



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico:

panorama de la labor de la OIT

Asha D'Souza



Oficina para
la Igualdad
de Género

Camino del trabajo decente
para el personal del servicio doméstico:
panorama de la labor de la OIT

Oficina de la OIT
para la Igualdad de Género

..... Asha D'Souza

.....Oficina de la OIT
para la Igualdad de Género

.....Camino del trabajo decente para
.....el personal del servicio doméstico:
.....panorama de la labor de la OIT

Asha D'Souza

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Primera edición 2010

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

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

Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT

ISBN 978-92-2-322050-1 (versión impresa)

ISBN 978-92-2-322051-8 (web pdf)

trabajo decente/trabajo doméstico/trabajador doméstico/derechos de los trabajadores/papel de la OIT
13.01.1

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

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

Diseño y compaginación

Impreso en Francia

ALI

ICA

Prefacio

El crecimiento del trabajo doméstico como sector de servicios se ve continuamente impulsado por factores ligados al suministro y a la demanda. Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población, la merma de la prestación de bienestar, la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo y los retos que plantea armonizar la vida laboral y la vida familiar en las zonas urbanas y los países desarrollados propician una mayor demanda de personal doméstico. Por lo que respecta al suministro, la pobreza rural, la discriminación por razones de género en el mercado de trabajo y las limitadas oportunidades de empleo que en general padecen las comunidades rurales y los países de origen provocan un flujo constante de personas dispuestas a trabajar en el sector.

El trabajo doméstico es un sector en el que hay predominio de mujeres, donde la regulación es deficiente, y en el que a menudo se carece de la protección de la legislación laboral. Además, el ejercicio de esta función suele estar arraigado en las estructuras socioculturales, por lo que a los empleadores suele resultarles difícil percibirse como tales. Por su parte, el poder de negociación de los trabajadores se ve aún más debilitado por elementos propios del género, la clase, la etnia y la casta.

Quienes ejercen el servicio doméstico suelen trabajar jornadas prolongadas, estar mal remunerados y contar con escaso acceso a la protección social. Su aislamiento y vulnerabilidad como trabajadores se tornan más complejos por la invisibilidad que implica encontrarse en el ámbito privado de un hogar y por su dependencia de la buena voluntad del empleador. Muchos, aunque no todos, provienen de familias pobres, a menudo de comunidades rurales donde el limitado acceso a la educación y al desarrollo de calificaciones restringen sus oportunidades de empleo y las opciones posibles. En otros casos, en especial quienes han emigrado al extranjero, suele tratarse de personas calificadas pero que no encuentran un empleo acorde con su nivel de instrucción.

Dado el reconocimiento de los numerosos aspectos del trabajo doméstico en que hay déficit de trabajo decente, la OIT trabaja en diferentes ámbitos, en el terreno y en la Sede, para lograr que estas personas se organicen y gocen de protección social, y para que sus derechos laborales se hagan efectivos. La idea de preparar el presente documento surgió tras la formulación de un plan de acción provisional en materia de trabajo doméstico concebido por especialistas en género de la OIT en el terreno, a fin de coordinar y cartografiar mejor la labor reciente de la Organización en este sector y trazar una estrategia para hacerlo avanzar. De resultas de la decisión tomada en 2008 sobre la inclusión del trabajo decente para los trabajadores domésticos en la agenda de la CIT para el año 2010, la Oficina para la Igualdad de Género reunió a departamentos clave de la Sede para realizar un examen de las actividades vigentes y planear el camino a seguir. La Oficina para la Igualdad de Género y los Directores de gran

número de unidades interesadas de la Oficina, a saber, el Sr. Ibrahim Awad (Programa de Migraciones Internacionales), la Sra. Azita Berar (Departamento de Política de Empleo), la Sra. Michele Jankanish (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil), el Sr. Zafar Shaheed (Programa sobre la Promoción de la Declaración) y la Sra. Manuela Tomei (Programa sobre las condiciones de trabajo y de empleo), con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de Actividades de los Empleadores, encomendaron un balance de las actividades de la OIT en relación con el trabajo doméstico. El presente documento es el resultado de las tareas de investigación y cartográficas que se realizaron.

En la 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 se llevará a cabo una discusión preliminar – como primer paso del procedimiento de discusión doble para la normalización – para con el primer estándar específico cuidadosamente modelado a fin de proporcionar una mejor protección y promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Como parte de los preparativos de la Conferencia, dos informes han sido preparados por la oficina, en marzo de 2009 y abril de 2010, sobre la materia. Dichos informes contienen ejemplos actualizados sobre innovadores mecanismos reguladores para los trabajadores domésticos que han sido introducidos a nivel nacional en los últimos años y que conformarán la base para la discusión en la Conferencia.

El presente documento fue completado antes de la publicación de los dos informes de la Conferencia, y se apoya en los materiales más actualizados disponibles hasta ese momento. Sigue siendo una referencia útil para la investigación, a pesar de que ciertos conceptos han sido desde entonces aclarados por los propios informes de la CIT; de este modo, el Informe IV (1) contiene una anotación sobre los términos “trabajo doméstico” y “trabajadores domésticos”, vocablos que se examinan más abajo, en la Parte 3. En centrar este informe su atención en un sector en el que predominan las mujeres y que ha adquirido una triste fama por sus pobres condiciones de trabajo y por el limitado reconocimiento y protección que le proporciona la ley, complementa a su vez los informes de la CIT proporcionando una visión general de la variedad de perspectivas desde las que se ha tratado el trabajo doméstico desde la OIT, mediante proyectos de cooperación técnica e investigación. Sin duda, servirá de inspiración para la futura labor sobre el tema en la continuación del debate sobre trabajo doméstico que se llevará a cabo en las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El compromiso por parte de Gobiernos y agentes sociales a la hora de poner de relieve este sector en la Conferencia Internacional del Trabajo ofrece la gran esperanza de que puede ser transformado en uno que ofrece mayores oportunidades para el trabajo decente para los millones de mujeres y hombres que trabajan como trabajadores domésticos en todo el mundo.

Jane Hodges
Directora
Oficina para la Igualdad de Género

Agradecimientos de la autora

Deseo dar las gracias de manera especial a la Oficina para la Igualdad de Género y al equipo de especialistas en género por confiarme la tarea de examinar las políticas y programas recientes de la OIT en materia de trabajo doméstico. Este informe fue posible gracias a la constante orientación y al generoso intercambio de información con Susan Maybud, que facilitó mucho mi contacto con otros departamentos de Ginebra y con las oficinas exteriores. Ulteriormente, Sriani Ameratunga Kring reemplazó a Susan; a ambas doy las gracias por su asistencia. Agradezco a los especialistas en género sus aportaciones respecto de las regiones que abarcan, y en particular, todas las ideas y el material que Simel Esim compartió conmigo.

Varios funcionarios de la OIT, Beate Andrees, Naomi Cassirer, María José Chamorro, Luc Demaret, Maria Galotti, Jane Hodges, Wael Issa, Mary Kawar, Azfar Khan, Adriana Mata, Roger Plant, Emmanuel Reynaud y Patrick Taran, se pusieron generosamente a mi disposición para compartir conmigo sus ideas sobre los derechos de quienes ejercen el trabajo doméstico. Lo mismo ocurrió con Samuel Grumiau, consultor en ACTRAV, y Anneke van Luijken, de IRENE. He procurado reflejar al máximo sus aportaciones en este documento.

Mi agradecido reconocimiento a la labor realizada previamente por José María Ramírez Machado, en la que me he basado para redactar el capítulo relativo a la elaboración de normas.

La labor de mejorar los borradores anteriores del presente documento ha sido posible gracias a los comentarios de especialistas en género y colegas de diversos departamentos: Simel Esim, Aurelie Hauchere, Nelien Haspels, Mary Kawar, Gloria Moreno Fontes, Caroline O'Reilly, Emanuela Pozzan, Reiko Tsushima y María Elena Valenzuela, así como a las directrices de Sriani Ameratunga, de la Oficina para la Igualdad de Género.

Asha D'Souza

Prefacio.....	V
Agradecimientos de la autora.....	VII
1. Cómo subsanar las deficiencias de las normas	1
2. El valor del trabajo doméstico	7
3. Multitud de tareas	11
3.1 Definición de trabajo doméstico	11
3.2 Categorías de personal doméstico	13
3.3 Estadísticas escalofriantes o estadísticas nulas	15
4. La necesidad de protección	19
4.1 Resistencia a la reglamentación.....	19
4.2 La especificidad de la relación laboral	20
4.3 El enorme déficit de trabajo decente	22
4.3.1 Condiciones de trabajo	22
4.3.2 Protección social	25
4.3.3 Diálogo social	26
4.4 Violaciones de los derechos humanos	27
4.5 Discriminación triple	29
4.6 Vulnerabilidad al trabajo forzoso	32
4.7 El trabajo infantil doméstico	36
4.8 Personal migrante del servicio doméstico.....	39
4.9 Problemas a los que se enfrentan los empleadores	41

5. La respuesta de la OIT	43
5.1 Elaboración de normas	43
5.2 Referencias anteriores de la OIT	46
5.3 Vigilancia de la aplicación	50
5.3.1 Una de las peores formas de trabajo infantil	52
5.3.2 Edad mínima de admisión al empleo	52
5.3.3 Garantizar la aptitud física de las personas	53
5.3.4 Trabajo forzoso	53
5.3.5 Discriminación contra las mujeres y los migrantes	53
5.3.6 Libertad de asociación	54
5.3.7 Protección de la maternidad	54
5.3.8 Fijación del salario mínimo	55
5.3.9 Protección del salario	55
5.3.10 Migración por razones de empleo	55
5.3.11 Pueblos indígenas	56
5.4 Reuniones y declaraciones clave	56
5.5 Estudios realizados sobre el trabajo doméstico	60
5.6 Aumento de la capacidad y apoyo político	64
5.7 Cooperación técnica	67
5.8 Legislación Nacional	72
5.9 Iniciativas de los interlocutores sociales de la OIT	81
6. La respuesta de otros actores	87
6.1 Organizaciones de autoayuda para las trabajadoras del servicio doméstico	87
6.2 Estrategias que las ONG han puesto en práctica	89
7. Impulsar el programa de trabajo doméstico	93
7.1 Elementos de un programa interregional sobre trabajo doméstico	94
7.2 Y por último...	97
Anexo - Número de trabajadoras domésticas por país	99
Referencias bibliográficas	101

