero o en devolución de un préstamo pendiente, o son víctimas de la trata o se encuentran en situaciones de servidumbre.

Los trabajadores domésticos infantiles constituyen un grupo de alto riesgo por su posible exposición a:

- ▶ trabajo en condiciones difíciles, como periodos de trabajo largos e irregulares, trabajo nocturno o situaciones en las que el trabajador está confinado de forma injustificada en los locales del empleador;
- ▶ trabajos que impliquen el uso de equipos, maquinaria y herramientas peligrosos, o la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas, como el levantamiento de muebles o alfombras, la eliminación de basuras, etc;
- ▶ tareas inseguras como la limpieza de ventanas, paredes y techos con riesgo de caídas de altura;
- ▶ peligros biológicos como consecuencia del contacto con animales;
- ▶ peligros eléctricos;
- ▶ entornos insalubres con posible exposición a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas que puedan ser perjudiciales para la salud;
- ▶ abusos físicos, psicológicos o sexuales;
- ▶ condiciones de vida adversas, incluida mala alimentación, cuando viven en un hogar.

En lo que respecta a los trabajadores domésticos infantiles, las inspecciones de trabajo deben desarrollar enfoques que impliquen a todas las partes interesadas de la administración laboral, las escuelas, los interlocutores sociales, las ONG, las asociaciones de padres, etc. Deben adoptarse medidas preventivas, como la remisión a la inspección de trabajo de los casos de abandono escolar prematuro.

El papel de la inspección de trabajo debe comprender:

- ▶ la prevención y detección de casos de explotación de niños como mano de obra infantil en el trabajo doméstico, así como la protección de los jóvenes trabajadores domésticos en edad legal de trabajar, cuando puedan realizar legalmente el trabajo doméstico;
- ▶ intervenciones para rescatar a los niños que no tienen la edad mínima para trabajar, están sujetos a requisitos de escolarización obligatoria o expuestos a condiciones de trabajo peligrosas;
- ▶ cooperación con las instituciones competentes para abordar las causas que subyacen al trabajo infantil en el trabajo doméstico, de modo que puedan adoptarse respuestas adecuadas en materia de educación y asistencia social.



► Obligación de llevar un registro de los trabajadores infantiles

En algunos países, existen requisitos específicos para registrar y llevar un registro de los trabajadores domésticos infantiles que superan la edad mínima legal para trabajar. Por ejemplo, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Sudáfrica, Venezuela y Vietnam exigen a los empleadores de trabajadores domésticos infantiles que lleven un registro en el que se especifique la fecha de nacimiento del trabajador, las tareas asignadas, el número de horas trabajadas, el salario y los resultados de los controles de salud. En Ecuador y Finlandia, los empleadores están obligados a registrar otros elementos, como el certificado de finalización de la escolaridad obligatoria. Otros países (por ejemplo, Camboya, Finlandia, Portugal y Venezuela) exigen a los empleadores que informen de la contratación de un niño trabajador a la autoridad competente. En Finlandia, los empleadores están obligados a llevar un registro de los trabajadores domésticos menores de 18 años. En Paraguay, los empleadores deben mantener registros y proporcionar al CODENI (Consejo Consultivo de los Derechos del Niño y del Adolescente) información sobre la identidad del menor, su dirección, la identidad de sus padres o tutores y su lugar de residencia, la fecha en que el trabajador entró en servicio, las tareas realizadas, la remuneración, el horario de trabajo, el número de registro de la seguridad social, el centro educativo al que asiste y su horario de clases.

Los inspectores de trabajo deben interactuar tanto con los empleadores como con los niños de forma no conflictiva. Al entrevistar a los niños, es importante establecer un clima físico y psicológico que propicie la confianza y el respeto mutuos. Los inspectores tienen que crear una atmósfera que haga que el niño quiera compartir información y confiar en ellos. Los inspectores deben tener en cuenta que los niños trabajadores pueden encontrarse en un entorno desconocido, probablemente alejados de su familia y amigos, y carecer de educación básica. Debe respetarse la intimidad de cada niño y no pueden forzarse las respuestas. Los inspectores de trabajo deben explicar quiénes son y por qué están allí.

Es importante recordar que no es el menor quien infringe la ley, sino su empleador. El inspector debe considerar que está pidiendo un favor al niño y no al revés, por lo que debe considerar al niño como un socio en la exploración de una situación concreta. De este modo, el niño quizá pueda ver las ventajas de participar en la entrevista, en lugar de ser el inspector quien exija cooperación, lo que puede intimidar al niño. Si el niño acepta una entrevista, se le pedirá que cuente aspectos de su experiencia, tanto en el entorno laboral como fuera de él. Dado que el inspector está pidiendo la ayuda del niño para comprender la situación, el entrevistador debe ser sensible al estado emocional del niño, consciente de las consecuencias del interrogatorio y respetuoso con el derecho del niño a hablar o permanecer en silencio. Para obtener resultados satisfactorios, el entrevistador también debe esforzarse por crear el clima físico y psicológico adecuado.⁴

⁴ Tomado de IPEC & SafeWork (2002), *Combatiendo el trabajo infantil: Manual de capacitación para inspectores de trabajo*, pp. 29-30, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Entrevistar a los niños: Lista de control «Consideraciones éticas»⁵

- ▶ La seguridad del menor entrevistado debe ser siempre una prioridad. Ante cualquier sospecha de que una entrevista pueda perjudicar al niño, debe evitarse.
- ▶ Dígale al niño entrevistado para qué está allí y cómo se utilizará la información recopilada.
- ▶ Sea sensible al estado emocional del niño antes, durante y después de la entrevista.
- ▶ Sea profundamente consciente de las consecuencias de sus preguntas, sea constantemente consciente de lo que el niño tiene que pasar para dar una respuesta, especialmente si en el proceso tiene que recordar una experiencia dolorosa, admitir resentimiento por una persona o situación, o aceptar la total desesperanza de estar atrapado en la complejidad de la pobreza y el trabajo.
- ▶ Respete el derecho del niño a hablar (qué dice, cómo lo dice, cuánto dice).
- ▶ Respete el derecho del niño a no hablar, a negarse a responder a una pregunta: porque no puede o porque la respuesta es demasiado dolorosa para expresarla.
- ▶ Tómese todo el tiempo necesario. Es probable que las entrevistas con niños duren más que con adultos.
- ▶ La charla, el juego, la paciencia y el tiempo son algunos de los principales ingredientes necesarios para obtener datos fiables de los niños sobre cuestiones tan delicadas como los antecedentes familiares o las actividades laborales infantiles ilegítimas.
- ▶ Deben darse y respetarse garantías de confidencialidad.

Entrevistar a los niños: Lista de control «Preparar el clima»⁶

Crear un clima físico propicio:

- ▶ En la medida de lo posible, realice las entrevistas en un entorno neutral y, preferiblemente, en un lugar donde los niños se sientan seguros y cómodos. Los inspectores deben preguntar a los niños dónde prefieren hablar y si les gustaría que estuviera presente alguien más, por ejemplo un hermano o un amigo.
- ▶ Procure realizar la entrevista fuera de la vista y del alcance del oído de los empleadores o de otras personas que puedan influir en la forma en que el niño actúa y responde a las preguntas.
- ▶ Si se consigue acceder al lugar de trabajo, dígale que no es necesario que deje de trabajar durante la entrevista.
- ▶ Póngase a la misma altura que el niño: si está sentado en el suelo, siéntese a su lado.
- ▶ Si el niño se desplaza de un sitio a otro mientras trabaja, acompáñele.

⁵ Derrien, J-M, Travail des Enfants: Accompagner les Changements – Guide pour la Formation, ILO-IPEC; IPEC (Draft 2004), Investigating Child Labour: Guidelines for Rapid Assessment - A Field Manual.

Crear un clima psicológico propicio:

- ▶ Trate a cada niño como una persona individual, con derechos que deben respetarse.
- ▶ Empiece la entrevista con una conversación ligera para que el niño se sienta a gusto. Empezar con conversaciones sobre música, películas, deportistas o estrellas del pop puede ayudar a que el niño se sienta relajado y esté más dispuesto a compartir otra información con usted.
- ▶ Genere confianza manteniendo un enfoque cálido, amable y atento.
- ▶ Escuche de verdad. Escuche lo expresado y lo no expresado. Escuche el significado que puede esconderse detrás de las palabras. Escuche lo que se expresa a través de las expresiones faciales, los gestos y la actitud.
- ▶ Formule sus preguntas de una manera sencilla que el niño pueda entender fácilmente.
- ▶ Anime al niño a hablar haciéndole preguntas abiertas: no le haga repetidamente preguntas que no capte o no entienda.
- ▶ Sea consciente de cuándo debe parar. Cambie de tema o de conversación cuando las emociones sean demasiado intensas y seguir indagando pueda infligir más dolor al niño.
- ▶ Resista las expresiones de asombro, tristeza, frustración o cualquier otra emoción al escuchar la información que le ofrece el niño.
- ▶ Mantenga siempre una actitud positiva y una expresión neutra al interactuar con el niño.

Si hay pruebas suficientes de la participación en alguna de las peores formas de trabajo infantil, el inspector de trabajo debe ejercer su autoridad para poner fin de inmediato a la situación y remitir el caso a las instituciones responsables de proteger los derechos de los niños, para que la víctima - y si es necesario la familia de la víctima - pueda recibir toda la asistencia necesaria. Los inspectores deben entender que, salvo en situaciones de peligro extremo, que exigen una acción inmediata, el proceso de retirar a los niños del trabajo debe estar siempre vinculado a algún proceso de rehabilitación (educación, formación, etc.). Deben establecerse sanciones severas por el incumplimiento de los requisitos legales sobre la edad mínima para trabajar y la escolarización obligatoria, y por la exposición de los niños a condiciones de trabajo peligrosas para su normal desarrollo físico, moral y social. Cuando, de conformidad con la legislación nacional, los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima puedan realizar trabajos domésticos, los inspectores de trabajo deben prestar especial atención a sus condiciones de trabajo y de vida.

Aparte de los mecanismos de inspección laboral, es necesario poner en marcha otras medidas para garantizar la protección de los trabajadores domésticos infantiles, como mantener o restablecer el contacto entre el niño y sus parientes cercanos, y animar a los trabajadores domésticos infantiles a volver a la educación o a retenerlos en ella. Para ello es necesario remitirse a otras funciones del sistema de administración laboral y a los ministerios responsables de la educación y la protección social. También puede ser necesario recurrir al poder judicial para castigar los casos de abusos graves.

4.4 Discriminación

Los trabajadores domésticos pueden estar expuestos a la discriminación de muchas formas diferentes cuando solicitan un empleo o están empleados en un hogar; uno de los principales motivos es el sexo/género. La discriminación puede producirse durante los procedimientos de selección, por ejemplo si se pregunta a una candidata si tiene o pretende tener hijos, o si está embarazada. Aunque muchos países prevén la baja por

maternidad, el embarazo es una causa directa frecuente de pérdida de empleo en el sector, sobre todo cuando la relación laboral es informal.

No suele haber registros ni testigos de los diálogos entre empleadores y trabajadores de los que extraer pruebas de discriminación. Por ello, a menudo resulta difícil hacer cumplir la ley. La ley puede ofrecer mecanismos útiles, como la inversión de la carga de la prueba. Esto significa que, cuando un trabajador denuncia haber sufrido discriminación, es el presunto infractor quien tiene que demostrar que no hubo discriminación. La Directiva 97/80 de la Unión Europea (UE), por ejemplo, exige que los Estados miembros adopten medidas de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales para garantizar que, cuando las personas que se consideren perjudicadas porque no se les ha aplicado el principio de igualdad de trato, y que puedan demostrar ante un tribunal o autoridad competente hechos de los que pueda presumirse que ha habido discriminación directa o indirecta, corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

En lo que respecta al acceso al empleo, la mayoría de las inspecciones de trabajo, dados sus limitados recursos, no pueden permitirse que sus inspectores busquen diariamente anuncios discriminatorios. No obstante, los servicios de inspección pueden ganar en eficacia basando sus análisis en muestras. La identificación de los canales que tienden a adoptar prácticas discriminatorias (periódicos, sitios web, agencias de empleo privadas) puede ayudar a identificar a los empleadores que publican anuncios discriminatorios. Actuar sobre el canal, y no sobre el empleador individual, si la legislación nacional lo permite, impide la publicación de anuncios similares.

Otra forma de discriminación, cuando se pactan las condiciones de empleo, es la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La eliminación de la discriminación de género debe incluir no solo los salarios, sino todo tipo de bonificaciones y pagos. Dado que las diferentes ocupaciones desempeñadas en el ámbito doméstico pueden tener o no el mismo valor en términos de naturaleza y contenido real del trabajo (por ejemplo, entre jardinero y empleada doméstica, o entre empleada doméstica y cocinera), los inspectores de trabajo -solos o asistidos por especialistas- deben saber cómo evaluar dichos trabajos y, en función de la legislación nacional, abordar estas posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Al igual que ocurre con otros derechos fundamentales, los inspectores de trabajo deben recibir formación sobre cómo reconocer el trato discriminatorio. En otros sectores, los inspectores de trabajo colaboran con especialistas de los servicios públicos de empleo para determinar el valor de cada ocupación y poder fijar una remuneración objetiva. Una evaluación de puestos de trabajo mide el valor de un puesto concreto teniendo en cuenta las competencias y cualificaciones requeridas, las funciones y responsabilidades asumidas, el esfuerzo físico, mental y psicosocial que conlleva y las condiciones de trabajo.

4.5 Libertad sindical

La tarea esencial de las inspecciones de trabajo es controlar y hacer cumplir la aplicación de la legislación que establece los derechos laborales en el trabajo. La inspección de trabajo también puede supervisar y hacer cumplir la aplicación de los convenios colectivos o partes de los mismos, garantizando el cumplimiento de las cláusulas que establecen salarios mínimos, periodos máximos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc.

En muchos países, como Irlanda, Mali y Canadá (Quebec), la legislación laboral especifica expresamente el derecho de los trabajadores domésticos a organizarse y a estar representados. Sin embargo, la todavía escasa representación de los trabajadores domésticos en algunas regiones y países no ha llevado todavía a las inspecciones de trabajo a adoptar buenas prácticas reconocidas para tratar las relaciones laborales en el sector.

Los interlocutores sociales del sector del trabajo doméstico pueden ser aliados valiosos para la inspección de trabajo, contribuyendo a difundir información entre trabajadores y empleadores sobre la legislación aplicable, identificando las lagunas legislativas y analizando las complejas características del sector, de modo que la actuación de los inspectores de trabajo pueda orientarse de la manera más eficaz para hacer frente a los abusos más graves.

4.6 Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un aspecto central de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. También en este caso, los trabajadores domésticos tienden a experimentar déficits de trabajo decente y son más vulnerables a los riesgos derivados de las características de su trabajo, la naturaleza del lugar de trabajo y las especificidades del sector. Los trabajadores domésticos informales son especialmente vulnerables en lo que respecta a los accidentes y enfermedades profesionales, y sus repercusiones.