ACNUD	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT)
ADWU	Sindicato del personal del servicio doméstico asiático, Hong Kong
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT)
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CETU	Confederación de Sindicatos Etiópes
CFMW	Comisión para el personal migrante de Filipinas
CIT	Confederación Internacional del Trabajo
CHODAWU	Sindicato de Trabajadores de la Conservación, de la. Hostelería, del Servicio Doméstico y de Trabajos, Tanzania
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (Países Bajos)
COMG	Consejo de Organizaciones Mayas de Guatemala
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras Domésticas
CONSAWU	Confederación Sindical de Trabajadores de Sudáfrica
CSI	Confederación Sindical Internacional
DECLARATION	Programa InFocus sobre la promoción de la Declaración
ECOP	Confederación de Empleadores de las Filipinas
FENATRAD	Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos, Brasil
FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
GENDER	Oficina para la Igualdad de Género (OIT)
GENPROM	Programa de Promoción de Cuestiones de Género (OIT)
IMWU	Sindicato Internacional de Trabajadores Musulmanes, Hong Kong
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT)
IPROFOTH	Instituto de promoción y formación de las trabajadoras del hogar (Perú)
IRENE	Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa
KOKTIHO	Coalición de la Organización de Trabajadores Migrantes Indonesios en Hong Kong
MIGRANT	Programa de Migraciones Internacionales (OIT)
MTC	Mouvement des travailleurs chretiens, Níger y Malí
MTUC	Congreso Sindical de Malasia
NWC	Congreso Nacional de Trabajadores, Sri Lanka
OIT	Organización/Oficina Internacional del Trabajo
POEA	Administración Filipina de Empleo en el Extranjero

..... Listado de siglas

PTDP	Programas de trabajo decente por país
ROAS	Oficina Regional para los Estados Arabes (OIT)
SADAGWU	Sindicato del Personal del Servicio Doméstico y Afines de Sudáfrica
SAP-FL.....	Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (OIT)
SINTRADOP	Sindicato de trabajadoras domésticas (Paraguay)
SKILLS	Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad
SUMAPI.....	Samahang Ugnayan ng mga Manggagawang Pangtahanan sa Pilipinas
TESDA.....	Autoridad para Educación Técnica y Desarrollo de las Calificaciones (Filipinas)
UITA.....	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
TRAVAIL.....	Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo
WIEGO.....	El empleo informal y la mujer: mundialización y organización

1 Cómo subsanar las deficiencias de las normas

Para los millones de jovencitas y mujeres que trabajan en el servicio doméstico en condiciones de explotación -sometidas a exceso de trabajo, mala remuneración, aislamiento, denigración constante, muchas veces castigadas de forma violenta, a veces violadas e incluso empujadas al suicidio-, el reconocimiento y la defensa de sus derechos humanos y laborales es una necesidad perentoria e inaplazable. Se encuentra en proceso de próxima elaboración una nueva norma internacional con la cual se reconocerá oficialmente el carácter laboral del trabajo doméstico y se **regularán** los derechos y los deberes del personal y de los empleadores de este sector. En su 301.^a reunión en marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT respondió de manera favorable al llamamiento del movimiento sindical internacional a incorporar el tema del trabajo doméstico en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2010.

Sin duda, la explotación y el abuso que sufre buena parte del personal del servicio doméstico tienen su origen en la falta de reconocimiento de esta actividad como un trabajo, el carácter privado e inaccesible del lugar de trabajo y la índole informal de la relación laboral. En el caso del personal femenino del servicio doméstico, la raíz es la **discriminación por razón de sexo**, pues esta ocupación sustituye de hecho al trabajo no remunerado que la mujer realiza en el hogar. La tendencia a infravalorar el trabajo realizado por las mujeres se acentúa en el caso del servicio doméstico pues se lo sitúa en una categoría social baja, y por el mito de que no se requiere ninguna formación ni calificación especial para realizarlo. La falta de reconocimiento y de protección social que caracteriza al trabajo en el servicio doméstico es uno de los principales obstáculos para alcanzar el objetivo de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de promover el trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

La Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT tiene la misma validez para quienes trabajan en el servicio doméstico que para los demás trabajadores, y lo mismo ocurre con otros convenios relacionados con el empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social. Sin embargo, ante la ausencia de un instrumento específico sobre esta ocupación y la dificultad inherente de controlar las condiciones de trabajo en el entorno privado del hogar, muchos Estados **excluyen de manera expresa el trabajo doméstico del ámbito de la legislación laboral** o no estipulan ninguna disposición específica para abordar las necesidades concretas de estos trabajadores y sus empleadores.

Ya en el año 1965, la CIT adoptó una **resolución relacionada con las condiciones de trabajo del personal del servicio doméstico**¹. Dicha resolución hacía hincapié en la necesidad urgente de dotar a estos trabajadores de los elementos básicos de protección capaces de garantizarles un mínimo nivel de vida, compatible con el respeto de la persona y la dignidad humana, que son esenciales a la justicia social. En tal sentido, la Conferencia invitó al Consejo de Administración:

- a promover estudios y trabajos de investigación sobre los problemas del personal del servicio doméstico, con especial atención a los problemas del personal femenino;
- a estudiar en primer lugar los problemas de dichos trabajadores utilizando como base el material facilitado por los gobiernos;
- a considerar la posible organización de una segunda reunión de expertos para examinar la posibilidad de esbozar un contrato tipo o un código de principios rectores para la protección de las condiciones de vida y de trabajo del personal del servicio doméstico, y
- a considerar, sobre la base de las acciones anteriores, la posibilidad de incorporar en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia, la cuestión de las condiciones de trabajo del personal doméstico con miras a la adopción de un instrumento internacional.

Al igual que para el resto de los trabajadores, la calidad del empleo de quien trabaja en el servicio doméstico es un derecho; también es una necesidad social. A medida que crece el número de mujeres que van incorporándose al mercado de trabajo, las tareas relacionadas con la función reproductiva van delegándose en el personal del servicio doméstico, de cuyos cuidados depende el bienestar de generaciones enteras. Puesto que el trabajo doméstico permite a otras mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares **equilibrar el trabajo y la vida familiar**, esta actividad desempeña un papel fundamental en el funcionamiento fluido de la economía. La demanda de personal doméstico es un factor clave en la apertura de vías legales de migración temporal a algunos países para un buen número de mujeres con escasas oportunidades laborales en su país. Las remesas de dinero de estas migrantes han creado focos de relativa prosperidad en comunidades que, de otro modo, carecen totalmente de recursos. Así pues, si las condiciones en que se realiza son correctas, el trabajo en el servicio doméstico posee un enorme potencial para reducir la pobreza y conferir autonomía a la mujer. Por todo ello, solucionar el déficit de trabajo decente en el servicio doméstico es un poderoso **medio para**

1 OIT, Actas, CIT 49.a reunión, 1965, Apéndice XII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág.705..

concretar el Objetivo de Desarrollo del Milenio 1, *“erradicar la pobreza extrema y el hambre”*, y el **Objetivo 3** - *“promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.”*

Tras reconocer el papel fundamental de quienes ejercen este trabajo y su vulnerabilidad a la explotación, varios países han tomado **medidas para reconocer y reglamentar el trabajo en el servicio doméstico**. En octubre de 2007, el Senado de Filipinas adoptó una “Carta de la Libertad” que, de aprobarse en el Congreso, otorgará a las 624.000 trabajadoras del sector el derecho a unas condiciones de vida y de trabajo decorosas. Esta Carta les da derecho a recibir un trato digno, a trabajar una semana laborable normal, al pago de horas extraordinarias, a ocho horas seguidas de descanso cada día, a disponer de un día libre a la semana, a una licencia anual, a un sueldo establecido por ley, a la cobertura de la seguridad social, a una alimentación correcta y a un alojamiento adecuado con las condiciones de intimidad y de seguridad necesarias. Una ley similar se aprobó en Uruguay en 2006, la Ley sobre trabajo doméstico, que garantiza unos derechos de los que ya gozan los trabajadores de otros ramos gracias a la larga lucha del movimiento obrero. El Líbano ha creado un Comité directivo nacional con el fin de solucionar las deficiencias normativas del trabajo en el servicio doméstico. La adopción de una nueva norma internacional por parte de la OIT alentará a otros Estados Miembros a seguir ese ejemplo.

La reglamentación y formalización de la relación laboral de ámbito doméstico redundará en interés tanto de los trabajadores como de los empleadores. Precisar los derechos y deberes de cada una de las partes eliminará muchas de las dificultades con las que suelen tropezar los empleadores, problemas que van desde el absentismo frecuente, la baja calidad del servicio o el abandono del trabajo sin aviso previo, hasta delitos como el robo, el secuestro a cambio de un rescate e incluso el asesinato.

A lo largo de los años, la OIT y sus mandantes han abordado distintos problemas relacionados con el trabajo doméstico. Desde 2002, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha tramitado 207 observaciones y pedidos directos relacionados con el trabajo en este sector. Se han organizado reuniones y talleres de ámbito nacional, regional e internacional sobre la situación y las condiciones de trabajo, en los que los sindicatos han desempeñado un papel fundamental. Las organizaciones de empleadores de determinados países han adoptado Códigos de Conducta para la contratación de trabajadores domésticos. En el ámbito de la OIT, varios departamentos han llevado a cabo labores de

cooperación técnica y de investigación sobre esta ocupación, abordando el tema desde el ángulo de la igualdad de género, la protección de los trabajadores de la economía informal, los derechos de los trabajadores migrantes, la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso y la trata de personas, o la abolición del trabajo infantil, en especial de sus peores formas. Habida cuenta del número de trabajadores del que se trata, de que en su mayoría son mujeres, y de la explotación extrema de la que muchos son objeto, **la labor de la OIT en esta materia debe intensificarse**. Ahora los sindicatos están ampliando su radio de acción al personal del servicio doméstico pese a las dificultades que tiene este colectivo para organizarse a causa de su dispersión. El potencial para que las organizaciones de empleadores adopten un compromiso con sus miembros con respecto a este tema es enorme, pero en gran medida aún no ha sido explotado. Por el momento, algunos grupos informales de empleadores organizados en torno a un vecindario concreto han sido más activos que las Federaciones de Empleadores.

En 2006, en una reunión de especialistas en género de la OIT, se elaboró **un programa de diez años para la OIT sobre trabajo decente para el personal del servicio doméstico**. A dicha reunión le siguió otra sobre el mismo tema celebrada en febrero de 2007, organizada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y MIGRANT, y presidida por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Ese mismo mes, GENDER invitó a los directores de DECLARATION, la Iniciativa InFocus sobre la Economía Informal, IPEC, MIGRANT y TRAVAIL a una reunión interna para hablar de la acción conjunta con el fin de reducir el déficit de trabajo decente en el sector del servicio doméstico. Se consideró que la presente evaluación de las políticas y los programas de la OIT y el plan que la acompaña para diseñar un programa mundial sobre el trabajo doméstico sería el primer paso necesario para avanzar el programa de la OIT sobre el tema, atraería la atención de los diversos departamentos y oficinas exteriores interesados, y sentaría las bases de un programa mundial sobre trabajo en el servicio doméstico.

En un paso sin precedentes encaminado al reconocimiento de los derechos de los trabajadores del sector, los sindicatos mundiales, liderados por la CSI, **reclamaron un nuevo tratado internacional sobre trabajo doméstico**, y el Consejo de Administración de la OIT ha incorporado el tema al orden del día de la CIT de 2010, con la intención de que al año siguiente se adopte un instrumento.

En tal sentido, la evaluación de las políticas y los programas de la OIT sobre trabajo doméstico resulta de lo más oportuna. Se pretende proporcionar un panorama general de los programas y las políticas de la OIT relacionados con el Programa

de Trabajo Decente de la Organización. Se ponen de manifiesto medios eficaces e innovadores para abordar los problemas a los que se enfrenta el personal del servicio doméstico y se proyectan las demandas de las propias organizaciones de trabajadores del sector.

Si bien en el empleo de ámbito doméstico intervienen tanto las mujeres como los hombres, los roles y las condiciones de trabajo de unas y otros suelen ser muy distintos. Esta obra se centra en la situación de las trabajadoras del servicio doméstico empleadas para limpiar, cocinar y prestar asistencia en el domicilio de particulares.

En la primera sección de este informe se hace hincapié en la contribución de las trabajadoras del servicio doméstico al sector de la prestación de asistencia. En la segunda se abordan estudios recientes llevados a cabo por la OIT y diversas organizaciones internacionales de derechos humanos para exponer los problemas a los que se enfrenta el personal del servicio doméstico. Seguidamente, se explica la respuesta de la OIT y sus mandantes al problema, tanto en términos normativos, como académicos y prácticos. En la sección que sigue se exponen las reivindicaciones de las organizaciones de trabajadores domésticos, y se facilitan ejemplos de políticas y programas en el ámbito nacional que promueven sus derechos. Por último, se analizan posibles formas de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras del servicio doméstico.

2..... El valor del trabajo doméstico

El sector del servicio doméstico posee una gran capacidad de absorción de mano de obra puesto que las tareas no remuneradas relacionadas con la función reproductiva de la mujer van delegándose cada vez más en las empleadas domésticas. Esta gran demanda se ve alimentada por la insuficiente prestación de asistencia institucional a niños y ancianos, una responsabilidad que incumbe a los gobiernos. Ni siquiera en Europa, donde el gasto en atención a las personas de edad es considerable, existen plazas suficientes para los aproximadamente 50 millones de personas mayores que necesitan asistencia, y los servicios de guarderías infantiles también son insuficientes. El trabajo en el servicio doméstico **no debería considerarse un sustituto de la prestación de atención por parte de las instituciones**. Existe sin duda la necesidad de una mayor inversión pública en la economía de la prestación de asistencia a domicilio para que las familias puedan elegir entre la atención institucional, y la prestación de los servicios necesarios recurriendo a cuidadores(as) calificados(as) a domicilio.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, el trabajo doméstico sigue siendo **una ocupación predominantemente femenina**. En Ecuador, por ejemplo, el 98,7% del personal de este sector son mujeres.² Ello se debe a que en términos generales se considera que el ámbito doméstico es un lugar seguro para que la mujer trabaje, y a que las tareas asignadas no requieren una formación o calificaciones específicas. El trabajo en el servicio doméstico es **una fuente de empleo para las mujeres pobres de origen rural** que han tenido escaso acceso a la educación, procedentes muchas veces de grupos étnicos marginados, es decir, mujeres que de otro modo tendrían **escasas posibilidades de encontrar un empleo**. Desde siempre, es la forma más extendida de transferencia de recursos de los ricos a los pobres, y si las condiciones de trabajo son correctas, puede efectuar una contribución decisiva al **la mitigación de la pobreza**.

Para muchas mujeres, el trabajo en el servicio doméstico es una oportunidad única de ganar dinero de una forma socialmente aceptable y de obtener un poco de control sobre los recursos económicos. El sector atrae a mujeres que acceden por primera vez al mercado laboral así como a mujeres que se reincorporan después de criar a los hijos. Cuando el trato dispensado es correcto, la independencia y el con-

2 OIT, Comentarios de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio núm. 100, Convenio sobre igualdad de remuneración, ilolex, 2003.

tacto con otros estilos de vida que ofrece esta ocupación suele **conferir autonomía** a la mujer. En los países que han iniciado una formación profesional certificada y la profesionalización del trabajo en este sector, el papel de esta actividad como vía de habilitación de la mujer se ve incrementado aún más por la movilidad ocupacional resultante dentro del sector de los servicios de hotelería y catering.

En algunos de los países más desarrollados, especialmente en Asia, el trabajo en el servicio doméstico es uno de los raros sectores del mercado laboral que está **abierto a las trabajadoras migrantes**, y atrae a un gran número de inmigrantes originarias de países con excedente de mano de obra y elevadas cifras de desempleo, lo cual ha contribuido a la **feminización de la migración**. Cabe señalar que la discriminación de las mujeres en el mercado laboral de sus países de origen también contribuye a que busquen empleo en el extranjero. Además, en países como Etiopía, Guatemala, Filipinas y Sri Lanka, las políticas gubernamentales y la proliferación de agencias de empleo privadas especializadas en la colocación de personal para el servicio doméstico es la causa de que el 50% de los emigrantes de dichos países sean mujeres. No menos del 81% de las trabajadoras migrantes de Sri Lanka y del 38% de las de Filipinas trabajan en el servicio doméstico.³ Un análisis de la situación llevado a cabo por la OIT en Filipinas⁴ revela que las trabajadoras del servicio doméstico que emigran al extranjero provienen de una concentración de mano de obra distinta de las que migran dentro del país. Las primeras suelen proceder de zonas urbanas, estar más calificadas y poseer experiencia laboral previa en distintos campos. De hecho, algunas poseen calificaciones muy superiores a las requeridas para el trabajo doméstico, pero ocurre que en su país las mujeres carecen de oportunidades de empleo acordes con sus calificaciones. En estas circunstancias, los sueldos más altos que se ofrecen en el extranjero y la oportunidad de enviar al país de origen casi la totalidad del salario inclinan la balanza a favor de la migración para trabajar en el servicio doméstico. A resultas de ello, los países de origen de las emigrantes se ven ante el gran problema de la pérdida de calificaciones. Otra consecuencia negativa es la consiguiente separación de la familia, una separación que puede tener consecuencias catastróficas para la unidad familiar y el bienestar de los hijos de la trabajadora.

Pese a estas graves desventajas, en general, tanto los países de envío como los de acogida se benefician enormemente de esta mano de obra migrante. En la actualidad, las remesas de dinero suponen la segunda mayor fuente de financiación externa

3 Moreno-Fontes Chammartin, G., *Women Migrant Workers' Protection in Arab League States*, pág. 9.

4 Sayres, N. J., *An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers*, OIT, Manila, 2005.

para los países en desarrollo⁵, e incentivan las reservas de divisas extranjeras, cubren el déficit de la balanza de pagos, reducen el desempleo e incrementan el consumo local. Lo importante es conseguir que las mujeres migrantes participen en la toma de decisiones respecto a cómo se invierte el dinero que envían a sus países de origen. Las remesas de los trabajadores migrantes suman un total de 73.000 millones de dólares al año en todo el mundo, situándose en segundo lugar inmediatamente por detrás de los beneficios derivados del petróleo.⁶ Sólo Filipinas recibió más de 6.000 millones de dólares en remesas en el año 2000, mientras que Bangladesh recibió 2.000 millones de dólares, e Indonesia y Sri Lanka recibieron aproximadamente 1.100 millones de dólares.⁷ Además, las remesas tienen un efecto residual, pues **1 dólar en remesas genera 2 dólares en la actividad económica local**, ya que los receptores compran bienes o invierten en vivienda, educación o asistencia médica.⁸

Además del flujo de remesas de dinero, entre los países de destino y los países de origen fluye en ambos sentidos un gran volumen de ideas y recursos capaces de transformar la identidad social, el entorno doméstico y familiar y las relaciones de poder. Para los países receptores, la presencia de estas trabajadoras permite la integración de las mujeres en la población activa nacional y representa un ahorro en la inversión de capital que, de otro modo, sería necesaria para realizar la prestación de asistencia institucional a los enfermos, los niños y los ancianos. No obstante, tal como se ha afirmado anteriormente, lo ideal sería que los Estados brindasen a sus ciudadanos la posibilidad de **elegir entre una prestación de asistencia institucional** que fuese profesional y asequible y la posibilidad de **hacer atender a los miembros de la familia en el propio hogar**.

5 Ramírez, C., Domínguez, M.G., Morais, J.M., *Cruzando fronteras: Remesas, Género y Desarrollo*, Documento de Trabajo del INSTRAW, Santo Domingo: Instituto de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer, 2005.

6 Organización Internacional del Trabajo, sitio web del programa MIGRANT, « Recent Activity in Asia », julio de 2005, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/asia.htm>.

7 Moreno-Fontes Chammartin, G., *op. cit.*, pág. 8.

8 Citado en Kuptsch, C. (ed.), *Merchants of labour*, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2006, pág. 228.