El artículo 13 del Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (n. 189) establece que: "Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos."

Para proporcionar más orientación, la Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2011 (n. 201) pide a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida de lo posible, a fin de prevenir lesiones, enfermedades y muertes y promover la SST en el lugar de trabajo doméstico. Para promover el cumplimiento, recomienda además que los Estados miembros establezcan un sistema adecuado y apropiado de inspección, en consonancia con el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas para la violación de las leyes y reglamentos sobre SST. También recomienda establecer procedimientos para recopilar y publicar estadísticas sobre accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo doméstico, y otras estadísticas que puedan contribuir a la prevención de riesgos y lesiones relacionados con la SST; asesorar sobre SST, incluidos los aspectos ergonómicos y los equipos de protección; y desarrollar programas de formación y difundir directrices sobre los requisitos de SST específicos del trabajo doméstico.

La evaluación de los riesgos en materia de SST a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se ve dificultada por la diversidad de tareas que pueden tener que realizar. De hecho, existen riesgos específicos asociados a la limpieza, el cuidado de niños, ancianos, personas con discapacidad u otras personas dependientes, la vigilancia del hogar, la conducción de vehículos, la jardinería, la cocina, etc. El trabajo también puede tener lugar en diferentes locales o para varios empleadores.

A pesar de este reto, es posible identificar algunos peligros laborales comunes a los que están expuestos los trabajadores domésticos, incluidos los peligros químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos. Al realizar tareas de limpieza, los trabajadores domésticos suelen estar expuestos a peligros químicos, como lejía, amoníaco, insecticidas, pegamentos y medicamentos (que pueden entrar en el organismo por inhalación, contacto con la piel o ingestión, provocando efectos inmediatos (intoxicación, alergias) o daños a largo plazo (por ejemplo, cáncer).

El trabajo doméstico es duro físicamente, por lo que los trabajadores domésticos también se enfrentan a peligros ergonómicos derivados de tareas como levantar, mover y manipular cargas pesadas, y adoptar posturas repetitivas (por ejemplo, permanecer de pie durante largos periodos), sin posibilidad de compartir la carga de

trabajo con otros compañeros. También se enfrentan a peligros físicos, como trabajar en altura (por ejemplo, para limpiar ventanas) y en superficies irregulares. El ruido y la contaminación son otros factores que pueden aumentar los riesgos de lesiones y enfermedades.

A ellos hay que añadir los peligros psicosociales. Los más habituales en el trabajo doméstico son la violencia y el acoso en sus distintas formas, incluido el acoso sexual. Además, los problemas de comunicación (especialmente en el caso de los trabajadores inmigrantes), la falta de tiempo libre, el aislamiento y la falta de contacto con la familia también exponen a los trabajadores domésticos a un alto riesgo de depresión, fatiga mental y trastornos psíquicos.

La pandemia de COVID-19 también ha puesto claramente de manifiesto la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos a los peligros biológicos. Los trabajadores domésticos suelen trabajar para varios hogares y en estrecha proximidad con los ocupantes de los hogares en los que trabajan. Debido a la naturaleza de los servicios que prestan, a menudo se les considera esenciales y se les sigue exigiendo que trabajen. Cuando tienen un empleo informal, sin posibilidad de beneficiarse de medidas de sustitución de ingresos, también pueden sentirse obligados a ir a trabajar, a pesar de los riesgos. Para agravar estos riesgos, los trabajadores domésticos a menudo no pueden distanciarse físicamente en sus lugares de trabajo, y no se les proporciona el equipo de protección personal necesario. También es posible que no sepan si una persona del hogar tiene el virus y puede transmitirlo. Muchos de estos riesgos no son específicos de la COVID-19, sino que también se aplican a otras enfermedades transmisibles o contagiosas y peligros biológicos.

Algunas características sociales y culturales de los trabajadores domésticos también aumentan su exposición a los riesgos de SST. Por ejemplo, es posible que los trabajadores domésticos no hablen ni lean la lengua del lugar en el que viven y trabajan, como suele ser el caso tanto de los trabajadores domésticos inmigrantes como de los indígenas. Los bajos índices de alfabetización también pueden agravar las dificultades para acceder a la información sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo. Los trabajadores domésticos rara vez reciben formación en materia de SST. Los trabajadores domésticos internos también pueden estar excesivamente expuestos a riesgos como largas jornadas laborales, aislamiento laboral y exclusión social. Los trabajadores domésticos que trabajan en el empleo informal son especialmente vulnerables ante los riesgos de SST, debido a su falta de acceso a la asistencia sanitaria y a la protección social.

Por último, ciertas características del lugar de trabajo producen un entorno más propicio a los riesgos de SST. Por ejemplo, la mayoría de las personas no perciben las tareas domésticas en sus propios hogares como peligrosas y, por tanto, subestiman estos riesgos cuando las realiza un trabajador doméstico, aunque las realice de forma repetitiva o continua. Esta falta de concienciación está estrechamente relacionada con el hecho de que la mayoría de las personas no perciben sus hogares como el lugar de trabajo del trabajador doméstico, y los empleadores domésticos y los trabajadores domésticos no se ven a sí mismos como empleadores y trabajadores, respectivamente. Más que un lugar de trabajo, el hogar se considera un espacio privado y protegido por la inviolabilidad de la intimidad, estatus que a menudo queda recogido en las constituciones nacionales, lo que dificulta la entrada de los inspectores de trabajo y la inspección de estos lugares de trabajo.

La siguiente tabla ejemplifica algunos de los peligros a los que pueden estar expuestos los trabajadores domésticos.⁷

⁷Adaptado de OIT, IPEC (2011) *Niños en trabajos peligrosos. Lo que sabemos, lo que debemos hacer*, p. 29

► Tabla 1: Peligros ocupacionales en el trabajo doméstico

Tareas	Peligros	Posibles lesiones/problemas de salud
Cocinar, limpiar, planchar y otras tareas domésticas	Cuchillas afiladas, superficies y herramientas calientes, productos químicos tóxicos (por ejemplo, lejías), cargas pesadas (por ejemplo, alfombras, muebles), caídas desde altura (por ejemplo, limpieza de ventanas, techos y escaleras).	Cortes, quemaduras, enfermedades respiratorias, dermatitis, alergias, lesiones ergonómicas, fracturas óseas, conmociones cerebrales e incluso la muerte.
Jardinería	Objetos punzantes, cargas pesadas, climatología adversa, insectos urticantes, pesticidas tóxicos, fertilizantes, maquinaria mal vigilada...	Cortes, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades profesionales como consecuencia de la exposición a plaguicidas (cánceres/enfermedades respiratorias), insolación, quemaduras solares, deshidratación, picaduras de insectos y animales, efectos neurológicos.
Aprovisionamiento de combustible, agua y alimentos	Cargas pesadas, tráfico, largas distancias a pie	Dolores de espalda y otros dolores musculares, lesiones por accidente de tráfico o violencia urbana, acoso
Todas las tareas fuera de la vista del público	Alimentación y alojamiento inadecuados, horarios prolongados, falta de intimidad,	Alteraciones del sueño, agotamiento, hambre, depresión,
	abusos, tratos humillantes o degradantes	trastornos, hematomas, quemaduras y otras lesiones producidas por malos tratos
Todas las tareas cuando se trabaja a solas	Aislamiento, separación de los compañeros y la familia	Trastornos psicosociales

En el caso de las trabajadoras domésticas, las inspecciones de trabajo deben prestar especial atención a la protección de la maternidad en sus evaluaciones de riesgos y en sus planteamientos sobre seguridad y salud en el trabajo y relaciones laborales. La exposición a sustancias peligrosas, la manipulación de cargas pesadas y otras tareas pesadas pueden poner en peligro a la futura madre y al feto, y la exposición a sustancias con efectos sobre la reproducción también puede ser un riesgo para los trabajadores varones.

El principio de prevención de riesgos laborales es tan aplicable al trabajo doméstico como a cualquier otro sector. Requiere la identificación de los peligros en el lugar de trabajo y la evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta todas las condiciones materiales de trabajo y la interacción entre estas condiciones y las características individuales de los trabajadores afectados. La prevención de lesiones o enfermedades profesionales no puede recaer en el trabajador individual, por lo que los empleadores deben conocer los aspectos básicos de la seguridad y la salud en el trabajo si quieren ofrecer lugares de trabajo adecuados. Proporcionar esta información es una de las nobles funciones de la inspección de trabajo, pero hay que subrayar que los inspectores de trabajo no pueden sustituir a los empleadores en lo que se refiere a la obligación de prevenir y controlar los riesgos, ya que esta es principalmente su responsabilidad.

Los empleadores deben ser informados de las ventajas de autorizar las visitas de los inspectores de trabajo para comprobar si los trabajadores domésticos están protegidos contra los peligros laborales. Estas visitas no solo protegen la integridad de sus trabajadores y garantizan que ellos, como empleadores, estén libres de responsabilidad, sino que también garantizan que los propios empleadores no se vean afectados por los riesgos incontrolados a los que están expuestos los trabajadores domésticos. El sistema de visitas previas a la colocación adoptado en algunos países, sobre todo cuando el trabajador doméstico es migrante, ha demostrado su eficacia, ya que brinda al inspector de trabajo la oportunidad de comprobar las condiciones de trabajo (y, en algunos casos, las condiciones de vida) de estos trabajadores con carácter preventivo.



► Impactos de la COVID-19

La pandemia ha tenido repercusiones especialmente nefastas para los trabajadores domésticos de todo el mundo (véase en el capítulo 10 el impacto detallado de la COVID-19 en el empleo, los salarios y el tiempo de trabajo). A principios de junio de 2020, el número de casos de infección por COVID-19 había superado los 7,3 millones, afectando a la mayoría de los países y territorios. A medida que se extendieron el número de casos y el temor al contagio, también lo hicieron las medidas de confinamiento. Para facilitar el distanciamiento físico, la mayoría de los países adoptaron medidas de bloqueo total o parcial para impedir la transmisión. Aunque los trabajadores domésticos sufrieron muchos tipos de repercusiones derivadas de la pandemia, una de las principales consecuencias de la COVID-19 fue la reducción de la jornada laboral y, en algunos casos, la pérdida de puestos de trabajo, como consecuencia del miedo y la restricción de la movilidad asociados a las medidas de confinamiento. En junio de 2020, la OIT elaboró una estimación del número de trabajadores domésticos que corrían el riesgo de perder su empleo y sus ingresos. El estudio consideró el riesgo relativo para los trabajadores domésticos masculinos y femeninos, así como para los que tienen un empleo formal e informal, en cuatro momentos diferentes en 2020: 15 de marzo, 15 de abril, 15 de mayo y 4 de junio. Según los datos relativos al 15 de marzo, alrededor del 49,3% de los trabajadores domésticos corrían el riesgo de perder su empleo o sus ingresos a escala mundial. A continuación, esta cifra aumentó bruscamente hasta alcanzar el 73,7% el 15 de mayo, momento en que se mantuvo prácticamente estable (descendiendo hasta el 72,3% el 4 de junio).

(OIT 2020a)

► 5. Retos para los inspectores de trabajo

5.1 Cobertura de la legislación laboral y problema de la informalidad

Como ya se ha mencionado, un reto primordial para la inspección de trabajo es que muchos ordenamientos jurídicos siguen excluyendo a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación o les conceden un estatus menos protegido. En tales circunstancias, los inspectores de trabajo no están legitimados para proporcionar el mismo grado de protección a los trabajadores domésticos que a otras categorías profesionales. Las lagunas en la legislación nacional que se aplica a los trabajadores domésticos son especialmente comunes en lo que respecta a los salarios mínimos, la limitación de la jornada laboral, la inclusión en los regímenes de seguridad social y las medidas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

En la práctica, los elevados niveles de informalidad y el carácter privado del lugar de trabajo impiden evaluar y mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos. Un informe elaborado por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea concluyó que las inspecciones de trabajo se encargaban de hacer cumplir la legislación pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo solo en 13 de los 25 países analizados. De ellos, ocho indicaron dificultades para entrar en los domicilios, ya que para hacerlo era necesario el permiso del propietario de la vivienda, una autorización judicial o una escolta policial. Otros encuestados señalaron las dificultades para detectar casos, y la consiguiente necesidad de depender de las denuncias de los trabajadores domésticos, que rara vez se presentan, antes de poder adoptar medidas de ejecución (Comisión Europea, 2015).



► Sector doméstico cubierto por la legislación laboral

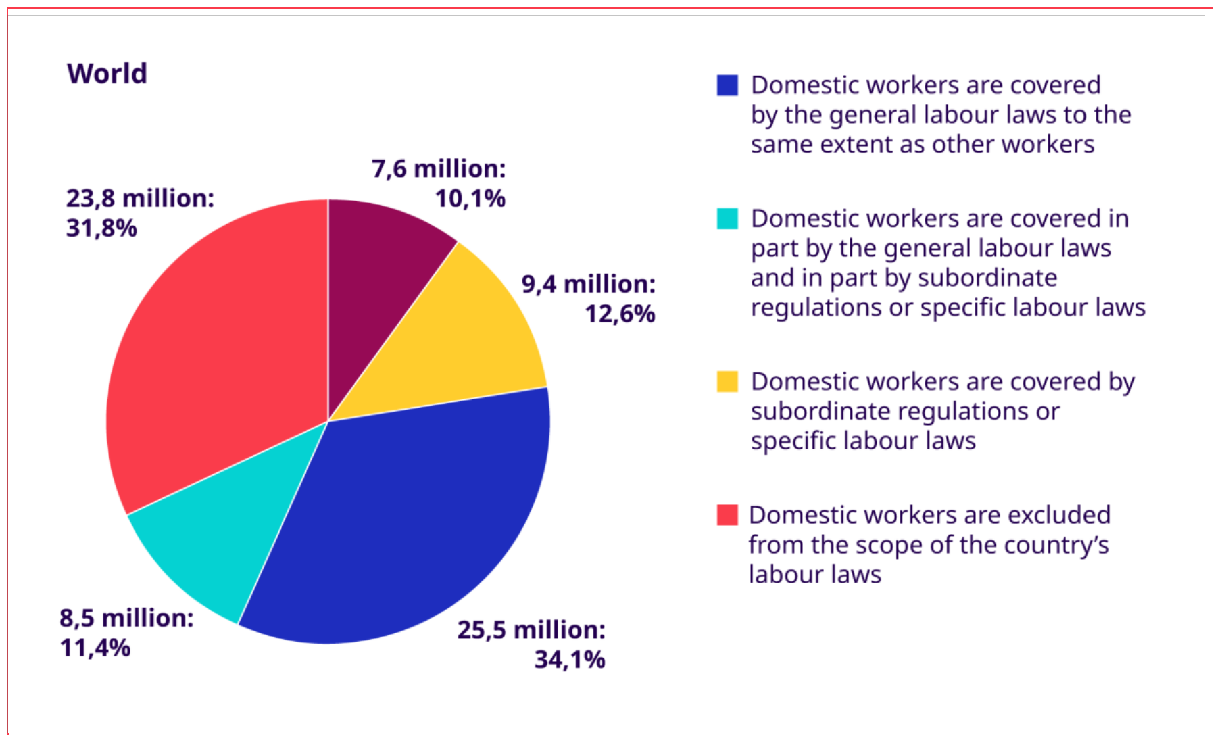
Desde que se adoptó el Convenio n.º 189 en 2011, muchos Estados miembros, aunque aún no lo hayan ratificado, han iniciado reformas legales que proporcionan mayores derechos y una mejor protección a los trabajadores domésticos. Es el caso de Argentina, Bahréin, Bolivia, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos (Estado de Nueva York), Filipinas, Líbano, India, Indonesia, Jordania, Paraguay, Tailandia y Zambia. Como resultado, los derechos de los trabajadores domésticos se están equiparando progresivamente a los de los demás trabajadores. Por ejemplo, se ha establecido un salario mínimo para los trabajadores domésticos en Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Estonia, Francia, Irlanda, Kazajstán, Moldavia, Portugal, República Checa y Trinidad y Tobago.