3.....Multitud de tareas

3.1 Definición de trabajo doméstico

Tal como la palabra “doméstico” indica, las tareas que realiza el personal del servicio doméstico se llevan a cabo dentro del ámbito del hogar, en el domicilio del empleador o empleadora o en sus dependencias. Como no existe un instrumento internacional que regule el trabajo en el servicio doméstico, tampoco existe una definición convenida por todos. Una reunión de expertos de la OIT sobre el tema celebrada ya en el año 1951 definía a un trabajador del servicio doméstico como

“[un] trabajador remunerado que trabaja en un domicilio [privado], sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor”.⁹

De dicha definición se derivan las siguientes **características del trabajo doméstico**:

- el lugar de trabajo es un domicilio particular,
- el trabajo realizado es de carácter doméstico: limpieza, cocina, lavado de la ropa, cuidados de niños y cuidados de otras personas, y puede incluir otras tareas del hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos o vigilancia;
- el trabajo se lleva a cabo bajo la autoridad, la dirección y la supervisión de los dueños de casa;
- el trabajador percibe su remuneración en efectivo y/o en especie, y
- el empleador no obtiene ninguna ganancia económica del trabajo realizado por estas personas.

En una reunión internacional sobre trabajo doméstico celebrada en Amsterdam en noviembre de 2006, organizada por la Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa (IRENE), la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Red Asiática de Trabajadoras del Hogar, el Comité para las Mujeres Asiáticas y la red “El Empleo Informal y la Mujer: mundialización y organización” (WIEGO) se propuso que en español **el término “trabajadores domésticos” se sustituyese por “trabajadores del hogar”**, en inglés, “domestic worker” por “household worker”, y en árabe, “hadimath” por “amilat al manziliya”. En el plano nacional, también se ha intentado mejorar la situación del personal del servicio

⁹ OIT, *The Status and conditions of employment of domestic workers*. Reunión del Grupo de Expertos, Ginebra, 2 a 6 julio de 1951, Informe 3, Documento MDW/8..

doméstico mediante el uso de una terminología más respetuosa y sin matices de servidumbre. En Filipinas, en la Ley sobre trabajo en el servicio doméstico, el vocablo “*katulong*”, que literalmente significa “sirviente doméstico”, ha sido reemplazado por “*kasambahay*”, que significa “acompañante familiar”. En Guatemala, la Oficina Nacional de la Mujer ha sustituido oficialmente el término “trabajo doméstico” por “trabajo en hogares privados”. Este cambio en la terminología todavía no ha sido discutido a nivel internacional y sin duda será uno de los puntos que deberán considerarse en la CIT de 2010.

La CIUO de la OIT, 1988,¹⁰ ofrece una lista detallada de la multitud de tareas cuya realización se exige al personal del servicio doméstico:

- Núm. 5121. Entre las tareas se incluye: a) contratar, formar, despedir, organizar y supervisar al personal doméstico; b) comprar o controlar las compras de suministros y provisiones; c) controlar el almacenamiento y la distribución de suministros (...); e) prestar ayuda en casos de lesiones o enfermedades de carácter leve, desempeñando tareas como las de tomar la temperatura, administrar medicamentos o aplicar vendajes; f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 5122. Entre las tareas se incluye: a) confeccionar menús y preparar y cocinar alimentos; b) planificar, supervisar y coordinar el trabajo en la cocina; c) desempeñar tareas afines; d) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 5131. Entre las tareas se incluye: a) a) ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer; b) conducir a los niños hasta y desde la escuela o llevarlos a pasear o recrearse; c) jugar con los niños o entretenerlos contándoles o leyendo cuentos; d) mantener en orden sus dormitorios y lugares de juego; (...); g) desempeñar tareas afines; h) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 5133. Entre las tareas se incluye: a) a) ayudar a que las personas se acuesten o se levanten de la cama y se vistan como convenga; b) cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas a bañarse o asearse; c) servir comidas de preparación propia o ajena y ayudar a comer a las personas que necesiten tal ayuda; d) administrar los medicamentos recetados o velar por que sean tomados o aplicados oportunamente; e) vigilar toda señal o indicio de deterioración de la salud del paciente e informar al médico o al servicio social pertinente; f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores.

10 OIT, Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 1988, Ginebra, 1990, págs. 146-148, 153, 161, 255 (de la versión en inglés).

-
- Núm. 5169. Entre las tareas se incluye: a) patrullar edificios y áreas para prevenir robos, actos de violencia, infracciones u otras irregularidades; (...) f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores.
 - Núm. 9152. Entre las tareas se incluye: c) vigilar casas y otras propiedades para impedir la entrada ilícita, evitar robos, incendios y otros riesgos.
 - Núm. 6113. Entre las tareas se incluye: a) determinar las clases y cantidades de los productos que habrán de cultivarse; b) comprar semillas, bulbos, fertilizantes y otros suministros; (...) f) cultivar flores, árboles, arbustos y otras plantas (...) o jardines privados; (...) j) cuidar las bestias de carga y de tiro y mantener en buen estado los edificios, instalaciones, máquinas y aperos agrícolas; k) desempeñar tareas afines; l) supervisar a otros trabajadores.
 - Entre las tareas se incluye: a) conducir y ponerse al servicio de los miembros de la familia; b) realizar la entrega o recogida de paquetes, compras o correo; c) limpiar y realizar el mantenimiento de vehículos; d) desempeñar tareas afines.

3.2 Categorías de personal doméstico

La situación y los ingresos de quien ejerce el trabajo doméstico varían en función de si se es básicamente **responsable de las tareas del hogar**, como limpiar, cocinar o lavar, o si también se **presta asistencia**. Teniendo en cuenta que las consecuencias de una desatención son más importantes en el segundo caso, las personas que prestan asistencia a domicilio, por regla general tienen funciones y responsabilidades más rigurosas, así como calificaciones profesionales superiores.

Las condiciones de trabajo son radicalmente distintas en función de si se **vive en el lugar de trabajo** y se trabaja a tiempo completo al servicio del empleador que facilita alojamiento, **o si se vive de forma independiente** y sólo se acude al lugar de trabajo un determinado número de horas a la semana. Para el personal residente, las condiciones de trabajo y las condiciones de vida están estrechamente unidas.

Las empleadas domésticas residentes por lo general suelen ser **migrantes** procedentes de otra región del país o de otro país. Las trabajadoras del interior del propio país son empleadas de manera informal en la mayoría de los casos y pueden no estar en posesión de un contrato de trabajo, sin embargo, las migrantes internacionales suelen ser contratadas a través de agencias de colocación mediante procesos formales. En los países donde la demanda de personal para el servicio doméstico no se ve reflejada en su política de inmigración, los flujos de trabajadores indocumentados se suceden, con la particularidad de que muchos de ellos llegan de forma clandestina e incluso son objeto de la trata destinada al trabajo en el sector doméstico.

Muchas personas se incorporan al servicio doméstico como estrategia temporal para poder sobrevivir. Sin embargo, dado el bajo nivel de instrucción de quienes ejercen esta ocupación y la carencia de otras alternativas en el mercado de trabajo, permanecen atrapadas en el círculo del servicio doméstico y en una situación de explotación económica e **inmovilismo social** cada vez mayores. La movilidad horizontal es una tendencia frecuente puesto que muchos trabajadores del hogar suelen cambiar de lugar de trabajo. Muchas mujeres **pasan de ser personal residente a personal no residente**, adquiriendo de este modo cierto grado de libertad. Sin embargo, la movilidad en sentido ascendente hacia el sector de los servicios de hotelería y catering en la mayoría de los lugares se ve limitada por la falta de formación profesional certificada para esta ocupación.

Los **menores** constituyen una proporción significativa del personal del servicio doméstico residente en los países en desarrollo. De hecho, hay más niñas menores de 16 años en el servicio doméstico que en cualquier otra categoría de trabajo infantil.¹¹ Muchas de ellas han sido asignadas a familias de acogida para su educación y bienestar, pero se ven privadas del derecho de ir a la escuela y se las obliga a asumir tareas que exceden ampliamente su capacidad física. El término trabajo infantil en el servicio doméstico hace referencia al *“trabajo en el servicio doméstico realizado por niños y niñas por debajo de la edad mínima legal o los menores de 18 años en condiciones análogas a la esclavitud, peligrosas u otras condiciones de explotación.”*¹²

Las características más destacadas de esta ocupación pueden resumirse de la manera siguiente:

- el trabajo en el servicio doméstico se extiende por casi todos los países y es, predominantemente, una ocupación femenina;
- existe sobre todo en zonas urbanas aunque, en algunas regiones, el trabajo en el servicio doméstico en zonas rurales también es significativo;
- la migración, tanto en el ámbito nacional como transfronterizo, de personas que buscan empleo en el servicio doméstico ha aumentado de manera notoria a lo largo de las últimas décadas, y
- en ciertas regiones del mundo, el servicio doméstico atrae a un número importante de niños, sobre todo de niñas. Se calcula que es una de las mayores categorías laborales para niñas menores de 16 años de edad.¹³

11 OIT, ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir, OIT-IPEC, Ginebra, 2004.

12 OIT, “A guide to IPEC child domestic labour publications & other materials”, OIT-IPEC, Ginebra, 2007.

13 Ramírez Machado, José María: “Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective, serie Conditions of Work and Employment, No 7, OIT, marzo de 2000.

3.3 Estadísticas escalofriantes o estadísticas nulas.....

El predominio de relaciones de empleo clandestinas o irregulares en esta ocupación torna imposible ofrecer ni siquiera un cálculo aproximado del número de personas que ejercen el trabajo doméstico en todo el mundo, ni del valor económico de los servicios que prestan. A excepción de los países de América Latina, **pocos países cuentan con estadísticas de población activa en el sector del servicio doméstico**. A veces se engloba dentro de una categoría ocupacional genérica de “personal de los servicios de protección y seguridad” que también incluye a los trabajadores institucionales.



Además, muchas veces el personal adulto del servicio doméstico no aparece inscrito en ningún registro ni cotiza a la seguridad social, y el personal infantil del servicio doméstico a menudo se encuentra por debajo de la edad mínima de referencia para las encuestas de hogares. Por otra parte, muchos de los trabajadores migrantes del servicio doméstico están indocumentados y, por lo tanto, no figuran en las estadísticas oficiales sobre migración.

Teniendo en cuenta estas reservas, es posible tomar en consideración ciertas estadísticas nacionales. La OIT incluye la categoría “Hogares con personas empleadas” en la base de datos LABORSTA. Se dispone de cifras sobre 39 Estados Miembros para los años 2004 y 2005 (véase el Anexo 1).

Otras fuentes de estadísticas nacionales revelan lo siguiente:

El número de trabajadoras en el servicio doméstico en Filipinas asciende en la actualidad a 624.000.¹⁴ Alrededor de 1,2 millones de hogares holandeses utilizan los servicios de trabajadoras domésticas, en la mayoría de los casos, de manera informal.¹⁵ En la India, la Comisión Nacional India para las Empresas del Sector Informal recopiló las siguientes cifras para el empleo en el servicio doméstico de la Encuesta nacional por muestras correspondiente al año 2004-2005.

	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Fuente: Comunicación de un miembro de la Comisión						

Las tendencias en el trabajo en el servicio doméstico difieren de una región a otra. En Europa, el número de personas que ejercen esta ocupación está aumentando a medida que crece el aumento del número de mujeres que ingresan en el mercado laboral. La mayoría de estos puestos de trabajo se cubren con mujeres inmigrantes de otros países. En Asia, se calcula que el personal del servicio doméstico conforma entre el 1 y el 3% de la población, más de lo que indican las estadísticas de la India. Además de la migración de las zonas rurales a las urbanas en el interior del mismo país, los principales flujos internacionales se producen del Asia sudoriental al resto del continente y hacia Oriente Medio. En el Líbano, según los trabajos de investigación realizados por diversas instituciones, el número aproximado de trabajadoras migrantes para el servicio doméstico asciende a entre 130.000 y 200.000, en una población general de 4 millones. En América Latina, los flujos de migración internacional se realizan hacia los Estados Unidos de América y Europa occidental. En estos casos también existe una fuerte demanda de migración interna para el sector doméstico. Dentro de la región, la participación de los niños

14 Senadora Loren B. Legarda, Presidenta del Comité del Senado sobre justicia social y desarrollo rural, Comunicado de prensa del 3 de octubre de 2007.

15 CNV, *Domestic work, decent work? Protecting the labour rights of domestic workers*, Utrecht, 2005, pág. 8.

de zonas rurales en esta actividad es elevada: se calcula que es casi de un 25%. En Africa, por otra parte, no existe demasiada migración internacional destinada al servicio doméstico, salvo en dirección a Sudáfrica. La población suele desplazarse dentro de sus países, de las zonas rurales a las ciudades.¹⁶

Los miembros de **determinados grupos étnicos** -los cristianos tribales en la India, los birmanos en Tailandia, las niñas de Akwa Ibom en Nigeria- tienen fama de trabajadores, limpios y disciplinados, y son muy apreciados como ayudantes domésticos.

“Paradójicamente, algunos empleadores consideran favorablemente el origen rural y la falta de experiencia del personal del servicio doméstico de contratación reciente, pues desean formarlos ellos mismos y prefieren que carezca de expectativas respecto de sus condiciones de trabajo.”¹⁷

Con la introducción del intercambio de servicios en el domicilio particular a cambio de un sueldo, quienes se desempeñan en el servicio doméstico ayudan a dar visibilidad al valor económico de las tareas domésticas, a las que nunca se ha atribuido valor. Sin embargo, por regla general, el trabajo en el servicio doméstico **no se incluye en el cálculo del PIB, pues no se considera productivo**. Ello obedece a que los servicios se consumen directamente dentro del entorno en el que se producen y no se intercambian en el mercado. Se considera que esta actividad está al margen de la economía monetaria y, salvo en los países de América Latina, no está suficientemente reflejada en las estadísticas económicas¹⁸ ni en la contabilidad nacional.

La Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer (1995) reconoció el problema de los datos relativos al sector del servicio doméstico e instó a las organizaciones estadísticas nacionales e internacionales a idear unos medios estadísticos adecuados para reconocer y dar visibilidad a todo el alcance del trabajo de las mujeres y su contribución a las economías nacionales.¹⁹ El registro del personal doméstico y la obligación de utilizar contratos por escrito ayudará, en el futuro, a subsanar estas lagunas de información.

16 CNV, *ibid*, pág. 3.

17 Sayres, N.J., *op. cit.*

18 OIT, *El trabajo decente y la economía informal*, Informe VI, CIT, 90.a reunión, Ginebra, 2002, págs. 11-12: “Resultan especialmente pobres las estadísticas sobre el tamaño y la contribución de varios importantes subsectores de la economía informal, como los (...) trabajadores domésticos. En estos subsectores tiende a concentrarse el empleo femenino.”

19 Informe sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (China), 4 a 15 de septiembre de 1995, Doc. A/Conf.177/20, pág. 28 (del documento en inglés).

4.....La necesidad de protección

Las mujeres empleadas en el servicio doméstico son especialmente vulnerables a los abusos y la explotación. Las violaciones de sus derechos humanos y laborales que con tanta frecuencia denuncian los medios de comunicación exigen la intervención urgente de los gobiernos, los sindicatos, las asociaciones de empleadores y las organizaciones de la sociedad civil interesadas. La información sobre la proporción de mujeres afectada por los problemas descritos más adelante es más bien escasa en estos momentos, pero a juzgar por las quejas presentadas por las trabajadoras domésticas migrantes ante sus embajadas, las cifras son significativas.

4.1 Resistencia a la reglamentación

En muchos países, el trabajo en el servicio doméstico se halla **fuera del alcance de la legislación del trabajo**, ya sea porque se excluye de manera expresa o porque el cumplimiento de la ley en la esfera privada del hogar es difícil de controlar. Un análisis de la legislación nacional de 67 países llevado a cabo por el Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT revelaba que, en 2003, nueve de los países estudiados excluían al personal del servicio doméstico de la ley general del trabajo, 19 no hacían referencia específica alguna a ellos, 20 tenían reglas sobre trabajo doméstico incorporadas en el Código del Trabajo y 19 habían aprobado una normativa específica para esta ocupación. Se constató que en muchos casos la reglamentación específica del trabajo doméstico prevé unas normas de trabajo inferiores a las que se aplican a otras categorías de trabajadores.²⁰

En los casos en los que no existe un contrato de trabajo formal, el trabajo doméstico **forma parte de la economía informal**, que comprende “*el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.*”²¹

Por lo general, los empleadores no ven la necesidad de formalizar la relación con el personal del servicio doméstico. Esperan que, en el hogar, el intercambio de servicios se produzca por respeto, afecto o sentido del deber, y no sobre la base de

20 Ramírez Machado, José María, *op. cit.*, pág. 64.

21 OIT, Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, CIT, 90.ª reunión, 2002.

una relación contractual. Así, habitualmente, la esfera privada se considera ajena a la lógica mercantilista del mercado de trabajo y a la vigilancia del Estado.

“...la introducción de relaciones de mercado en el domicilio particular puede ser percibida como algo tremendamente incómodo por los empleadores. Se considera que el hogar está regido por la dependencia mutua y las relaciones de afecto, así pues, sus valores se oponen a los valores del mercado, que se rige por el interés propio y la instrumentalización, y donde la norma es el individualismo, y no la adecuación a los roles sociales preexistente.”²²

En una encuesta realizada en cuatro países (la India, Tailandia, Italia y Suecia), el 48% de los empleadores dijeron que no creían que el personal doméstico tuviera derecho a un contrato, el 70% declaró que estas personas no debían tener derecho a hacerse miembros de un sindicato, el 52% se oponía a que se estableciera un salario mínimo y el 45% dijo que en su caso no debía aplicarse un número fijo de horas de trabajo.²³

4.2 La especificidad de la relación laboral.....

En el caso del trabajo en el servicio doméstico, las relaciones entre el empleador y el trabajador son intrínsecamente distintas de las que se establecen en otras ocupaciones y exigen un reglamento que se adapte a su especificidad. La Comisión de Expertos de la OIT la ha calificado como una relación laboral “*atípica*” y ha recomendado precaución para que no se perjudique a las mujeres en el mercado de trabajo.²⁴ Aunque hay varios aspectos de interés a todo el personal de este sector, la especificidad es más marcada en el caso de quienes residen en el domicilio del empleador.

La primera característica de esta relación laboral es su **invisibilidad**. Habida cuenta de que tiene lugar en un ámbito que escapa a la mirada del mundo exterior, de que muchas veces no ha sido declarada, y de que no se rige por un contrato por escrito firmado de mutuo acuerdo, permanece fuera del ámbito de la inspección laboral y de otras formas de resolución de disputas. Las trabajadoras extranjeras, en especial aquellas en situación de inmigración irregular, y los trabajadores infantiles

22 Anderson, B. y O’Connell Davidson, J. *Is trafficking in Human Beings demand driven? A Multi-country pilot study*, OIM, Serie de investigaciones sobre migración, No 15, 2003, pág. 33.

23 Anderson, B. y O’Connell Davidson, J., *ibid*, pág. 33.

24 Base de datos Applis de la OIT, Pedido directo en relación con el Convenio núm. 111 a la República Islámica del Irán, 2006.

domésticos son especialmente susceptibles a la explotación y es poco probable que quieran o puedan reclamar sus derechos. En tanto no se resuelva, la invisibilidad seguirá impidiendo prestar una protección legal adecuada al personal del servicio doméstico.

La segunda es **la desproporción entre el poder** del empleador y el trabajador. Mientras en la mayoría de los lugares de trabajo hay un empleador para varios trabajadores, en esta ocupación hay un trabajador para varios empleadores, con exigencias que entran en conflicto en cuanto al tiempo y la atención del trabajador. La baja categoría atribuida al trabajo y el servilismo inherente debilitan aún más la capacidad de negociación del trabajador. A esto se añade la situación de inferioridad de la mujer en comparación con el hombre, así como las diferencias de clase social y educación, y a veces el factor racial o étnico, todo lo cual inclina aún más la balanza del poder hacia el empleador.