Los interlocutores sociales también se están mostrando más activos en la firma de convenios colectivos para el sector, aunque esto todavía solo se aplica a una minoría de situaciones. Italia y Francia son ejemplos de ello. En este último, un convenio colectivo con fuerza de ley, acordado en 1999, ha establecido normas para los trabajadores domésticos y sus empleadores.

Como parte de su responsabilidad de identificar lagunas e infracciones en las leyes y reglamentos y llamar la atención de las autoridades e instituciones competentes, los inspectores de trabajo deben hacer hincapié en que:

- ▶ los derechos de los trabajadores domésticos deben ser equivalentes a los de los demás trabajadores, teniendo debidamente en cuenta las características del sector;
- ▶ la legislación pertinente debe establecer derechos y obligaciones claros;
- ▶ la legislación debe ser fácilmente accesible para los trabajadores domésticos y los empleadores;
- ▶ la ley debe prever medidas que garanticen su cumplimiento, por un lado, y sanciones disuasorias para las posibles infracciones, por otro.

Cobertura de los trabajadores domésticos por la legislación laboral nacional en todo el mundo, 2020:



5.2 Exclusión de los mecanismos de cumplimiento

La diversidad de los sistemas nacionales de inspección del trabajo puede influir en los enfoques de los distintos sectores y ámbitos laborales, así como en la protección de los derechos de los trabajadores. El sector del trabajo doméstico es especialmente problemático por varias razones:

- ▶ El trabajo doméstico puede quedar excluido del mandato de la inspección de trabajo o de otras instituciones de supervisión.

- ▶ Puede que no haya otros mecanismos de cumplimiento disponibles; los mecanismos de resolución de conflictos laborales y el acceso a los tribunales pueden ser difíciles, largos y caros.
- ▶ Aunque el trabajo doméstico no está excluido del ámbito de aplicación del sistema de inspección de trabajo, las inspecciones de trabajo pueden abarcar solo determinados aspectos de la legislación laboral, como la seguridad y la salud en el trabajo;
- ▶ Debido a la falta de recursos y al escaso número de denuncias, es posible que el trabajo doméstico no se perciba como un ámbito de intervención prioritario para las inspecciones de trabajo.

Los trabajadores domésticos deben tener libre acceso a los mecanismos de cumplimiento. Independientemente de las disposiciones administrativas nacionales, el sistema de inspección del trabajo debería abarcar el sector del trabajo doméstico y todas las funciones expresadas en el artículo 3, apartado 1, letra a), del Convenio n. 81: "velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones".

Es necesario que exista una fuerte coordinación y supervisión por parte de la autoridad central del sistema de inspección de trabajo para garantizar una respuesta integrada a los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos, sobre todo si el mandato de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral se atribuye a varias instituciones, la mayoría de las veces separando la seguridad y la salud en el trabajo de las relaciones laborales.

Es importante definir una política eficaz de inspección del trabajo doméstico, con un compromiso firme por parte de los gobiernos, que se traduzca en un marco institucional y legislativo propicio. A partir de un análisis preciso de las características del sector en cada país, debe diseñarse una estrategia de inspección laboral, y poner a prueba y emplear técnicas, para una mejor protección de los derechos de los trabajadores domésticos.



► Inspectores de trabajo competentes para supervisar el cumplimiento de la normativa

Las tendencias en la cobertura del trabajo doméstico bajo el mandato de la inspección de trabajo son difíciles de establecer por regiones. En la Unión Europea, la mayoría de las inspecciones de trabajo incluyen el trabajo doméstico en sus mandatos generales (Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Irlanda,

Italia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía y Suecia), pero en algunos casos no se abordan todos los aspectos de las condiciones de trabajo (Reino Unido). En el mundo árabe, la inspección de trabajo jordana está abordando la cuestión del trabajo doméstico y ha creado una dirección dentro de su Ministerio de Trabajo para la protección de los trabajadores domésticos. En otros países, sin embargo, el trabajo doméstico no es competencia de la inspección de trabajo.

En algunos países de América del Sur, las inspecciones de trabajo se ocupan de los problemas del sector del trabajo doméstico, como los salarios y la inscripción en los organismos de seguridad social. En Uruguay, se ha creado una sección especializada de la inspección de trabajo para el sector. Algunos países, como Brasil, hacen especial hincapié en la eliminación de las prácticas de esclavitud y trabajo forzoso, pero en otros aún no existe una cobertura específica del trabajo doméstico.

Un reto tradicional para la inspección de trabajo es que los recursos humanos y financieros disponibles suelen ser insuficientes para desempeñar con eficacia las funciones necesarias. Esta escasez de recursos es especialmente problemática para el sector del trabajo doméstico, ya que las inspecciones de trabajo tienden a centrarse en empresas en las que se puede llegar a un gran número de trabajadores con una sola intervención, consiguiendo así "mejores" resultados.

5.3 Naturaleza y existencia de la relación laboral

En muchos países, el acceso de los trabajadores domésticos al mercado laboral se organiza de manera informal, por contacto directo con el hogar en cuestión o a través de "intermediarios", que pueden ser parientes, vecinos, amigos o mediadores informales. Los contratos se establecen verbalmente, sobre todo cuando el contrato se negocia directamente con el hogar, toda la relación laboral se basa en la informalidad y el trabajador no es declarado a las autoridades públicas ni al organismo de la seguridad social. Cuando los contratos se establecen sobre la base del parentesco o las redes sociales, la familia tiende a ver al empleado como un ayudante, que no tiene el estatus propio de un trabajador.

La informalidad de estas relaciones es uno de los retos para las inspecciones de trabajo, ya que dan lugar a situaciones en las que no hay pruebas de que una persona esté empleada. La informalidad de las relaciones laborales hace que el trabajo doméstico sea invisible y prácticamente imposible de detectar.

Cuando se ocupan del trabajo no declarado, los inspectores de trabajo pueden encontrarse con la oposición de ambas partes de la relación laboral. El trabajador puede no cooperar por miedo a perder su empleo, por la comodidad de recibir un pago en metálico o por las restricciones legales que le impiden ejercer la profesión (por ejemplo, no tener la edad mínima para trabajar o carecer de estatus legal en el país); el empleador, por la ganancia inmediata de no tener que pagar las cotizaciones a la seguridad social, los seguros, etcétera. Algunos

trabajadores también optan por trabajar como empleados domésticos mientras perciben prestaciones por desempleo o baja por enfermedad y temen perder estas ventajas si son detectados por las autoridades. Aparte del motivo de evitar impuestos, los empleadores suelen preferir una mayor flexibilidad contractual, ya que el despido de un trabajador es más fácil cuando no hay pruebas contractuales.

La existencia de una relación laboral debe determinarse por los hechos relativos a la realización del trabajo, independientemente de que exista o no un contrato formal. A tal efecto, las presunciones legales de la existencia de un contrato de trabajo, o los indicadores para establecer la naturaleza de dicho contrato, son especialmente útiles para los inspectores de trabajo. Otras medidas que facilitan la formalización de la relación laboral son el establecimiento de modelos de contrato y el registro o declaración de los trabajadores domésticos ante el ministerio de trabajo u otra institución.

El Convenio n. 189 estipula que, siempre que sea posible de conformidad con las leyes, reglamentos y convenios colectivos nacionales, deben establecerse contratos por escrito. En cualquier caso, los países deben tomar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos sean informados de sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y comprensible.



► Contratos por escrito y modelos de contrato

En la República de Moldavia, todo contrato de trabajo debe formalizarse por escrito y contener todas las disposiciones exigidas por las condiciones generales aplicables. El empleador debe registrar el contrato en el ayuntamiento, que envía una copia a la inspección de trabajo local. En Sudáfrica, el empleador debe entregar al trabajador doméstico un contrato de trabajo por escrito, que ambas partes deben aceptar y firmar. En Mali, debe presentarse a la inspección de trabajo una copia de los contratos de duración superior a tres meses o pactados por tiempo indefinido.

En Filipinas, los contratos de trabajo contienen información sobre a quién dirigirse en caso de conflicto. En Ghana, la Inspección de Trabajo facilita un modelo de contrato de trabajo en forma de lista de control, que incluye la identidad de ambas partes, la fecha de contratación, la designación del puesto, la remuneración y el modo de pago, las prestaciones, la jornada laboral, las vacaciones, la seguridad social, el preaviso de despido, las normas disciplinarias y los procedimientos de reclamación, el pago de las horas extraordinarias y las obligaciones del trabajador.

Las inspecciones de trabajo deben proporcionar ejemplos de contratos de trabajo, nóminas y registros del tiempo de trabajo para ayudar a los empleadores y a los trabajadores domésticos a documentar mejor las condiciones de empleo y, sobre todo, para proporcionar a los trabajadores pruebas que puedan utilizar en caso de abuso. Los inspectores de trabajo deben recibir formación sobre cómo determinar la naturaleza de la relación laboral.

5.4 Falta de información y registros

Otros problemas a los que se enfrentan los inspectores de trabajo son la falta de información sobre el número de trabajadores domésticos empleados y los lugares donde se les puede encontrar mientras realizan su trabajo,

sobre todo si trabajan de manera informal. En casi todos los países no existen registros oficiales de los trabajadores domésticos ni de los hogares en los que están empleados.

Por lo tanto, las estrategias para abordar los problemas del sector se ven obstaculizadas, ya que no existen indicadores en los que basar las acciones y cartografiar los riesgos de incumplimiento. La planificación de las inspecciones depende de información inexacta, lo que se traduce en ineficacia y malos resultados. Como las bases de datos y los archivos electrónicos son inexistentes, las referencias cruzadas con otras organizaciones públicas rara vez son posibles, las quejas presentadas son escasas en muchas regiones y países, y las visitas de inspección a los hogares están sujetas a condiciones estrictas, las inspecciones de trabajo orientan sus actividades hacia otras prioridades en las que pueden demostrar mejor los resultados.

Como en otros sectores, el cotejo de información puede ser útil para localizar objetivos y recopilar evidencias de incumplimiento. El acceso a las bases de datos y portales de diversas instituciones puede permitir a los inspectores elaborar mapas de riesgos laborales y, por tanto, orientar mejor sus visitas de inspección. También puede facilitar la recopilación de pruebas de infracciones legales. En Bélgica, por ejemplo, los inspectores de trabajo tienen acceso a un amplio conjunto de datos, incluida información sobre la nacionalidad del trabajador, su estatus migratorio y su registro a efectos fiscales y de seguridad social.

Existen diversas medidas que pueden adoptarse para aumentar los recursos y la información relativos a los trabajadores domésticos a efectos de la inspección de trabajo:

- ▶ Legislar para que los contratos de los trabajadores domésticos deban ser aprobados por las autoridades públicas.
- ▶ Crear registros oficiales de trabajadores domésticos y hogares en los que están empleados.
- ▶ Fomentar la contratación a través de agencias de empleo.
- ▶ Crear un sistema que conceda licencias o certificados a los trabajadores domésticos.
- ▶ Ofrecer incentivos económicos a la contratación de trabajadores domésticos para fomentar la formalidad.
- ▶ Reducir la carga administrativa de los empleadores de trabajadores domésticos; por ejemplo, facilitar el registro en los organismos de seguridad social o fomentar las cotizaciones.
- ▶ Lanzar campañas para aumentar el número de quejas presentadas por los trabajadores.
- ▶ Crear distintos canales para notificar quejas de forma anónima.
- ▶ Obligar a los empleadores a conservar documentos e informar de las condiciones de empleo a la inspección de trabajo.
- ▶ Colaborar con otras instituciones públicas para planificar acciones e intercambiar información (seguridad social, migración, autoridades fiscales, etc.).
- ▶ Colaborar con los interlocutores sociales para conocer mejor los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos y sus empleadores.

- ▶ Establecer redes con todos los agentes que conozcan las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, como ONG y organizaciones religiosas y vecinales.



▶ Documentación y registros

En Filipinas, los empleadores están obligados a registrar a sus empleados en el Barangay (autoridad local de distrito). También están obligados a conservar copias de las nóminas durante un periodo de tres años. En los casos en que el empleo sea facilitado por una agencia de empleo privada, la agencia conservará una copia de todos los contratos de los trabajadores domésticos, que deberá estar disponible para su inspección por el DOLE (Ministerio de Trabajo y Empleo, por sus siglas en inglés).

En algunos países, los empleadores están obligados a entregar a los trabajadores nóminas en las que figure el salario, el número total de horas trabajadas, las primas o bonificaciones, el periodo correspondiente, el valor de las prestaciones en especie, el salario neto y las deducciones efectuadas (Sudáfrica, Francia, Portugal y Zimbabue). En otros países, como Jordania, la legislación obliga a los empleadores de trabajadores domésticos a conservar pruebas de los pagos mensuales. Esto proporciona a los inspectores de trabajo las herramientas que necesitan para abordar casos individuales de abusos.

En Finlandia, el empleador debe elaborar un calendario laboral y llevar un registro de los trabajos de emergencia y las horas extraordinarias realizadas, que debe mantener a disposición de la autoridad de seguridad y salud en el trabajo. Previa solicitud, el empleador también debe facilitar al trabajador o a su representante un informe escrito sobre estos registros. El horario de trabajo debe indicar el comienzo y el final de la jornada laboral, el horario de las pausas y el período de descanso diario.

5.5 Acceso a los lugares de trabajo

Como en todos los aspectos de las relaciones laborales, además de establecer derechos y protecciones fundamentales, el marco jurídico para lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos también debe prever medidas para garantizar su cumplimiento.