Si existe una ocupación en la que predominan las **actitudes feudales y paternalistas**, ésta es sin duda la del trabajo en el servicio doméstico. Muchos empleadores no se consideran como tales y no ven sus hogares como un lugar de trabajo. Creen estar haciéndole un favor a una mujer pobre y sin educación acogiéndola en su casa y consideran que los servicios que reciben a cambio no merecen necesariamente una retribución económica. Al remontarnos en la historia, se constata que el trabajo doméstico se considera como una etapa en la vida, **un aprendizaje, y no una opción ocupacional**.²⁵

Otra característica del empleo en el servicio doméstico es la **ausencia de una descripción precisa del trabajo** y la expectativa por parte del empleador de beneficiarse de una **disponibilidad a todas horas** para que el personal acate sus órdenes. En cuanto a la definición de trabajo doméstico facilitada en el capítulo 3, la familia empleadora es receptora exclusiva, directa y última del trabajo. Esto implica que en circunstancias normales el empleador no obtiene ningún beneficio económico de las tareas realizadas por el personal doméstico. Así, el trabajador no debe participar en ninguna de las operaciones comerciales o de negocios del empleador. Sin embargo, se ha dado cuenta de varios casos de este tipo, en especial de trabajadores infantiles domésticos que generan ingresos para sus empleadores.

25 Kuznesof, E., "Historia del servicio doméstico en la América hispana, (1492-1980)", citado en Chaney, E.M. y García Castro, M. (Ed.) *Muchachas No More*, Temple University Press, Filadelfia, 1989, pág. 9.

26 OIT, "Trabajo decente" Memoria del Director General, CIT, 87.a reunión, 1999

4.3 El enorme déficit de trabajo decente.....

“Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”²⁶

Con demasiada frecuencia, el trabajo en el servicio doméstico se aleja de esta visión. De hecho, es una de las ocupaciones en las que el déficit de trabajo decente es mayor y en las que todavía tienen lugar situaciones próximas a la esclavitud.

4.3.1 Condiciones de trabajo.....

El servicio doméstico se caracteriza por jornadas de trabajo prolongadas, **hasta 16 horas al día, siete días a la semana** en el caso de algunas trabajadoras residentes.²⁷ Es bastante habitual que la empleada tenga que estar disponible y a las órdenes de los empleadores en cualquier momento del día o de la noche. En muchos casos, el horario de trabajo es tan prolongado que estas mujeres carecen por completo de tiempo libre.

Normalmente, en el momento de la incorporación al puesto de trabajo las tareas que se asignarán aún no han sido especificadas, y casi siempre terminan siendo de una magnitud que **excede la capacidad de la trabajadora, y desproporcionada con respecto al salario percibido**. Además, se tiende a incrementar de modo sistemático el número de las tareas.

Los **salarios** suelen ser **inferiores al salario mínimo establecido por la ley**, y no se contempla el pago de horas extraordinarias, el seguro de enfermedad, las prestaciones por maternidad o la pensión de vejez. En Chile, por ejemplo, el salario del personal del servicio doméstico es un 25% más bajo que el del personal de otras ocupaciones. Además, el pago de los salarios puede retrasarse, ser calculado erróneamente o retenido de forma arbitraria. Una práctica frecuente es la de los empleadores que dicen estar ingresando el sueldo en una cuenta bancaria a nombre de la empleada doméstica, pero a la que ésta no tendrá acceso hasta que finalice su contrato.

Human Rights Watch felicitó a Hong Kong por su eficacia en la reglamentación del trabajo doméstico y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores migrantes empleados en domicilios particulares. Pese a ello, una encuesta

27 Grumiau, S., Información preliminar sobre trabajo doméstico, ACTRAV, CIT 2007.

encomendada por el Asian Migrant Centre y la Coalición de la Organización de Trabajadores Migrantes Indonesios en Hong Kong (KOKTIHO) realizada en 2006 entre 2.097 trabajadoras migrantes del servicio doméstico de origen indonesio sobre sus condiciones de trabajo y de vida reveló una explotación generalizada. Al 24% de dichas trabajadoras **se las obligaba a firmar recibos de sueldo por cuantías superiores** a las percibidas realmente. Al calcular la diferencia entre las cantidades consignadas en los recibos firmados y las que en realidad habían recibido se constató que los empleadores de Hong Kong “roban” a estos trabajadores la escandalosa cifra de 48 millones de dólares estadounidenses al año. Además, el 11% de las trabajadoras se veían obligadas a realizar tareas que no estaban incluidas en su contrato, como limpiar la casa de otras personas o trabajar en el negocio del empleador. Según el Secretario de la Coalición en favor de los Derechos de los Migrantes,

“El pago insuficiente no sólo revela el modo en que se paga al personal, sino también cuánto debe trabajar para percibir ese pago”²⁸

En los países donde no hay una normativa que regule el trabajo doméstico, el personal empleado en viviendas particulares rara vez disfruta una **licencia** y tiene que aceptar deducciones de salario en caso de ausencia por enfermedad o accidente.

Otra forma de explotación del personal del servicio doméstico son los períodos de **prueba** prolongados. Las agencias de colocación de Oriente Medio ofrecen a los empleadores la posibilidad de sustituir a la trabajadora en un plazo de tres meses si no quedan satisfechos con sus servicios. En general, durante ese período las trabajadoras domésticas no perciben ningún salario. Ha habido varios casos de migrantes que pasan de un empleador a otro siguiendo este patrón del período de prueba y que en todo un año no se les ha pagado ni un mes de sueldo.

Otra de las quejas frecuentes del personal del servicio doméstico se refiere al **alojamiento** inadecuado. No siempre disponen de una habitación individual y a veces se las obliga a dormir en el pasillo, la cocina, la despensa o bajo el hueco de la escalera. Cuando se dispone de ella, la habitación puede ser pequeña y no disponer de suficiente ventilación ni tener la posibilidad de cerrar la puerta con llave. Puesto que carecen de un espacio privado al que poder retirarse, estas trabajadoras no tienen intimidad. Algunos empleadores insisten en poder “inspeccionar” las dependencias y las pertenencias del personal del servicio en cualquier momento, restringen el acceso de visitantes y controlan el tiempo libre de su empleada.

28 Asian Migrant Centre, comunicado de prensa del 17 de agosto de 2007.

: “(...) las “domésticas” suelen estar privadas de *una vida afectiva propia; muchas patronas intervienen para impedir que tengan “relaciones”, casi siempre consideradas negativas*²⁹”.

A muchas trabajadoras domésticas les molesta este tipo de injerencia en su vida privada. Además, muchos empleadores deducen del salario de su empleada sumas por concepto de alojamiento y comidas por un costo que en muchos casos son excesivos y que casi equivalen al monto del salario.

El personal del servicio doméstico también es vulnerable a los **cambios arbitrarios en los contratos de trabajo**, unos cambios que se ven facilitados por el carácter irregular de la relación contractual. La falta de un contrato de trabajo vinculante dificulta a los trabajadores despedidos la posibilidad de obtener un cálculo de la indemnización por cese y otras prestaciones obligatorias. Esto se ve agravado además por el hecho de que el contrato, cuando existe, es verbal, lo que para la trabajadora supone la dificultad añadida de demostrar, en caso de controversia, la existencia de una relación laboral contractual.

En principio, todos los lugares de trabajo **están sujetos a inspección**. El ejercicio del derecho de libre entrada a los lugares de trabajo estipulado en los Convenios de la OIT núm. 81 y núm. 129 tiene por objeto último permitir a los inspectores hacer aplicar las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. En el caso de un domicilio particular, no obstante, por lo general se requiere el consentimiento del empleador, del ocupante o de la autoridad judicial competente, según sea el caso. La Comisión de Expertos ha dicho que **los inspectores del trabajo deben guardar un estricto respeto a la intimidad**.³⁰ La dificultad de obtener el consentimiento de los dueños de casa para efectuar la inspección, el hecho de que el personal se encuentre geográficamente disperso y que el trabajo en el servicio doméstico se considere una actividad con bajos riesgos profesionales lo mantienen al margen del escrutinio de la inspección del trabajo. En algunos países, el Ministerio de Trabajo delega la responsabilidad del control de las condiciones de trabajo en las agencias de colocación, de modo tal que esa inspección se ve reducida a una llamada telefónica ocasional. A las agencias les interesa que la trabajadora complete su contrato, y se ha sabido de alguna que ha devuelto al empleador a trabajadoras que habían huido de situaciones de malos tratos graves.³¹

29 Chaney, E.M. y García Castro, M. (Ed.) *Muchachas, No More*, 1989, pág. 9.

30 Comentarios de la CEACR sobre Visitas de Inspección, 2006.

31 Experiencias relatadas por personal de la Embajada durante un seminario sobre la Situación de las trabajadoras domésticas migrantes en el Líbano, Beirut, noviembre de 2005.

Incluso en los lugares donde la inspección se lleva a cabo, el cumplimiento de la ley puede ser difícil porque las sanciones impuestas por quebrantarla pueden **no ser lo suficientemente severas como para resultar disuasorias**. Además, es posible que la ley sea desviada de su propósito original. Por ejemplo, en relación con el personal doméstico migrante, algunos países receptores emplean las sanciones contra los empleadores como **medio para controlar la migración clandestina** en lugar de como norma de protección del empleo.³²

4.3.2 Protección social.....

La falta de protección social priva a las empleadas domésticas de la seguridad que requiere el “trabajo decente”. Gran número de países excluyen de manera explícita a las trabajadoras de este ramo del ámbito de aplicación de la legislación en materia de protección de la maternidad a las trabajadoras. Los empleadores que no regularizan la relación de trabajo eluden el pago de contribuciones para prestaciones médicas o planes de pensiones. Para las trabajadoras migrantes en particular, es habitual que situaciones como una enfermedad, una lesión o el embarazo sean causa de despido inmediato. Casi siempre, para entrar al país, las trabajadoras deben someterse a las pruebas de detección del embarazo y del VIH, pruebas que tal vez deban volver a repetir periódicamente. Cuando el resultado es positivo, en la mayoría de los casos la trabajadora es deportada.