Hay toda una serie de medidas posibles para hacer que se respeten las normas aplicables y garantizar así su cumplimiento. Estas incluyen:

- ▶ la difusión de información,
- ▶ campañas de sensibilización, y

- ▶ prestar asistencia a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, a las organizaciones de trabajadores y empleadores, a las agencias de empleo y a otras partes interesadas.

Los mecanismos de cumplimiento van más allá de la inspección laboral. El Convenio nº 189 también se ocupa del acceso de los trabajadores domésticos a:

- ▶ juzgados y tribunales,
- ▶ otros mecanismos de resolución de conflictos (conciliación y mediación), y ▶ procedimientos de reclamación que prevean sanciones.

En lo que respecta a la inspección de trabajo, los lugares de trabajo deben inspeccionarse con la frecuencia y el rigor necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes. Sin embargo, cuando se trata del trabajo doméstico, los retos para la visita de inspección son considerables, ya que los lugares de trabajo en cuestión son al mismo tiempo hogares privados. De hecho, en la mayoría de los países, la ley exige el consentimiento del cabeza de familia o una autorización judicial previa para permitir el acceso de los inspectores de trabajo, debido a las disposiciones que protegen el derecho a la intimidad, que en la mayoría de los casos está garantizado por la Constitución.

El respeto de la inviolabilidad del domicilio dificulta así el control de las condiciones reales de los lugares de trabajo doméstico. Este derecho a la intimidad doméstica prevalece en todas las jurisdicciones y solo puede suprimirse mediante una dispensa judicial especial.

Sin embargo, una vigilancia eficaz del cumplimiento de la legislación laboral no requiere necesariamente una visita real al lugar de trabajo. En otras palabras, las dificultades especiales asociadas a las visitas a los domicilios privados no hacen imposible que se verifique el cumplimiento.

Pueden adoptarse algunos de los siguientes enfoques, a veces utilizados de forma combinada:

- ▶ Intente obtener el consentimiento del cabeza de familia para permitir el acceso. Este enfoque puede resultar especialmente eficaz en el caso de las visitas de inspección que no se realizan con fines coercitivos, pero exige un alto nivel de competencias interpersonales por parte de los inspectores de trabajo.
- ▶ Maximizar las pruebas documentales y disminuir así la necesidad de visitar el lugar de trabajo. Por ejemplo:
 - Exigir al empleador que declare la contratación de trabajadores al Ministerio de Trabajo o a otras instituciones.
 - Exigir al empleador que conserve documentos como contratos de trabajo, calendarios laborales, nóminas e informes de evaluación de riesgos, y posiblemente enviarlos a la inspección de trabajo.
 - Convocar al empleador a entrevistas o reuniones con los inspectores de trabajo y exigirle que presente pruebas documentales de que ha cumplido la ley.
 - Entrevistar a los trabajadores para contrastar su versión de los hechos con los documentos facilitados por el empleador.

- ▶ Mejorar los mecanismos de cooperación con el poder judicial. Por ejemplo:
 - Presentar alegaciones legales ante indicios de violación de la ley.
 - Crear procedimientos judiciales urgentes para obtener la autorización de acceso.
 - Utilizar plataformas electrónicas compartidas para agilizar la comunicación entre las inspecciones de trabajo y los tribunales.
- ▶ Organizar redadas en barrios seleccionados y tratar de identificar aleatoriamente los abusos. Este método requiere importantes recursos y los resultados no están garantizados, dados los límites de la visita de inspección, pero puede ser útil para cartografiar posibles incumplimientos y obtener un mejor conocimiento del sector como base para preparar medidas alternativas. Al mismo tiempo, puede funcionar como punto de entrada para llegar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, generar confianza en la inspección de trabajo o incluso aumentar la visibilidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en el sector, con el consiguiente efecto disuasorio.
- ▶ Realizar visitas previas a los hogares que vayan a contratar trabajadores domésticos para garantizar unas normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo y unas condiciones laborales aceptables, como requisito previo para el empleo. Esta alternativa se utiliza en algunos países que dependen en gran medida de una mano de obra doméstica inmigrante, como criterio para conceder la autorización para la contratación de un trabajador extranjero.
- ▶ Otra posible vía de actuación es tomar la iniciativa y concienciar a los jueces de la importancia de la cuestión en juego (condiciones de trabajo decente para los trabajadores domésticos). Estas acciones informativas pueden ayudar a los jueces y tribunales a comprender mejor por qué hay motivos para levantar el sagrado derecho a la intimidad doméstica en algunos casos.
- ▶ Dicha sensibilización puede adoptar la forma de talleres conjuntos en los que participen la inspección de trabajo y los tribunales, para destacar la importancia de la cuestión y subrayar los efectos de la falta de aplicación efectiva. Los talleres de este tipo también serían una oportunidad para que la judicatura, la fiscalía y la inspección de trabajo:
 - puedan intercambiar información,
 - identifiquen lo que puede fallar en el proceso (antes de que un caso llegue a los tribunales), con vistas a evitar una indulgencia indebida en las decisiones judiciales,
 - consigan establecer un mecanismo que facilite el acceso de los inspectores de trabajo a los domicilios particulares.

Huelga decir que la **colaboración con los sindicatos y un diálogo social eficaz** son elementos necesarios para la eficacia de las intervenciones de la inspección de trabajo.



► Acceso al lugar de trabajo

A) En **Sudáfrica**, los servicios de inspección laboral son responsables de controlar el cumplimiento de la Determinación sectorial 7. En virtud del artículo 65(2) de la BCEA (Ley sobre las condiciones básicas de empleo), los inspectores de trabajo tienen derecho a entrar en domicilios privados previa autorización del Tribunal de Trabajo. Aunque rara vez se recurre a la posibilidad de solicitar dicha autorización, los inspectores de trabajo llevan realizando campañas dirigidas al trabajo doméstico desde 2005. Durante un periodo determinado, se contacta previamente con los hogares de ciertas zonas designadas y se les invita a recibir a los inspectores de trabajo. Dependiendo del alcance de una campaña determinada, se visitan varios cientos de hogares cada vez.

Los cuestionarios para los empleados utilizados por los inspectores incluyen 20 preguntas sobre las condiciones de trabajo y la seguridad social.

B) La Ley **uruguaya** nº 18.065, en su artículo 13, obliga a las autoridades laborales a hacer cumplir las disposiciones de la ley y prevé la inspección domiciliaria cuando exista "presunto incumplimiento" de las normas laborales:

Inspección e infracciones laborales - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, podrá realizar inspecciones domiciliarias en los casos de presunto incumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, siempre que haya obtenido una orden judicial dictada por un Juzgado de Primera Instancia de lo Social en pleno conocimiento de los hechos; el testimonio de lo actuado deberá presentarse ante el Juzgado competente en el plazo de 48 horas.

Una característica única en Uruguay es que la inspección de trabajo ha creado una sección especial responsable de:

- disposiciones de control sobre el trabajo doméstico,
- coordinar esfuerzos con los tribunales laborales y otras entidades gubernamentales para proteger a los trabajadores domésticos,
- disponer de un procedimiento acelerado para obtener una autorización judicial de entrada en un presunto lugar de trabajo/domicilio privado.

C) En **Irlanda**: La inspección de trabajo expide cartas de nombramiento en las que se exige el acceso para inspeccionar los locales domésticos. Aunque estas cartas informan sobre el derecho a denegar el permiso, también animan a buscar lugares de reunión alternativos fuera del domicilio particular en caso de denegación (por ejemplo, hoteles, despachos de abogados, locales de la WRC, la Comisión de relaciones laborales).

Este enfoque ha demostrado su eficacia a la hora de garantizar el acceso a los locales domésticos (los porcentajes de éxito estimados oscilan entre el 70 y el 80 por ciento de las solicitudes concedidas) y de educar tanto a los empleadores como a los empleados con respecto a los requisitos de la legislación laboral en los entornos domésticos.

- D) En el ámbito de **la Unión Europea**, en materia de cumplimiento y ejecución, la Resolución del Parlamento Europeo de 28 de abril de 2016 sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras:
- ▶ 24. Pide a los Estados miembros que, de conformidad con el artículo 17 del Convenio n.º 189 de la OIT, **establezcan mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos; pide además a los Estados miembros que desarrollen y apliquen medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando la debida atención a las características especiales del trabajo doméstico**, de conformidad con las legislaciones nacionales; pide que, en la medida en que sea compatible con las legislaciones nacionales, se especifiquen en dichas medidas las condiciones **con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, con el debido respeto a la privacidad**; pide a los Estados miembros que, en consonancia con las legislaciones nacionales, examinen mecanismos para hacer frente de forma eficaz a los abusos, **tales como inspecciones en los domicilios cuando haya sospechas fundadas de abuso**;
 - ▶ 25. Expresa su **preocupación por las insuficientes inspecciones para proceder al control, seguimiento y supervisión de las contrataciones de trabajadoras domésticas y cuidadoras** gestionadas por empresas o agencias de colocación, y reitera la necesidad de aumentar el número de inspectores públicos y de inspecciones para la verificación del cumplimiento de la ley.

5.6 Comunicación con los trabajadores domésticos migrantes

Muchos trabajadores domésticos son inmigrantes, y algunos de ellos son especialmente vulnerables a los abusos y la explotación debido a su situación irregular en términos de legislación sobre inmigración. Tratar su situación exige un enfoque específico por parte de los inspectores de trabajo y la cooperación con organizaciones especializadas en la protección y asistencia a los inmigrantes, que aún son débiles en muchos países. También requiere que los inspectores de trabajo sean capaces de generar confianza con esos trabajadores y utilicen competencias sociales, prestando la debida atención a las cuestiones multiculturales. Incluso cuando conocen sus derechos y las posibles vías de recurso, los trabajadores domésticos suelen dudar a la hora de presentar quejas por las posibles repercusiones negativas en la relación con el empleador y el temor a represalias.



► Migrantes víctimas de trabajos forzados

Cuando se detecten casos, el papel de los inspectores de trabajo, dentro de los límites establecidos por el Convenio nº 81, debe ajustarse a los principios y directrices del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre los derechos humanos y la trata de personas: las víctimas deben ser plenamente informadas de las posibles opciones de cooperación con las autoridades; debe respetarse su intimidad; y deben ser informadas de las posibles compensaciones, como salarios adeudados y otros derechos, así como de la forma de ejercer sus derechos. Estos principios se aplican en países como EE.UU. o Portugal, donde los inmigrantes víctimas de trata pueden obtener visados si cooperan con las fuerzas de seguridad y ayudan en la investigación y persecución de la trata. En ambos países, las víctimas de trata que reciben visados por este motivo pueden obtener un permiso de trabajo.

Durante muchos años, la inmigración laboral ha representado un reto para los inspectores de trabajo, ya que las funciones de las inspecciones de trabajo y de las autoridades policiales o de inmigración no siempre quedan claramente definidas y diferenciadas. De hecho, cuando se trata de trabajadores domésticos migrantes que han entrado o residen en un país de forma irregular, los inspectores de trabajo se enfrentan repetidamente a un dilema entre su misión de proteger a los trabajadores en el contexto de su empleo y su deber como funcionarios públicos, que les obliga a denunciar estos casos a las autoridades de inmigración, con la posible deportación consiguiente de los trabajadores afectados. Es esencial recordar que el papel de la inspección de trabajo es proteger los derechos del trabajador y no hacer cumplir la ley de inmigración.

El establecimiento de contactos fructíferos con los trabajadores domésticos migrantes es un reto por muchas otras razones. Tienden a no presentar quejas, por lo que los casos de abusos quedan sin revelar. Algunos no se declaran y forman parte de una mano de obra invisible, por lo que las inspecciones de trabajo no saben quiénes son, dónde trabajan ni a qué tipo de condiciones laborales se enfrentan.

Los inspectores de trabajo deben poder comunicarse con los trabajadores inmigrantes en su propia lengua. También es importante que los inspectores sean conscientes de las diferencias culturales y sepan cómo abordarlas. Para ello:

- los inspectores deben contar con los conocimientos lingüísticos necesarios;
- se debe contratar intérpretes para acompañar a los inspectores de trabajo cuando sea necesario establecer contacto con trabajadores domésticos inmigrantes;
- es útil contar con centros de atención telefónica o herramientas de traducción en línea.

Entre las medidas preventivas para proteger los derechos de los trabajadores domésticos migrantes podrían figurar:

- Garantizar que la inspección laboral cubra todas las etapas del flujo migratorio, proporcionando a los trabajadores domésticos migrantes información sobre sus derechos y obligaciones laborales antes de partir, durante su estancia y después de regresar al país de origen;

- ▶ Establecer protocolos entre los países receptores y de origen, por ejemplo para compartir información y remitir casos cuando los trabajadores domésticos migrantes necesiten ayuda para buscar reparación o regresar al país de origen;
- ▶ Utilización de líneas directas en varios idiomas para facilitar información sobre derechos laborales y mecanismos de reclamación, operativas dentro y fuera del horario laboral;
- ▶ Establecer contactos preliminares con los empleadores que contratan a trabajadores domésticos inmigrantes e informarles sobre la legislación aplicable;
- ▶ Organizar programas de formación para empleadores de trabajadores domésticos inmigrantes con el fin de informarles de la normativa laboral vigente y de sus obligaciones como empleadores;
- ▶ Concertar entrevistas con los empleadores de trabajadores domésticos antes de la contratación para asesorarles sobre la mejor manera de cumplir la legislación laboral y evitar correr el riesgo de incumplirla.

5.7 Reticencia a presentar quejas

En la mayoría de los países, el número de quejas presentadas por los trabajadores domésticos ante los servicios de inspección laboral es muy bajo. Hay varias razones para esto.

- ▶ Desconocimiento de sus derechos laborales;
- ▶ Falta de comprensión de cómo funcionan realmente los sistemas o procedimientos destinados a proteger sus derechos;
- ▶ Desconfianza respecto a las autoridades públicas;
- ▶ Miedo a un posible impacto negativo en la relación con el empleador, o a represalias; ▶ Dificultades culturales en el caso de los trabajadores migrantes.

► 6. Fomentar el cumplimiento y la prevención

Garantizar el cumplimiento no es una mera cuestión de medidas punitivas por parte de los inspectores de trabajo en caso de infracción de la ley. Comprende una serie de medidas posibles para garantizar el respeto de las normas aplicables, en particular la difusión de información, la sensibilización y la prestación de asistencia a los trabajadores domésticos y sus empleadores, las organizaciones de trabajadores y empleadores, las agencias de empleo y otras partes interesadas.

6.1 Informar a trabajadores domésticos y empleadores sobre la legislación laboral

El desconocimiento de las obligaciones y derechos legales es una de las principales causas de incumplimiento en la mayoría de los países, ya que tanto los trabajadores domésticos como sus empleadores suelen estar desinformados sobre sus derechos y obligaciones. Los ministerios de trabajo y las inspecciones de trabajo deben trabajar para que las disposiciones legales sean accesibles a trabajadores y empleadores de forma sencilla y fácilmente comprensible. Se pueden utilizar varios canales: medios impresos, sitios web, radio y televisión, etc.