Además, gran parte del trabajo doméstico **no se declara**, con lo que se eluden las cotizaciones a la seguridad social y la cobertura asistencial. Se calcula que entre el 70 y el 80% del trabajo doméstico en Europa no se declara, y que en la mayor parte de los casos se trata de migrantes indocumentados. En Austria, se calcula que hay 300.000 empleadas de viviendas particulares no declaradas, en contraposición con las 5.000 registradas. En Francia, un estudio reveló que por cada trabajadora declarada hay cinco no declaradas, y en Italia la proporción es de 3 a 1.³³ En Argentina, según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el 96,4% del personal femenino del servicio doméstico no parecía estar registrado en 2004. Las enmiendas efectuadas en la ley durante ese año en la forma de **deducciones de impuestos ofrecidas a los empleadores** hicieron disminuir la proporción al 75%.³⁴

32 OIT, Estudio general sobre los trabajadores migrantes, CIT, 87.ª reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra, 1999, pág. 359.

33 CES, *op. cit.*

34 Díaz, M. The Situation of Domestic Workers in Latin America, OIT-MIGRANT, 2007.

4.3.3 Diálogo social.....

El déficit de trabajo decente descrito anteriormente sin duda se reduciría creando organizaciones de personal doméstico. Sin embargo, estas trabajadoras por lo general están muy aisladas y tropiezan con **problemas jurídicos y prácticos para sindicarse**.

“En ciertos países (...), la legislación que garantiza el derecho de organización no ampara a los trabajadores domésticos, que tienen problemas muy concretos, y están a menudo aislados y son vulnerables. De sexo femenino en su inmensa mayoría, es muy corriente que encuentren trabajo lejos de su hogar y de su familia, en un ambiente extraño para ellas, y aun hostil. Les resulta evidentemente muy arduo ejercer su derecho a organizarse, y en el plano individual tales dificultades son con frecuencia insuperables.

Con fines de promoción, es preciso eliminar los obstáculos legales y rechazar la idea de que, debido a la índole de su trabajo y a sus relaciones con su empleador, en cuya casa viven probablemente, es inadecuado que busquen el apoyo de una organización.”³⁵

A medida que crezca el número de sindicatos que invierten recursos humanos y financieros y en ampliar su alcance al personal del servicio doméstico, los sindicatos de los trabajadores del sector doméstico se multiplicarán, pese a los obstáculos con que tropiezan estas personas para organizarse. Muchas empleadas domésticas sencillamente no disponen del tiempo libre necesario para asistir a las reuniones. Además, la acción sindical en favor del personal del servicio doméstico en ocasiones se ve bloqueada por un **conflicto de intereses entre el sindicato y sus afiliados, algunos de los cuales tal vez tengan una empleada doméstica**. Varias ONG han descubierto **formas novedosas de contactar** con el personal del servicio doméstico en los lugares a donde suelen acudir, como por ejemplo, parques, centros comerciales, reuniones religiosas, etc. Así pues, el número de afiliados al Movimiento Nacional de Personal del servicio doméstico de la India en 2006 ya ascendía a 2,4 millones de miembros en 21 Estados. Existen varias redes oficiosas de personal doméstico, en especial de migrantes para esta ocupación, muchas veces basadas en un idioma o nacionalidad comunes, que defienden activamente sus derechos.

³⁵ OIT, *Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director General, 2000, pág. 34.

4.4 Violaciones de los derechos humanos

Las violaciones de los derechos humanos que sufre el personal del servicio doméstico se han denunciado en repetidas ocasiones en los medios de comunicación, en informes de conocidas organizaciones en defensa de los derechos humanos o han trascendido a través de casos judiciales terribles. **La discriminación por razones de sexo, clase social y origen étnico, ligada a la baja categoría de la ocupación da lugar a esa clase de abusos.**

Después de publicar varios trabajos de investigación por países sobre el maltrato y la explotación ejercidos sobre el personal del servicio doméstico en Arabia Saudita, El Salvador, los Estados Unidos de América, Guatemala, Kuwait, Indonesia, Marruecos, Singapur y Togo, Human Rights Watch recopiló un exhaustivo informe sobre los delitos de maltrato y la exclusión ilícita laboral de la que son objeto las trabajadoras domésticas en un domicilio particular.

“Las historias de malos tratos narradas por el personal del servicio doméstico de todo el mundo demuestran el profundo coste humano del olvido y la discriminación que padecen.”³⁶

Se sabe que el **maltrato psicológico** en forma de duros insultos, amenazas y trato denigrante, unido a las exigencias excesivas de trabajo, en ocasiones ha empujado a empleadas domésticas, sobre todo a los más jóvenes, al borde del suicidio.

El personal doméstico residente está aislado y en ocasiones **su libertad de movimiento está sumamente restringida**. Este problema se ve agravado por el desconocimiento de la vida urbana por parte de quien procede de una zona rural, y por las diferencias de idioma y la falta de redes sociales, en el caso de las trabajadoras inmigrantes. Muchas veces, el empleador retiene los documentos de identidad de su empleada para evitar que abandonen su puesto. De este modo, la empleada queda sometida a un estricto **confinamiento** dentro de las cuatro paredes de la casa, pues de salir sin sus documentos, se arriesga a ser arrestada por la policía y luego deportada. Para las mujeres migrantes, las **amenazas de deportación** presentan la terrible perspectiva de no llegar a poder pagar nunca las deudas que contrajeron para poder emigrar. Tal como gráficamente ilustra la autobiografía de Jean-Robert Cadet³⁷, un antiguo “restavek” en Haití, los niños son, con diferencia, los más perjudicados por este problema.

³⁶ Human Rights Watch, *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World*, 2006, pág. 2

³⁷ Cadet, J-R., *Restavec: From Haitian slave child to middle class American*, University of Texas Press, 1998

Una práctica muy extendida es dar al personal del servicio doméstico únicamente las sobras o **comida podrida**, o privarlo de comida como castigo. En algunos países el personal de las agencias de colocación tiene balanzas en sus oficinas para controlar el peso de las trabajadoras, pues se sabe que en los primeros meses muchas de ellas pierden hasta 10 y 15 kilos debido a la privación de comida o a la mala calidad de los alimentos.

Las **agresiones físicas**, desde golpes y bofetadas, cortes o tirones del pelo, brutales palizas o quemaduras con hierros candentes o agua hirviendo son reacciones comunes de empleadores enfadados por que la trabajadora ejecuta las órdenes con demasiada lentitud, se olvida de realizar alguna tarea o rompe algo. Los malos tratos suelen provenir del empleador o empleadora, o de su familia. Sin embargo, en los hogares donde hay más de un empleado, la **violencia entre compañeros de trabajo** también puede estallar a consecuencia de la rivalidad.

Las trabajadoras domésticas son, probablemente, las más **expuestas al acoso sexual y la violación**. El estigma social anejo y la presión económica de conservar el trabajo a toda costa impiden que estas mujeres presenten denuncias contra quienes en su trabajo las maltratan. Las víctimas, sobre todo si son inmigrantes, rara vez logran que se inculpe al empleador. Además, es bien sabido que las empleadoras demonizan a las trabajadoras agredidas sexualmente, acusándolas de seducir a los hombres del entorno doméstico.³⁸

Por otra parte, la tendencia de las empleadas domésticas a interiorizar el maltrato y la violencia perpetúa este tipo de prácticas. Las mujeres no suelen denunciar los malos tratos físicos y verbales por miedo y vergüenza. Los casos de los que se tiene conocimiento parecen indicar que la mayoría de los incidentes de **maltrato verbal y físico** no se tratan como violencia que precisa acción, sino sólo como un riesgo ocupacional.³⁹ Pese a ser ellas mismas las víctimas del maltrato, muchas trabajadoras de este sector son acusadas de robo, adulterio o fornicación.

En algunos países de Oriente Medio, ha habido casos de trabajadoras domésticas sometidas a castigos violentos y potencialmente mortales, como lapidaciones y apaleamientos, así como de arresto, encarcelamiento y **condena por delitos dudosos** mediante procesos judiciales irregulares. Muchas han muerto en circunstancias

38 Patil, S. y Moses, S., *The anti-feminist brigade: Women who hire domestic workers*, ediciones Saxakali, 1999.

39 Gopalen, P., *A situational Analysis of Violence in the Working Conditions of Domestic Helpers in Metro Manila*, OIT-IPEC, Manila, 1996, pág. 49.

misteriosas.⁴⁰ Se sabe de empleadores que hacen arrestar a la empleada como estrategia para no pagar los gastos de repatriación al término del contrato.

Un factor intrínseco del trabajo doméstico como residente es la privación del derecho a tener vida familiar. No deja de resultar paradójico que las mujeres, que tanto contribuyen al cuidado de otras personas y al equilibrio laboral y familiar de sus empleadores, sacrifiquen su propia vida familiar. La separación del marido y los hijos durante períodos de tiempo prolongados provoca una profunda angustia emocional. Los beneficios materiales de la migración no pueden compensar la pérdida afectiva que sufre tanto la propia pareja de la trabajadora como sus hijos. Ello ha dado lugar a medidas tales como la propuesta del gobierno de Sri Lanka en 2007 de prohibir la migración de madres de menores.

4.5 Discriminación triple

Por lo general, el trabajo en el servicio doméstico se percibe como una actividad de escaso valor económico y baja categoría social. Realizado en gran medida por mujeres, refuerza los roles y las relaciones de género tradicionales al tiempo que sustituye el trabajo no remunerado e infravalorado de la mujer en el hogar. Muchas de las actitudes hacia las amas de casa, entre las que se incluyen los sentimientos de paternalismo, se proyectan a las trabajadoras domésticas, con la diferencia de que éstas ocupan el escalafón más bajo de la jerarquía dentro del hogar.

“La ‘disponibilidad sin horario fijo y a todas horas’ suele ser una característica del trabajo doméstico de las mujeres, una expectativa que toma como modelo presunciones por razón de género sobre el trabajo de la mujer en el hogar (...). Aunque las familias que emplean al personal del servicio doméstico suelen justificar las largas jornadas laborales diciendo que estas mujeres forman “parte de la familia”, este sentimiento no es compartido por las propias empleadas.”⁴¹

Los prejuicios hacia las mujeres que desempeñan esta ocupación exacerbaban la tendencia al maltrato y la agresión.