Las campañas de sensibilización, las líneas directas y los centros de atención telefónica que facilitan información sobre los derechos y obligaciones legales de empleadores y trabajadores pueden ser útiles para superar el grave déficit de información que existe en la mayoría de los países. Cuando estas medidas se apliquen al sector del trabajo doméstico, habrá que tener en cuenta factores como los niveles de analfabetismo, las barreras lingüísticas, la confianza en los servicios públicos y el acceso a los medios de comunicación.

Independientemente de la forma en que los trabajadores accedan al empleo, las inspecciones de trabajo deben estar implicadas en el suministro de información antes de que estos inicien la relación laboral. Antes de aceptar un puesto, los trabajadores domésticos deben ser informados de manera sencilla de la legislación aplicable a su situación individual. Los inspectores de trabajo también pueden asesorar sobre las preguntas que los demandantes de empleo deben plantear a su futuro empleador para hacerse una idea exacta de sus condiciones de trabajo.



► Informar a los trabajadores de sus derechos

Los centros de atención telefónica pueden ser herramientas eficaces para proporcionar información; se han creado centros de este tipo en Austria, Irlanda y Jordania. En Brasil, las telenovelas se han utilizado para transmitir información sobre los derechos humanos de manera informal y amistosa, y este enfoque podría adaptarse al trabajo doméstico. En muchos países se han ensayado otras iniciativas para concienciar sobre los derechos de los trabajadores domésticos. En Uruguay, se organizó una campaña para informar sobre el contenido de una nueva ley e, inmediatamente después de su entrada en vigor, la inspección nacional de trabajo realizó visitas a lugares de trabajo con el objetivo de informar y regularizar a los trabajadores domésticos informales. En Costa Rica, en 2013, los servicios de inspección y relaciones laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizaron una "Feria para la promoción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos" y proporcionaron a cientos de trabajadores domésticos información y asesoramiento sobre sus derechos a un día completo de descanso semanal, una jornada laboral máxima de ocho horas y su derecho a 15 días de vacaciones anuales. En Filipinas se instituyó un día especial para los trabajadores domésticos (Arawngmga Kasambahay), y el Ministerio de Trabajo tiene la obligación legal de proporcionar instalaciones para el registro único de trabajadores domésticos durante las ferias de empleo.

En Argentina, el Ministerio de Trabajo debe entregar a los trabajadores domésticos una copia de todas las leyes pertinentes vigentes en el momento de su contratación. El Ministerio de Trabajo jordano ofrece orientación y formación a los trabajadores domésticos y a sus empleadores.

En el Estado de Nueva York (EE.UU.), la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos exige al Comisario de Trabajo que informe al Gobernador, al Senado y a la Asamblea sobre las medidas para proporcionar material educativo e informativo de fácil acceso sobre la legislación que regula el trabajo doméstico.

6.2 Otras medidas preventivas

Como hemos visto, dadas las especificidades del sector del trabajo doméstico, la prevención debe ir más allá del lugar de trabajo. A continuación se exponen algunas medidas preventivas para afrontar algunos de los retos que se han examinado:

- Informar y educar a los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil sobre la importancia económica del trabajo doméstico, como en el caso de cualquier otro sector, y la necesidad de alcanzar el mismo nivel de respeto por los derechos de los trabajadores.
- Aumentar la concienciación sobre derechos y obligaciones.
- Aumentar la colaboración con los interlocutores sociales.
- Crear servicios de información y asesoramiento jurídico y técnico con el fin de ayudar a los empleadores a cumplir sus obligaciones legales.
- Animar a los empleadores de trabajadores domésticos a mejorar el cumplimiento de la ley ofreciéndoles incentivos.

- ▶ Difundir las buenas prácticas.
- ▶ Organizar programas y campañas para promover actitudes positivas hacia las buenas condiciones de trabajo en el sector doméstico y una cultura de cumplimiento.
- ▶ Para combatir el trabajo infantil en el servicio doméstico, concienciar a las familias y a la comunidad de que el trabajo doméstico puede ser perjudicial para los niños a largo plazo, al mantenerlos en la pobreza.
- ▶ Para combatir el trabajo forzoso, facilitar información en los países de origen de los trabajadores domésticos migrantes.



▶ Promover el cumplimiento

Muchas inspecciones de trabajo tienen una experiencia consolidada en la organización de campañas de sensibilización para las personas bajo su mandato. La información se facilita previa petición durante las visitas de inspección, por teléfono, por correo electrónico o indirectamente a través de sitios web. Se organizan semanas de la información en muchos países, como Francia, España, Lituania y Rumanía, India y Vietnam. En muchos países, como Bulgaria, Cuba, Marruecos, Portugal y Ucrania, también se celebran días especiales dedicados a la seguridad y la salud en el trabajo o al trabajo infantil, que se aprovechan para sensibilizar a la población. Otros países utilizan los medios de comunicación con este fin, como por ejemplo en China, Cuba, El Salvador, Mauricio, Portugal y Rumanía.

6.3 Sanciones

En la mayoría de los países, las sanciones de la inspección de trabajo consisten en multas administrativas o judiciales, penas de prisión o ambas. Los inspectores de trabajo también pueden imponer avisos de mejora o paralización del trabajo en casos de riesgo grave e inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, trabajo infantil peligroso y, en algunos países (por ejemplo, Italia), trabajo no declarado.

Otras sanciones que se utilizan cada vez más en el sector del trabajo doméstico son:

- ▶ penas de denuncia pública (publicación de los nombres de los infractores y de los detalles de sus delitos en periódicos o sitios web institucionales);
- ▶ negación a conceder visados a los trabajadores inmigrantes;
- ▶ bloqueo de cuentas bancarias;
- ▶ retirada de permisos y suspensión o revocación de licencias de funcionamiento (en el caso de las agencias de empleo privadas).

Opciones legislativas como la inversión de la carga de la prueba han demostrado su eficacia en muchos países para cuestiones como la determinación de la naturaleza de los contratos, la discriminación y el acoso. Las presunciones legales de periodos mínimos de empleo pueden ayudar a los inspectores de trabajo

Módulo 16 Inspección de trabajo en el servicio doméstico

para hacer frente al trabajo no declarado, obtener cotizaciones a la seguridad social con carácter retroactivo y restablecer los derechos de los trabajadores. Los regímenes de responsabilidad solidaria también pueden aumentar la eficacia de la legislación. En Filipinas, por ejemplo, las agencias de empleo privadas son responsables solidariamente con el empleador de todos los salarios y prestaciones salariales debidos a un trabajador doméstico.

Otra opción es la sustitución de las multas por formación obligatoria, que actualmente se aplica en Guatemala y la República Dominicana a los empleadores de bajos ingresos que han cometido infracciones. Esta medida podría aplicarse a todo el sector, con el doble beneficio de disuadir a los posibles infractores y educar a los empleadores de trabajadores domésticos que incumplan la ley.

Cualquiera que sea su naturaleza, las sanciones deben ser adecuadas en términos de severidad y objetivamente ejecutables en un plazo razonable, de modo que los efectos disuasorios y punitivos no se disipen con procedimientos largos.

▶ 7. Trabajar con otros agentes

La inspección de trabajo por sí sola no puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, pero puede aportar una contribución muy valiosa. Es esencial establecer buenas relaciones de trabajo con las organizaciones de empleadores y trabajadores y otros grupos comunitarios que puedan ayudar a los inspectores de trabajo en el desempeño de sus funciones. Esta cooperación crea una atmósfera en la que se considera que la inspección de trabajo no se limita a denunciar las infracciones, sino que colabora con todos los interlocutores implicados para mejorar las condiciones de trabajo.

Agencias e instituciones gubernamentales. Para ser eficaces, las inspecciones de trabajo deben cooperar con otros organismos públicos que llevan a cabo actividades más o menos estrechamente relacionadas. Esto es especialmente importante en el sector del trabajo doméstico debido a la "invisibilidad" de muchos trabajadores. Las instituciones pertinentes son, entre otras, los organismos de seguridad social, los servicios de inmigración, las oficinas de registro civil y las fuerzas policiales.

Ejemplos de cooperación:

- ▶ Implicar a la policía criminal en los peores casos de abusos contra los derechos humanos, como los trabajos forzados.
- ▶ Compartir información con otros servicios, como organismos de seguridad social y oficinas de inmigración.
- ▶ Cooperar con los ministerios de Asuntos Exteriores para prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos migrantes, facilitando información en los países de origen. Del mismo modo, cooperar con el personal de embajadas, consulados y organizaciones internacionales, y especialmente con las autoridades del país de origen.
- ▶ Organizar intervenciones conjuntas con otros organismos.
- ▶ Combinar diferentes bases de datos con vistas a descubrir infracciones a todos los niveles (seguridad social, fiscalidad, legislación laboral, incluida la seguridad y salud en el trabajo).



► Cooperación entre instituciones

En Francia, los inspectores de trabajo y los fiscales cuentan con la ayuda de la policía para realizar visitas conjuntas a fin de combatir el trabajo no declarado y detectar los casos de trabajo forzoso, haciendo así posible la detención inmediata de los delincuentes. El acceso a los domicilios particulares en estos casos se facilita gracias a la intervención de un magistrado.

En Bolivia, la inspección de trabajo es informada de los hechos de los casos investigados por otras instituciones, como la Brigada de protección a la mujer y la familia, la Policía y la Fiscalía General del Estado. Esto garantiza el pago de los salarios y la protección social durante la investigación o el procesamiento.

En lo que se refiere a la protección de los trabajadores domésticos, la ley filipina estipula que cualquier trabajador doméstico maltratado o explotado debe ser rescatado inmediatamente por un funcionario de bienestar social municipal o de la ciudad, o por un trabajador social del Ministerio de Bienestar Social y Desarrollo, en coordinación con los funcionarios del distrito.

En Bélgica existe un sofisticado sistema de bases de datos compartidas. El Banco transversal de la Seguridad Social, gestionado por la BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), un servicio federal, proporciona a las inspecciones de trabajo información precisa que pueden utilizar para planificar actuaciones e investigar casos.

El poder judicial. La cooperación con el poder judicial es especialmente importante, ya que en la mayoría de los países es necesario contar con el consentimiento judicial para acceder a un domicilio privado.

Ejemplos de cooperación:

- Implicación directa de los magistrados en los peores casos de violación de los derechos humanos
- Procedimientos acelerados para obtener la autorización de acceso
- Procedimientos judiciales acelerados
- Información a los tribunales tras las visitas



► Cooperación con el poder judicial

En España, la Ley 36, del 10 de octubre de 2011, reguladora de la jurisdicción laboral, establece que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar autorización judicial para inspeccionar locales domiciliarios si el propietario se opone a una inspección o existe riesgo de que se oponga, siempre que la visita se refiera a asuntos que puedan ser posteriormente sometidos a los tribunales, o para posibilitar otras inspecciones o controles relacionados con derechos o libertades fundamentales.

En Uruguay, la Ley 18.065 estipula que se pueden realizar inspecciones domiciliarias en caso de presunción de incumplimiento de la legislación laboral o de la seguridad social, para lo cual el tribunal de primera instancia debe emitir una orden judicial. Debe enviarse al tribunal un informe sobre la inspección en las 48 horas siguientes a la intervención.

Interlocutores sociales. En algunos países, la cooperación entre las organizaciones patronales y los sindicatos en el ámbito del trabajo doméstico tiende a ser más débil que en otros sectores, en muchos casos porque los trabajadores domésticos, sus empleadores o ambas partes no están organizados. La cooperación en el lugar de trabajo también es problemática, ya que los activistas sindicales no tienen acceso a los hogares y, por tanto, su conocimiento de las condiciones de trabajo de los individuos es limitado. Las organizaciones de trabajadores y empleadores podrían ayudar a los inspectores de trabajo uniéndose a los esfuerzos de promoción y compartiendo información sobre áreas de especial preocupación relacionadas con los abusos de la legislación laboral que regula el trabajo doméstico.

Ejemplos de colaboración:

- ▶ Consulta tripartita sobre el trabajo doméstico para identificar los retos y estudiar cómo garantizar el cumplimiento en el sector. Los sindicatos podrían, por ejemplo, recibir las quejas de los trabajadores domésticos y remitirlas a las autoridades competentes. Las organizaciones de empleadores podrían ayudar a las inspecciones de trabajo a concienciar a sus miembros sobre sus obligaciones legales;
- ▶ Mejorar el conocimiento de los interlocutores sociales sobre las características de los trabajadores domésticos y el sector del trabajo doméstico, para fomentar nuevas acciones por su parte; ▶ Organizar talleres conjuntos para identificar los principales riesgos de incumplimiento; ▶ Celebrar campañas conjuntas de promoción.



► Cooperación con los interlocutores sociales

En Bolivia, FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia) llevó a cabo una campaña de promoción, con cuñas radiofónicas en varios idiomas, para tener un mayor alcance geográfico. Los sindicatos y el Gobierno pusieron en marcha conjuntamente una serie de "ferias dominicales" del trabajo doméstico. En Filipinas, SUMAPI (una asociación de ayuda a domicilio) organiza una red de grupos en parques, escuelas e iglesias, y en los puntos de tránsito de la trata, para alertar a la gente de los riesgos de la trata de seres humanos. Movilizan a los trabajadores domésticos para una celebración anual que tiene lugar en parques públicos y organizan visitas a las cabinas de registro de la seguridad social, centros de asesoramiento y otros organismos gubernamentales.

En Tanzania, el CHODAWU (Sindicato de Trabajadores de Conservación, Hostelería, Hogar y Afines) ha movilizado a sus propias secciones y a otros sindicatos para supervisar la contratación de trabajadores domésticos, y ha iniciado la cooperación con las agencias de contratación que aceptan operar dentro de la legalidad. También en Tanzania, la Red Internacional de Trabajadores Domésticos y el Sindicato de Trabajadores de Conservación, Hoteles, Servicio Doméstico, Servicios Sociales y Consultoría, con el apoyo de la OIT, han desarrollado una herramienta para registrar el tiempo de trabajo y calcular la remuneración.

Las organizaciones de empleadores también pueden ayudar estableciendo códigos de conducta para las empresas. En Indonesia, por ejemplo, la APPSI (Asociación de Proveedores de Trabajadores Domésticos) aplica una política de no contratación de menores de 15 años, a pesar de que la mayor demanda de los clientes es de niños de entre 13 y 16 años. En Zambia, la Federación de empleadores de Zambia, el Congreso de Sindicatos de Zambia, la Federación de Sindicatos Libres, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior también han elaborado un código de conducta para promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico.

Socios no tradicionales. La cooperación con socios no tradicionales, como asociaciones de inmigrantes, organizaciones comunitarias, ONG y congregaciones religiosas, podría ser valiosa para llegar a los trabajadores domésticos y conocer mejor sus condiciones laborales, sin embargo, todavía la experiencia en este tipo de iniciativas es limitada. Estos colectivos tienen muchos puntos de contacto con los trabajadores fuera del hogar, en sitios como parques, mercados, tiendas, lugares de culto y escuelas, por lo que podrían ser socios útiles a la hora de facilitar información sobre abusos y difundir información.

Ejemplos de cooperación:

- Mejorar el conocimiento de estos socios sobre las características de los trabajadores domésticos y del sector, para que puedan apoyar a los servicios de inspección laboral en la promoción de la sensibilización;
- Buscar su apoyo para identificar dónde trabajan los trabajadores domésticos;
- Buscar su apoyo para identificar posibles casos de explotación grave;
- Organizar talleres en los que puedan ayudar a identificar tendencias y retos;
- Implicarles en campañas de promoción;

- ▶ Implicarles en grupos de discusión con trabajadores domésticos, donde puedan ser entrevistados, compartir sus preocupaciones sobre el cumplimiento de la normativa laboral y, si es posible, presentar quejas;
- ▶ Implicarles para aumentar la confianza de los trabajadores domésticos con respecto a las autoridades públicas y, especialmente, a la inspección de trabajo, a fin de que estén dispuestos a presentar quejas y contribuir de ese modo a mejorar las condiciones laborales.



▶ Cooperación con socios no tradicionales

En Phnom Penh (Camboya), la Organización de Asistencia a Niños Vulnerables (VCAO, por sus siglas en inglés) informa a las instituciones gubernamentales de todos los casos de trabajadores domésticos infantiles en peligro de sufrir abusos que detectan en su labor de sensibilización. En Tanzania, WoteSawa, un grupo juvenil de trabajadores infantiles domésticos, ha rescatado y asesorado a trabajadores infantiles domésticos maltratados y se ha asociado con funcionarios locales para su protección.

► 8. Competencias sociales requeridas

Como ya se ha mencionado, los problemas de los trabajadores domésticos son diversos y a menudo están interrelacionados. Su propia complejidad exige competencias especializadas por parte de las inspecciones de trabajo y capacidades que algunas instituciones no poseen, especialmente en países en los que no existe una política o estrategia de formación para los inspectores de trabajo y donde las necesidades de formación no se evalúan con la frecuencia con que se debería.

Los inspectores de trabajo necesitan un conocimiento detallado de la legislación y la normativa, conocimientos técnicos en áreas especializadas y capacidad para analizar procesos de trabajo e identificar problemas. Sin embargo, estas habilidades técnicas deben complementarse con otro conjunto de capacidades igualmente importantes, generalmente conocidas como competencias sociales.

Cuando intervienen en el sector del trabajo doméstico y asesoran a empleadores y trabajadores sobre la mejor manera de cumplir la ley, los inspectores de trabajo a menudo tienen que:

- animar o convencer al cabeza de familia para que les permita acceder a la casa/lugar de trabajo;
- buscar la cooperación del empleador, que no necesariamente percibe el papel del inspector como útil o que no es consciente de sus obligaciones;
- persuadir a los trabajadores para que sean francos y abiertos, a pesar de su vulnerabilidad;
- ganarse la confianza de todas las partes para poder prestarles ayuda;
- dirigirse a ambas partes con el mismo grado de empatía y comprensión.

Por consiguiente, los inspectores de trabajo que se ocupan del trabajo doméstico deben recibir una formación adecuada y periódica que abarque las competencias interpersonales tan esenciales para abordar este sector, así como la legislación aplicable y las especificidades del trabajo doméstico.

Las competencias sociales se refieren a la capacidad de una persona para interactuar eficazmente con los demás. Algunas de las que son especialmente relevantes para los inspectores de trabajo:

- Capacidad de comunicación (verbal y no verbal),
- competencias interculturales,
- inteligencia emocional,
- técnicas de persuasión,
- capacidad de resolución de problemas, ► capacidad de negociación.

Los inspectores de trabajo deben ser capaces de comunicar eficazmente, de forma verbal y no verbal, cuando entrevisten a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, y de expresar de forma convincente el mensaje que deben transmitir. Utilizando estas habilidades para explicar el papel de un inspector de trabajo y los objetivos de la visita, por ejemplo, pueden ser capaces de vencer la reticencia de un empleador a permitir que un extraño viole la intimidad de su hogar.

► Ejercicios



Ejercicio 1

TÍTULO *El mundo del trabajo doméstico*

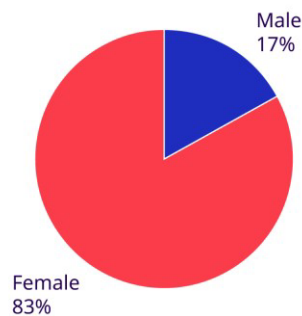
OBJETIVO

- ✓ Presentar a los participantes ~~de~~ trabajadores domésticos y sus principales características.
- ✓ Aumentar la conciencia sobre la heterogeneidad del grupo y la complejidad de su situación.

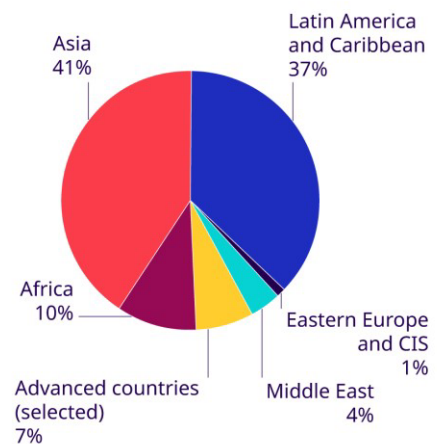
TAREA

- ✓ Los miembros del grupo de trabajo deberán examinar los gráficos presentados y debatir en sus grupos sobre

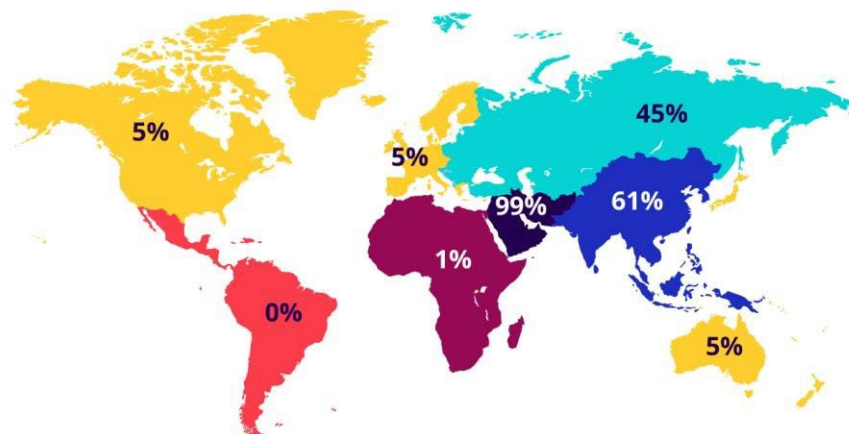
Distribution of domestic workers by sex, 2010 estimates



Distribution of domestic workers by sex, 2010 estimates



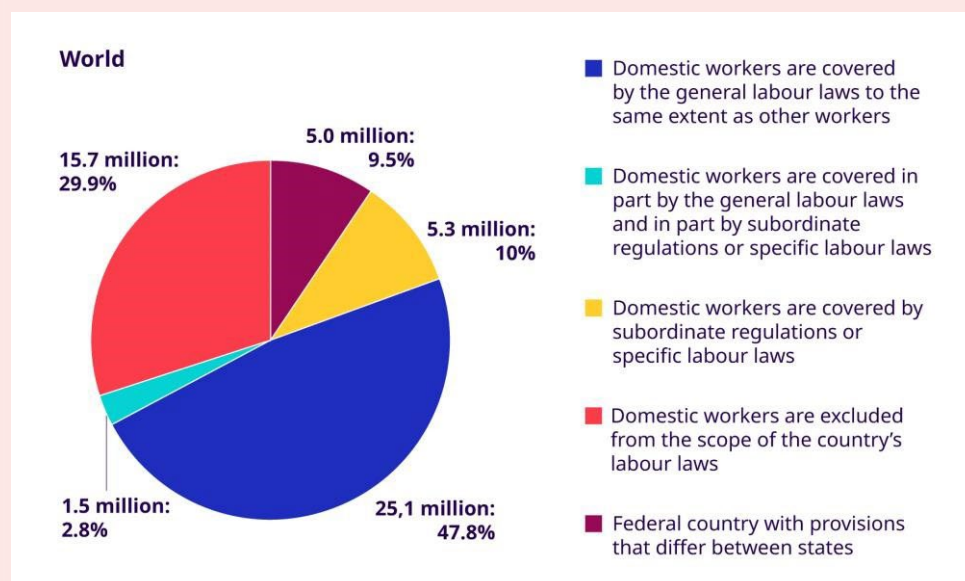
Estimated number of domestic work and % excluded from labour legislation



Number of domestic workers

595,000	- Eastern Europe and CIS*
2,107,000	- Middle East
3,555,000	- Developed countries
5,236,00	- Africa
19,593,00	- Latin America and the Caribbean
21,467,000	- Asia and the Pacific

Cobertura de los trabajadores domésticos por la legislación laboral nacional en todo el mundo en 2010:



Cobertura de los trabajadores domésticos por la legislación laboral nacional en todo el mundo



Folleto 1

TÍTULO *El mundo del trabajo doméstico*

En sus grupos de trabajo discutan las siguientes preguntas. Recuerde designar a un miembro para que tome nota de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

- ✓ ¿Podría enumerar las principales características de los trabajadores domésticos de su país: sexo, edad, país de origen, naturaleza de su relación laboral (por ejemplo, si trabajan para un hogar, para varios, a través de una agencia de empleo o mediante acuerdos informales)?

- ✓ ¿Cubre la legislación laboral de su país a los trabajadores domésticos?

✓ 20 minutos para comentarios en sesión plenaria.



Exercise 2

TITLE	<i>Exclusion from the mandate of labour inspection</i>
AIM	Explore the current challenges and opportunities that labour inspectors face, either in including domestic workers in their strategic plans or in ensuring compliance with national law and regulations on domestic workers.
TASK	✓ Working group members will discuss the following questions in their groups: 1. Are labour inspectors competent to verify compliance with national law and regulations on domestic workers? 2. Do labour inspectors currently ensure compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers? 3. If so, what are the main challenges that labour inspectors face when ensuring compliance? 4. If not, what are the main reasons for not including domestic workers in their work plans? 5. Are there complaint mechanisms and means of ensuring compliance? If so, what are they? ✓ Each group will appoint one member to take notes of the discussions and present the conclusions in the plenary session.
TIME	✓ 20 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.

**Folleto 2****TÍTULO*****Exclusión del mandato de la inspección de trabajo***

En sus grupos de trabajo, discutan las siguientes cuestiones. Recuerde designar a un miembro para que tome nota de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

1. ¿Son competentes los para verificar el cumplimiento de la legislación nacional y la normativa sobre trabajadores domésticos?
2. ¿Existen mecanismos de presentación de quejas y medios para garantizarlos así, ¿cuáles?
3. ¿Garantizan actualmente los inspectores de trabajo el cumplimiento de las leyes y normativas nacionales para la protección de los trabajadores domésticos?

En caso afirmativo, ¿cuáles son los principales retos a los que se enfrentan los inspectores de trabajo?

En caso negativo, ¿cuáles son las principales razones para no incluir a los trabajadores domésticos?



Exercise 3

TITLE	<i>Labour inspection and domestic workers</i>
AIM	✓ Increase awareness of the need to include domestic work within the coverage of labour inspection services. ✓ Discuss challenges encountered within national scenarios.
TASK	✓ Working group members will discuss the following questions in their groups: 1. Does the labour inspectorate of your country include domestic workers in their compliance strategy? 2. What types of inspection actions are or could be programmed annually? 3. What are the current challenges and opportunities when planning inspection activities in the domestic sector? ✓ The plenary will discuss the main challenges and opportunities that exist.
TIME	✓ 20 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session for each group.



Handout 3

TITLE

Labour inspection and domestic workers

In your working groups, discuss the following questions. Remember to appoint one member to take notes of the discussions and present the conclusions in the plenary session.

1. What types of inspection actions are or could be programmed annually in your country?
2. What are the current challenges and opportunities when planning inspection activities in the domestic sector?

Challenges	Opportunities



Exercise 4

TITLE	<i>Convention No. 189 and national legislation</i>
AIM	✓ Convey the basic principles covered by Convention No. 189. ✓ Compare the provisions of the Convention with the existing local legislation. ✓ Familiarize inspectors with Convention No. 189 and national legislation on domestic workers. ✓ Increase awareness of possible gaps in domestic law.
TASK	✓ Working group members should individually look at the table provided, which includes the basic provisions of Convention No. 189. They should decide whether their current national legislation covers these principles. ✓ Once they have completed their table, they will discuss their answers as a group and check whether they are correct. ✓ The plenary will discuss the current state of the national legislation covering domestic workers, as well as the participants' knowledge of the legislation.
TIME	✓ 15 minutes for individual reflection and answers ✓ 20 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Handout 4

TITLE *Convention No. 189 and national legislation*

Take a look at the following table. Do you think your national legislation covers these principles, which are laid out in ILO Convention No. 189?

Once you have completed the table, discuss your answers as a group and check whether they are correct.

Provisions included in Convention No. 189	Yes	No	?
Minimum age to employment			
Right to create or join trade unions representing the class, free of any kind of pressure and persecution, and with the right to collectively bargain			
Protection against forced labour			
Protection against any kind of violence, discrimination and harassment, including of a sexual nature			
Entitlement to equal treatment with other workers concerning normal working hours, overtime remuneration, daily and weekly rest periods, paid annual leave, and minimum wage coverage			
Entitlement to regular payment at least once a month			
Payment in kind only by mutual agreement, for the personal use of the worker and provided that the attributed monetary value is fair and reasonable			
Entitlement to receive information on the precise terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner, preferably through a written job offer or contract of employment			
Ability to decide how to spend periods of daily, weekly or annual leave			
Entitlement to a minimum weekly rest of 24 consecutive hours			

Consideración de las horas de trabajo de todos los periodos durante no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de			
Derecho a realizar sincluidas las condiciones de vida			
Cobertura de la seguridad social como para cualquier otro			
Acceso a mecanismos de presentación de quejas eficaces, incluida la , dotada de capacidad coercitiva y de sanciones disuasorias			



Exercise 5

TITLE	<i>Nature and existence of the labour relationship</i>
AIM	✓ Examine the different root causes of informality as experienced by domestic workers. ✓ Prioritize possible and probable root causes. ✓ Identify possible actions to neutralize each of the probable root causes.
TASK	✓ Working group members will try to identify the root causes of informality in the sector and possible actions to reduce it. ✓ For this purpose, participants will be asked to think of four causes that lead to informality. ✓ Once they have identified these four general causes, they have to ask themselves "why" each happens. ✓ Under each "why", they must find another "why" question. They will draw up a fishbone diagram. With these causes identified, they must now try to think of actions that could neutralize them, and which the labour inspectorate or ministry of labour could adopt to reduce informality in the sector. ✓ The plenary will discuss the root causes that each group has identified and the actions they propose.
TIME	✓ 30 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Handout 5

TITLE

Nature and existence of the labour relationship

Take a look at the following table. We are going to use it to identify possible root causes of informality in the domestic work sector, and identify actions that could be taken to reduce the degree of informality.

Working in your group, start off by identifying four general causes of informality, for example “burdensome regulations”, and enter each cause in the table below. Then identify reasons that might further explain or give rise to each general cause, for example “complicated procedures”. Once you have completed the first level of the root cause path, try to go a bit deeper into the problem and identify why this happens, why procedures are complicated. Could it be that the public officials who designed the procedures did not do it adequately?

Try to identify two “first-level whys” and one “second-level why” for each general cause.

Once you have identified your root causes, try to identify actions to overcome the challenges concerned.

Cause 1	Root cause path		Action
Burdensome regulations	WHY 1	Complicated procedures	Simplify procedures
	WHY 1.1	Low quality of public service	Provide training
	WHY 2	Strict labour regulations	
	WHY 2.1		
Cause 2	Root cause path		Action
	WHY 1		
	WHY 1.1		

	WHY 2		
	WHY 2.1		
Cause 3	Root cause path		Action
	WHY 1		
	WHY 1.1		
	WHY 2		
	WHY 2.1		
Cause 4	Root cause path		Action
	WHY 1		
	WHY 1.1		
	WHY 2		
	WHY 2.1		



Exercise 6

TITLE	<i>Documentation and keeping registers</i>
AIM	✓ Generate ideas to identify households where domestic workers might be working.
TASK	✓ Working group members will discuss what activities they could put in place to identify where domestic workers are working. - Can you think of situations in which cooperation with other actors would be useful? - Can you think of ways in which new technologies would help? ✓ Each group will appoint one member to take notes of the discussions and present the conclusions in the plenary session.
TIME	✓ 30 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.

**Folleto 6****TÍTULO****Documentación y mantenimiento de registros**

Discuta en su grupo de trabajo qué actividades podría poner en marcha en su país para identificar dónde trabajan los trabajadores domésticos. Recuerde designar a un miembro para que tome de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

Para abrir el debate, eche un vistazo a las dos sugerencias siguientes:

- ✓ ¿Se le ocurren situaciones en las que sería útil cooperar con otros interlocutores?
- ✓ ¿Pueden pensar en formas en que las nuevas tecnologías podrían ser de ayuda?

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

domésticos



Ejercicio

TÍTULO ~~Acceso al lugar de trabajo en caso de violación grave de los derechos de los trabajadores~~

OBJETIVO Debatir cómo debería regular la ley el acceso a los hogares por parte de los inspectores de trabajo cuando haya pruebas de abusos graves contra los trabajadores domésticos, como trabajo forzoso, trabajo infantil o acoso sexual.

TAREA Se pedirá a cada participante que elija una de las cuatro tarjetas de colores diferentes. Cada tarjeta representa una posible forma en que la ley podría permitir el acceso a los hogares para hacer frente a abusos graves.

COLOR A: Las visitas de inspección deben permitirse exactamente igual que ocurre con cualquier otra infracción de la legislación laboral, como el impago de salarios.

COLOR B: Las visitas de inspección deben permitirse en caso de infracciones graves, siempre que se avise previamente al empleador de la visita y se le comuniquen la fecha, la hora y los objetivos precisos.

COLOR C: El acceso al hogar debe ser más sencillo que en otros casos, pero siempre dependerá de la autorización judicial. Si, tras una solicitud al tribunal, no se ha tomado una decisión en 24 horas, se debe permitir que el inspector de trabajo entre en el hogar.

COLOR D: Si existen indicadores precisos de una violación grave, se debe permitir el acceso al inspector de trabajo, siempre que vaya acompañado de la policía y comunique los resultados de la visita al tribunal en un plazo de 24 horas.

El formador recogerá las tarjetas, las contará y mostrará los resultados en una pizarra. Se invitará a los participantes a que expliquen por qué han elegido su color.

TIEMPO ✓ 5 minutos para la decisión individual.

✓ 20 minutos para comentarios y debate en sesión plenaria.



Folleto 8

TÍTULO

Verificación de las condiciones laborales en el hogar

En sus grupos de trabajo, discutan las siguientes cuestiones. Recuerde designar a un miembro para que tome nota de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

- ✓ ¿Cómo realizaría una visita de inspección en un hogar?
- ✓ ¿Qué técnicas utilizaría?
- ✓ ¿Qué resultados podría obtener en la identificación de los problemas más graves?



Exercise 9

TITLE	<i>Forced labour and domestic workers</i>
AIM	✓ Discuss different indicators for detecting whether domestic workers are being exploited as forced labour. ✓ Create awareness of the fact that other inspection methods could be used to detect evidence of non-compliance.
TASK	✓ Working group members will come up with a list of indicators that could serve to detect whether domestic workers are being exploited as forced labour. ✓ Have the groups write their indicators on flip chart paper and then hang them around the room. ✓ After all groups have finalized their lists, invite participants to walk around the room to see what other groups have come up with. ✓ Get them to return to their groups and discuss whether they would like to include any further indicators in their lists. ✓ If time allows, ask participants to determine how many of these indicators could only be verified through a workplace visit and which could be verified through other channels.
TIME	✓ 15 minutes for group discussion. ✓ 10 minutes for seeing what other groups have come up with. ✓ 15 minutes for group discussion of possible additions to their lists. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Folleto 9

TÍTULO

Trabajo forzoso y trabajadores domésticos

Elabore una lista de indicadores que le puedan ayudar a detectar si un trabajador doméstico está siendo explotado como mano de obra

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

¿Cuántos de estos indicadores podrían verificarse solo mediante una visita al lugar de trabajo y cuáles podrían verificarse por otros canales?



Exercise 10

TITLE	<i>Child labour in domestic work</i>
AIM	✓ Discuss how to create the right physical and psychological climate when interviewing children. ✓ Consider what kind of questions to ask children engaged in domestic work, and how to go about asking such questions.
TASK	✓ Participants will each take five cards and write on each one a question that they would ask a child working in a household. The aim is to build trust and obtain enough evidence to understand the child's working conditions and whether there are indications of exploitation or non-compliance with the law and regulations. ✓ Once participants have written their cards, they should discuss and classify them within their groups and create a chart showing the different subject areas that have emerged, e.g. the household, tasks, family, attitudes towards work, school. ✓ In plenary, they will discuss the questions they have included and the main factors that would contribute to a conducive physical and psychological climate at interview.
TIME	✓ 15 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Folleto 10

TÍTULO Trabajo infantil en el servicio doméstico

Piense en las preguntas que le haría a un niño que trabaja en un hogar con el fin de:

- ✓ ganarse su
- ✓ obtener información suficiente para comprender las condiciones de trabajo del niño, y
- ✓ desvelar pruebas de explotación o no -cumplimiento de la ley y la normativa.

1.

2.

3.

4.

5.



Exercise 11

TITLE	<i>Discrimination against domestic workers</i>
AIM	Analyse how workers could be discriminated against in domestic work on different grounds.
TASK	✓ Participants will be asked to determine individually which of the following situations they would consider to be illegitimate forms of discrimination: - A domestic worker is asked at interview how she is going to manage taking care of her children if she takes on work in the household. - A worker is asked not to wear a headscarf inside the house. - A worker is fired after telling her employer that she can no longer perform night work because she is pregnant. - An advertisement that reads: "We are looking for a young woman between the ages of 18-25 to look after our children. Please contact us if interested". - Another ad that reads: "We are looking for an experienced national citizen to take care of a senior individual for eight hours a day". ✓ When they have had five minutes to consider the issues, they will discuss them in their working groups. ✓ The various cases will be reviewed in plenary.
TIME	✓ 10 minutes for individual work. ✓ 15 minutes for group discussion. ✓ 15 minutes for feedback in plenary session.



Ejercicio 12

TÍTULO	Libertad sindical y trabajadores domésticos
OBJETIVOS	✓ Reconocer la importancia del derecho de libertad sindical en el sector doméstico ✓ Identificar acciones para promover la libertad de asociación en el sector doméstico
TAREAS	✓ Los miembros del grupo de trabajo debatirán las siguientes cuestiones en sus grupos : - ¿Qué medidas podría adoptar la inspección de trabajo para animar a los trabajadores a ejercer su derecho de libertad sindical? - ¿Cómo podría ayudar a los sindicatos a interesarse más por apoyar y defender los derechos de los trabajadores ✓ En la sesión plenaria se presentarán los
TIEMPO	✓ 20 minutos para el debate en grupo. ✓ 20 minutos para comentarios en sesión plenaria.

- Un anuncio que dice "Buscamos a una mujer joven de entre 18 y 25 años para cuidar de nuestros hijos. **Regístrate en contacto con nosotros** al teléfono 011 222 333 444".
- Otro anuncio que dice: "Buscamos a un ciudadano nacional con experiencia para cuidar de una persona mayor. **Regístrate en contacto con nosotros** al teléfono 011 222 333 444".

**Folleto 12****TÍTULO*****Libertad sindical y trabajadores domésticos***

En sus grupos de trabajo discutan las siguientes preguntas. Designar a un miembro para que tome nota de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

1. ¿Qué medidas podría adoptar la inspección de trabajo para animar a los trabajadores domésticos a ejercer su derecho de libertad sindical ?
2. ¿Cómo podría ayudar a los sindicatos a interesarse más por apoyar y defender los derechos de los trabajadores domésticos ?



Exercise 13

TITLE	<i>Occupational safety and health in domestic work</i>
AIM	✓ Identify the hazards that domestic workers are exposed to in their daily tasks. ✓ Discuss measures that can be taken in a household to minimize existing risks.
TASK	✓ Working group members will perform the following tasks in their groups: 1. Take a look at the following table and make a list of the sequence of tasks that domestic workers might perform during a normal day. Then identify the risks/hazards that domestic workers are exposed to while carrying out the tasks. Include the potential injuries/health problems associated with each hazard. Finally rate each hazard in terms of severity and probability. 2. What measures could the employer take to eliminate or minimize the risk? ✓ Take a couple of minutes to discuss the most severe and probable risks identified by the groups, sharing the measures that could be taken to minimize them.
TIME	✓ 30 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Handout 13

TITLE

Occupational safety and health in domestic work

Take a look at the following table and make a list of the sequence of tasks that domestic workers might carry out during a normal day. Then identify the risks/hazards that domestic workers are exposed to while carrying out the tasks. Include the potential injuries/health problems associated with each hazard. Finally rate each hazard in terms of severity and probability.

[illegible]

Índice de gravedad de los

1. Catastrófico – existe peligro inminente, peligro capaz de causar la muerte o enfermedad en a gran escala
2. Crítico – peligro que puede provocar enfermedades graves, lesiones graves, daños a bienes y equipos
3. Marginal – peligro que puede causar enfermedades, lesiones o daños cuyos resultados probablemente no serían graves

Índice de probabilidad de los

1. Probable – es probable que se produzcan en breve
2. Razonablemente probable – probable que ocurra en el
3. Remoto – podría ocurrir con el
4. Extremadamente – poco probable

A considerar qué medidas podría adoptar el empleador para eliminar o minimizar cada riesgo.



Exercise 14

TITLE	<i>Other working conditions</i>
AIM	✓ Acknowledge the skills needed to carry out the tasks involved in domestic work. ✓ Value the skills needed, the effort required to carry out the tasks and the responsibility for people or resources.
TASK	✓ Working group members will discuss the following questions in their groups: 1. What should be the minimum wage for domestic workers in your country? 2. Make a list of the tasks that domestic workers carry out during the day. (If the previous activity on OSH has been completed, the list of tasks should be the same). 3. Add the skills required to carry them out – both technical skills and soft skills. Grade also from 1 to 5 the effort and responsibility that each task entails, where 1 is low and 5 is very high. 4. Are the skills, effort and responsibility involved being valued and recognized in the way the worker is remunerated? ✓ The plenary will discuss the importance of ensuring that workers' wages are above legal requirements and that they are based on objective criteria, including skills, effort, responsibility and working conditions.
TIME	✓ 30 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Exercise 15

TITLE	<i>Nature of workers in the domestic work sector</i>
AIM	✓ Increase awareness of cultural differences and the importance of carefully managing situations in which different cultures are represented. ✓ Share experiences of complicated scenarios. ✓ Identify ways to improve communication skills.
TASK	✓ Ask working group members to share experiences of times when they have faced difficult situations because workers of different nationalities were involved. ✓ Once they have shared their stories, ask them to choose one to act out as a role play in plenary. Role plays should last no more than three minutes. ✓ Have the groups act out their role play in the plenary session. ✓ Questions to guide the plenary discussion: - What went wrong in this situation? - What was done to address the issue? - Was anything unresolvable? - How did the situation end? - How could the conversation have been more fruitful?
TIME	✓ 20 minutes for group discussion and choice of a subject for role play. ✓ 10 minutes to prepare the role play. ✓ 3 minutes for each role play ✓ 20 minutes for feedback in plenary session.



Folleto 15

TÍTULO

Naturaleza de los trabajadores del sector del trabajo

Comparta con su grupo un par de experiencias de momentos en los que se haya enfrentado a una situación como inspector de trabajo porque se encontraba ante trabajadores de distintas nacionalidades.

Elija una situación que le gustaría presentar como un juego de rol en plenaria

¡Cámaras, luces, acción!



Exercise 16

TITLE	<i>Complaints in the domestic work sector</i>
AIM	✓ List and reflect on the reasons for domestic workers not using the complaint mechanisms in place. ✓ Propose different actions and measures that could be taken to increase the numbers of complaints received.
TASK	✓ Working group members will discuss in their groups the main reasons for the low number of complaints made by domestic workers. ✓ Once they have agreed on a list of possible reasons, they should identify ways to overcome the problems and so generate an increase in the number of complaints made. Some questions to stimulate discussion: - Could complaints be made and received through different channels? - Could different actors be involved? - Could new technologies offer solutions? ✓ The plenary will discuss the ideas presented by each group for increasing the number of complaints. ✓ Plenary participants will be asked if they can think of further ideas to encourage domestic worker to make complaints.
TIME	✓ 15 minutes for group discussion. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session for each group.

TITLE	Complaints
-------	------------

Once you have agreed on a list of possible reasons, identify ways to overcome the problems and so generate an increase the number of complaints made.

- ✓ Could complaints be made and received through different channels?
- ✓ Could different actors be involved?
- ✓ Could new technologies offer solutions?

Reasons why workers do not make complaints to the LI	Actions that LI can take to encourage workers to make complaints



Exercise 17

TITLE	<i>Securing compliance in the domestic work sector</i>
AIM	✓ Practice devising messages concerning domestic work for different audiences. ✓ Design activities that could be used when promoting compliance in the sector
TASK	✓ Working group members will be discussing how they currently promote compliance with standards and raise awareness of the situation of domestic workers. ✓ Allocate one target audience to each working group: - HOUSEHOLD EMPLOYERS - DOMESTIC WORKERS - UNIONS - EMPLOYERS' ASSOCIATIONS ✓ Ask working group members to imagine they have been asked to talk to their target audience concerning domestic work with the aim of inspiring meaningful action to improve domestic workers' conditions. ✓ Consider the following: - What will your key messages be? (What information, ideas, and data will you give them?) - What activities would you propose? (What will you do to ensure that the message gets across?) - What challenges do you anticipate? (What problems do you think you will face?) ✓ Prepare a speech (maximum one page) and ask a group member to read it to the plenary. ✓ The plenary will discuss the main outcomes of the discussion.
TIME	✓ 30 minutes for group discussion and preparation of speech. ✓ 15 minutes for addressing the plenary. ✓ 15 minutes for feedback in plenary session.



Folleto 17

TÍTULO *Garantizar el cumplimiento en el*

Imagínese que le han pedido que hable con empleadores, con trabajadores domésticos, sindicatos (su facilitador le indicará a qué público debe dirigirse) sobre trabajo doméstico. Su objetivo es inspirar acciones significativas para mejorar la situación de los trabaja

¿Qué mensajes incluirá en su discurso?
les
¿Qué actividades?

(¿Qué información, ideas y datos

¿Qué actividades llevará a cabo para asegurarse de que el mensaje llega?

¿A qué retos cree que se enfrentará?



Exercise 18

TITLE	<i>Cooperation with other actors</i>
AIM	✓ Identify ways in which cooperation currently takes place. ✓ Explore further possibilities for cooperation.
TASK	✓ Working group members will be discussing how they currently cooperate with (1) public institutions, (2) social partners, (3) the judiciary and (4) other non-traditional partners on domestic work issues. - Divide the class into four working groups. Assign a target audience to each group. - Ask each group to take colour A post-it notes and write on them ways in which they currently cooperate with their assigned target audience. On each post-it note, write only one form of cooperation. Write as many post-it notes as necessary. - Ask each group to take colour B post-its and write on them ideas for different possible forms of cooperation/coordination. One idea per post-it. Write as many post-its as possible. - Locate different spaces on the walls of the classroom where the post-it notes can be affixed, in view of all. - Ask the groups to share with the plenary the ideas they have come up with. - Ask participants to discuss, with the person on their right, two more ideas for cooperation for each of the target groups.
TIME	✓ 15 minutes for group discussion. ✓ 10 minutes to write and post ideas. ✓ 20 minutes for feedback in plenary session for each group.



Folleto 18

TÍTULO

Cooperación con otros interlocutores

Discuta con su grupo de trabajo cómo colabora actualmente la inspección de trabajo con las siguientes partes

Partes	Cooperación actual	Posible
Instituciones públicas		
Interlocutores		
Poder judicial		
Otros socios tradicionales		



Exercise 19

TITLE	<i>Soft skills</i>
AIM	✓ Practice interviewing employers. ✓ Explore and identify alternatives to household visits if access is denied.
TASK	✓ Divide the participants into groups of three (if necessary the facilitator can play a role to make up numbers). The members of each group will take turns in playing the following roles: - inspector - employer/interviewee - evaluator Based on the cases presented in the following pages, the inspector will ask the interviewee questions in order to achieve his/her objective. The interviewee will play his/her role by answering the questions asked. The evaluator will grade the inspector, taking into account his/her skills and whether or not he/she achieved the desired objective. Once the groups have performed their three role-plays, give them 10 minutes to read and discuss the evaluations within their groups. ✓ The plenary will discuss the main challenges and opportunities for inspectors. Then the actors will discuss how each felt, their strengths, their weaknesses, where they think they could have done better, and how to improve.
TIME	✓ 20 minutes for each case study (10 minutes for preparation and 10 for execution). ✓ 10 minutes to review the evaluations and share experiences. ✓ 15 minutes for the general plenary session, to discuss experiences and learning points.

Juego de roles 1

Inspector de trabajo:

Usted es inspector de trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores inmigrantes de que en el barrio X hay casas donde los inmigrantes trabajan como empleados domésticos, muchos de ellos en condiciones de explotación (no perciben el salario mínimo, trabajan más de 15 horas al día sin tiempo libre y, en algunos casos, sufren acoso sexual).

Quiere visitar la zona e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al barrio y llama a la primera puerta.

Decida:

- ▶ ¿Quiere acceder al lugar de trabajo? Si es así, intente acceder.
- ▶ ¿Quiere entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.

Empleador

Usted contrató a Sarah hace un par de meses para realizar trabajos domésticos. Conoció a Sarah a través de su vecina de al lado, que le dijo que había contratado a una trabajadora de (X país) y que era estupenda. Dijo que había una gran comunidad de trabajadores inmigrantes que buscaban trabajo y que eran muy baratos y trabajarían tantas horas como necesitaras.

Se considera un empleador respetuoso. Le paga a Sarah lo que ella le ha pedido, aunque usted sabe que la cifra está por debajo del salario mínimo. Siempre le paga a tiempo y le concede los domingos libres. No ha acudido a las autoridades para inscribirla y no tiene intención de hacerlo porque no quiere pagar cotizaciones adicionales y le parece una pesadez. Usted no tiene ni idea de si la casa debe contar con ciertas medidas de seguridad y salud.

Usted no ha visto a un inspector de trabajo en su vida. Está solo en casa y no está dispuesto a dejar entrar a nadie cuando está solo. Estaría dispuesto a hablar en la calle.

Evaluador

Usted es el supervisor del inspector de trabajo y tiene el poder mágico de ser invisible □. Evaluará la eficacia del inspector de trabajo en el desempeño de su tarea.

No interferirá en la situación, solo observará y evaluará. Por favor, sea lo más sincero posible.

- ▶ ¿Cuál era el objetivo del inspector?
- ▶ ¿Ha logrado el inspector su objetivo?
- ▶ ¿Cómo calificaría al inspector en las siguientes competencias?

	Necesita mejorar	Bien	Muy bien
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Capacidad de negociación			
Competencias para entrevistar			
Gestión de los conflictos			

- ▶ A partir del trabajo realizado por el inspector, ¿diría que había pruebas de infracciones de las leyes y reglamentos?

Juego de roles 2

Inspector de trabajo:

Usted es inspector de trabajo y una ONG que trabaja con trabajadores inmigrantes le ha informado de que en el barrio X hay casas donde los inmigrantes trabajan como empleados domésticos, muchos de ellos en condiciones de explotación (no cobran el salario mínimo, trabajan más de 15 horas al día sin tiempo libre y, en algunos casos, sufren acoso sexual).

Quiere visitar la zona e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al barrio y llama a la primera puerta.

Decida:

- ▶ ¿Quiere acceder al lugar de trabajo? Si es así, intente acceder.
- ▶ ¿Quiere entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.

Empleador

Myriam lleva 10 años trabajando para usted. Está bastante contento con cómo cuida a los niños, pero no le gusta cómo hace otras tareas de la casa. Solo la conserva porque sus hijos la adoran. Vive con usted y acompaña a su familia de vacaciones. Rompe cosas constantemente y le ha estado descontando de su sueldo el dinero que le cuesta. Usted cree que Myriam es demasiado franca y a veces incluso irrespetuosa. Para colmo, nunca tiene las comidas listas a tiempo y dice que recibe más trabajo del que puede hacer en un día. Usted le dice constantemente que va a despedirla pero, a pesar de estas amenazas, ella no cambia de comportamiento.

Un inspector de trabajo llama a su puerta. Usted se siente muy nervioso porque sabe que hay cosas que puede estar haciendo mal con Myriam pero, en definitiva, no es un asunto en el que nadie se deba entrometer. No hay necesidad de involucrar a las autoridades públicas en los asuntos familiares. De repente se acuerda de que Myriam siempre se queja de la humedad que hay en su habitación y de que pasa frío por las noches.

No quiere hablar con el inspector de trabajo y tampoco quiere que este hable con Myriam.

Evaluador

Usted es el supervisor del inspector de trabajo y tiene el poder mágico de ser invisible ☹. Evaluará la eficacia del inspector de trabajo en el desempeño de su tarea.

No interferirá en la situación, solo observará y evaluará. Por favor, sea lo más sincero posible.

- ▶ ¿Cuál era el objetivo del inspector?
- ▶ ¿Ha logrado el inspector su objetivo?
- ▶ ¿Cómo calificaría al inspector en las siguientes competencias?

	Necesita mejorar	Bien	Muy bien
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Capacidad de negociación			
Competencias para entrevistar			
Gestión de conflictos			

- ▶ A partir del trabajo realizado por el inspector, ¿diría que hay pruebas de infracciones de la ley y la normativa?

Juego de roles 3

Inspector de trabajo:

Usted es inspector de trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores inmigrantes de que en el barrio X hay casas donde los inmigrantes trabajan como empleados domésticos, muchos de ellos en condiciones de explotación (no cobran el salario mínimo, trabajan más de 15 horas sin tiempo libre y, en algunos casos, sufren acoso sexual).

Quiere visitar la zona e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al barrio y llama a la primera puerta.

Decida:

- ▶ ¿Quiere acceder al lugar de trabajo? Si es así, intente acceder.
- ▶ ¿Quiere entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.

Empleador

Su esposa contrató a Lucy cuando tenía 16 años. Era tan hermosa. Lleva tres años trabajando para usted. A menudo le ha ofrecido a Lucy dinero para sus gastos si quería pasar algún tiempo con usted, pero ella siempre ha rechazado sus insinuaciones. Es su mujer la que se ocupa del servicio doméstico de la casa y usted nunca se involucra en ello.

Un inspector llama a su puerta. Se siente molesto porque alguien le perturbe en su casa. También teme que Lucy hable con el inspector o con su mujer de sus avances.

Sabe que hay otros trabajadores inmigrantes empleados en el barrio y que algunos de sus vecinos tienen relaciones con sus empleadas domésticas. Haría cualquier cosa para que el inspector de trabajo saliera de su vida.

Evaluador

Usted es el supervisor del inspector de trabajo y tiene el poder mágico de ser invisible □. Evaluará la eficacia del inspector de trabajo en el desempeño de su tarea.

No interferirá en la situación, solo observará y evaluará. Por favor, sea lo más sincero posible.

- ▶ ¿Cuál era el objetivo del inspector?
- ▶ ¿Ha logrado el inspector su objetivo?
- ▶ ¿Cómo calificaría al inspector en las siguientes competencias?

	Necesita mejorar	Bien	Muy bien
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Capacidad de negociación			
Competencias para entrevistar			
Gestión de conflictos			

- A partir del trabajo realizado por el inspector, ¿diría que había pruebas de infracciones de la ley y la normativa?

► Bibliografía y lecturas complementarias

Publicaciones y documentos de trabajo

Beate Andrees (2008). *Trabajo forzoso y trata de personas: manual para los inspectores de trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Karina Batthyány (2012). *Estudio sobre Trabajo Doméstico en Uruguay*, Conditions of Work and Employment Series N. 34, Travail, OIT, Ginebra.

Giuseppe Casale, Renato Bignami and Mario Fasani (2013). *Labour inspection and the employment relationship*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva.

European Union Agency for Human Rights (2011). *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States*, available at <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges>.

EUROFOUND (2008). *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, available at <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/labour-market/tackling-undeclared-work-in-27-eu-member-states-and-norway-approaches-and-measures-since-2008>. OIT.

Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo, Informe III (Parte IB), CIT, 99.ª reunión, Ginebra, 2010.

ILO (2011). *Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, Ginebra.

ILO (2011). *Administración e inspección del trabajo*, 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, V Informe.

ILO (2008). Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

ILO (2013). *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, OIT, Ginebra.

ILO (2013). *Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal*, Ginebra.

ILO (2013). *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*, Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, Ginebra.

ILO (2013). *Inspección del trabajo y trabajo no declarado en UE*, Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN), Ginebra.

ILO and International Domestic Workers Network (2012). *Decent Work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers*, Bangkok.

Bibliografía y lecturas complementarias

Leadership and Advocacy for Women in Africa-Ghana (2003). *Domestic workers in Ghana: First to rise and last to sleep*, Washington DC.

OECD (2000). *Reducing the risk of policy failure: Challenges for Regulatory Compliance*, disponible en <http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/46466287.pdf>.

Ramirez-Machado, José Maria (2003). *Domestic Work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment No. 7, ILO, Geneva.

Ellen Sjoberg (2011). *Enforcement of laws regulating domestic work, A case study of South Africa*, tesis de máster, Facultad de Derecho de la Universidad de Lund, disponible en <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2158754&fileId=2164686>.

Dzodzi Tsikata (2009). *Domestic Work and Domestic Workers in Ghana: An Overview of the Legal Regime and Practice*, Conditions of Work and Employment Series No. 23, Travail, ILO, Geneva.

United Nations Office on Drugs and Crime and Global Initiative to Fight Human Trafficking, disponible en http://www.unodc.org/documents/humantrafficking/UN.GIFT/Final_VITA_Booklet_Part_I.pdf

Maria Luz Vega Ruiz (1994). *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, en RELASUR (Montevideo), No. 3, 1994, pp. 35-51.

Bases de datos y herramientas de la OIT

Portal web mundial de la OIT sobre trabajadores domésticos, disponible en www.ilo.org/domesticworkers.

OIT, Policy Briefs on Domestic Work, disponible en http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang-es/index.htm.

Sitio web del programa de administración e inspección del trabajo de la OIT, disponible en www.ilo.org/labadmin.

Páginas web

Domestic Workers United, www.domesticworkersunited.org/

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, www.oecd.org

Departamento de Trabajo de Estados Unidos, <http://www.dol.gov/ilab/>

Talleres

Foro regional de intercambio de conocimientos de la OIT sobre inspección del trabajo y trabajo doméstico, organizado en

Lisboa, 11-12 de octubre de 2012. Informe disponible en

http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_202400/lang-en/index.htm

Foro regional de intercambio de conocimientos sobre la formalización de las relaciones laborales y la lucha contra las prácticas de explotación en el trabajo doméstico, organizado en Dar es Salaam, 28-30 de abril de 2013. Informe disponible en https://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_190451/lang-en/index.htm

98

Bibliografía y lecturas complementarias

Foro regional de intercambio de conocimientos "Realizing decent work for domestic workers in Asia", organizado en Bangkok (Tailandia) del 24 al 26 de abril de 2013. Informe disponible en http://www.ilo.org/asia/whatwedo/events/WCMS_209484/lang--en/index.htm