“Las actitudes tradicionales en las que la mujer se considera una subordinada o alguien con unos roles estereotipados perpetúan las prácticas generalizadas de coacción,

40 Anti-Slavery International, artículo “Issues” para la consulta de Hong Kong, Reino Unido, 2002.

41 UNIFEM, *Human Rights Protection applicable to women migrant workers*, Nueva York, 2003, pág. 7.

*violencia y abuso. Este tipo de prácticas y prejuicios pueden justificar la violencia basada en el género como forma de protección y control de la mujer.*⁴²

El predominio de las mujeres en el sector doméstico es resultado de la **segregación del mercado de trabajo**, según la cual las mujeres y los hombres son agrupados en distintas ocupaciones o sectores económicos en función de lo que se percibe como cualidades o incapacidades de cada sexo. Las ocupaciones en las que se agrupa a las mujeres suelen estar peor pagadas que las de los hombres, y ello da lugar a una diferencia salarial por razón de sexo. Además, para las mujeres que trabajan en el ámbito doméstico prácticamente no hay posibilidades de promoción.

Además de la discriminación por razón de sexo, las actitudes hacia el personal femenino del servicio doméstico están cargadas de prejuicios por razón de la clase social a la que pertenecen y su origen étnico o racial. En Guatemala, las mujeres indígenas entrevistadas por Human Rights Watch refirieron insultos que hacían alusión a su etnia, como por ejemplo “mula india”, “india sucia y estúpida”, etc. Muchas de las mujeres que deciden trabajar en el servicio doméstico proceden de sociedades dominadas por los hombres, de familias con escasos recursos que les han dado un acceso escaso o nulo a la educación o a la formación profesional. Si tienen que hacer frente a la discriminación en los hogares donde trabajan, desarrollan una imagen negativa de sí mismas que les resta aún más autonomía. En la India, la **casta** juega un papel muy importante para determinar quién desempeña qué forma de trabajo en el servicio doméstico. De este modo, la cocina y la retirada de la basura se asignan respectivamente a quienes se hallan en uno u otro extremo de la jerarquía de castas: la brahman y la balmikis, respectivamente.⁴³ El estudio de Raghuram sobre trabajo remunerado en el servicio doméstico en Noida, cerca de Delhi, revela que los hombres balmiki tienen más posibilidades de ser contratados como barrenderos municipales con mejores condiciones de empleo que sus mujeres, que siguen empleadas en casas particulares. En América Latina, los indígenas y la población de origen afroamericano conforman la mayoría del personal del servicio doméstico. En Guatemala, por ejemplo, el 70% del personal del servicio doméstico es indígena.⁴⁴

42 Abrera-Mangahas, A., “Violence Against Women Migrant Workers: A Philippine Reality Check”, Artículo preparado para la Reunión del Grupo de Expertos en violencia contra las mujeres migrantes, Manila, Filipinas, 27 a 31 mayo de 1996, pág. 9.

43 Para leer un debate completo respecto a este tema véase Raghuram, P., “Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India”, *Work, Employment & Society*, Vol. 15, No 3, The Nottingham Trent University, Reino Unido, 2001.

44 Human Rights Watch, “*Del hogar a la fábrica: Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca*”, 2005.

En este marco, incluso aquéllos que toman la iniciativa de emigrar no suelen escapar a la discriminación. En algunos países, el propio concepto de trabajador doméstico conlleva un **estigma racial y de género**, puesto que son las mujeres de determinadas nacionalidades las que predominan en el sector, un trabajo que con frecuencia se percibe en la comunidad de acogida como servil y degradante.

La triple discriminación que sufre el personal del servicio doméstico tiene sus orígenes en la relación histórica entre amo y esclavo, que evolucionó de la esclavitud a la servidumbre y que atribuía al trabajo doméstico una relación de sumisión a la autoridad del cabeza de familia. Esta actividad era considerada parte de la esfera familiar y, por tanto, un asunto sometido exclusivamente a las convenciones familiares y no a la legislación del trabajo.⁴⁵ En la época colonial, la **relación asimétrica entre amos y sirvientes se vio acentuada por las diferencias étnicas**. La mayoría de los sirvientes eran hombres o muchachitos, y en menor medida, mujeres. Desde el siglo XIX, el número de trabajadores en el servicio doméstico remunerado ha aumentado de forma considerable en todo el mundo, al tiempo que también ha ido creciendo la cantidad de mujeres en el sector. Dicha transformación se vio sostenida, entre otras cosas, por la presunción creciente de que el ámbito doméstico era un medio natural para la mujer, la visión del hogar como un lugar protegido para que trabajasen las mujeres, y la percepción por parte de muchas familias pobres del trabajo doméstico como medio de educación para sus hijas.

En este proceso de evolución, el trabajo en el servicio doméstico ha seguido siendo una ocupación considerada de **baja categoría social, algo que no requiere ninguna capacidad ni formación particular**. De ahí el predominio, tal como se ha mencionado anteriormente, de mujeres procedentes de grupos sociales y étnicos marginados, a menudo migrantes originarias de zonas rurales o de un país extranjero, y el hecho de que, por lo general, sea percibida como una ocupación que sólo atrae a trabajadores incapaces de obtener otro empleo.

A consecuencia de esas ideas sobre esta ocupación, quienes la ejercen en ella por lo general carecen de la capacidad para hacer respetar sus derechos laborales, y para exigir su inclusión en la contabilidad nacional y los planes de protección social. Al formular políticas para proteger al personal del servicio doméstico, es preciso empezar por realizar un análisis de género. La certificación de las calificaciones desarrolladas a través del trabajo doméstico otorgaría una categoría superior a la

45 Vega Ruiz, M.L., *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, RELASUR, No 3, 1994 Montevideo, pág. 35.

ocupación y abriría la puerta a la movilidad ascendente para el personal del servicio doméstico hacia el sector de los servicios de hotelería y catering.

4.6 Vulnerabilidad al trabajo forzoso

“Los trabajadores domésticos son especialmente vulnerables al trabajo forzoso, porque su trabajo no está protegido y porque existe una relación sumamente personalizada entre el trabajador y el empleador. (...). El servicio doméstico es también un señuelo para incitar a las mujeres a trabajar en el extranjero, ocultándoles el verdadero carácter de su trabajo.”⁴⁶

El trabajo en el servicio doméstico se convierte en trabajo forzoso en los casos siguientes:

- Engaño y falsas promesas relacionados con las condiciones de empleo.
- Falta de libertad para cambiar de empleador.
- Maltrato físico o abuso sexual.
- Servidumbre por deudas.
- Confiscación de documentos de identidad.
- Impago del sueldo.
- Confinamiento físico.
- Amenazas de denuncia o deportación.

A lo largo de los años, Anti-Slavery International ha realizado varias exposiciones denunciando ante la Comisión/el Consejo de Derechos Humanos **condiciones próximas a la esclavitud** en las que están atrapadas muchas personas, adultos y niños, que ejercen el trabajo doméstico. Su reciente publicación sobre esta ocupación en Oriente Medio arroja luz sobre los elementos de coacción y violencia a los que se ven sometidas estas personas, y la tendencia por parte de los empleadores a tratarlas como parte de sus posesiones.

“Se considera que las trabajadoras migrantes domésticas llegan a la familia para servirla, y su situación servil no es negociable. Los empleadores a menudo ven a la trabajadora como una mercancía en la que han gastado mucho dinero. Por tanto, se sienten “propietarios” de estas mujeres, cuyas condiciones de empleo se establecen en consonancia.”⁴⁷

⁴⁶ OIT, *Alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Ginebra, 2005, pág. 56

⁴⁷ Bartunkova, I., *Trafficking in women, forced labour and domestic work in the context of the Middle East and Gulf region*, Anti-Slavery International, Londres, 2006, pág.29.

Es este elemento de propiedad el que caracteriza a la esclavitud. Las condiciones laborales a las que se ven obligadas algunas trabajadoras residentes también pueden ser próximas a la esclavitud, incluso en países donde el trabajo en el servicio doméstico está reglamentado.

Por ejemplo, de una encuesta realizada en el Reino Unido por KALAYAAN⁴⁸ y la Comisión para el personal migrante de Filipinas (CFMW) entre 1.000 trabajadoras domésticas del extranjero que habían dejado a sus empleadores se desprenden los datos incluidos más adelante sobre el trato, y el porcentaje de mujeres afectadas por cada situación. La muestra representaba 37 nacionalidades de empleadores y 21 nacionalidades de trabajadoras, y las entrevistas tuvieron lugar entre el 1º de enero de 1992 y el 31 de marzo de 1996.



Fuente: KALAYAAN/CFMW, Large Sample Statistics, Briefing Notes on the plight of Overseas Domestic Workers

⁴⁸ Kalayaan es una organización benéfica registrada creada en 1987 con el fin de prestar servicios de asesoría, defensa y apoyo a las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en el Reino Unido.

En el contrato que las emigrantes firman con el intermediario antes de su partida suelen preverse unas **sanciones irrazonablemente elevadas por rescisión prematura** del mismo por parte del empleado, lo que obliga a la trabajadora a permanecer en el puesto incluso en situaciones de maltrato. A continuación se reproduce un contrato de ese tipo redactado por un agente etíope:



Los malos tratos pueden ser extremos y provocar una discapacidad permanente o incluso la muerte. Entre 1996 y 1999, se repatriaron a su país de origen 67 cadáveres de trabajadoras etíopes migrantes del servicio doméstico. La causa de la muerte se atribuyó a **suicidios** tras saltar por una ventana desde gran altura o por ahorcamiento.⁴⁹

El **sistema *kafala*** de patrocinio predominante en Oriente Medio fue concebido como un sistema de protección que obliga al empleador a asumir la plena responsabilidad legal y económica de la “trabajadora migrante temporaria”. Sin embargo, puesto que se asocia el derecho de residencia en el país al contrato con el “patroci-

49 Kebede, E., Ethiopia: *An assessment of the international labour migration situation. The case of female labour migrants*, OIT GENPROM, 2002.

nador”, este sistema tiende a incrementar la vulnerabilidad al trabajo forzoso, pues la trabajadora no es libre de cambiar de empleador en caso de disputa o maltrato.

En determinados países, el personal doméstico inmigrante que huye de la casa es perseguido por la policía, encarcelado y deportado. Algunos gobiernos cobran una suma por cada día que el trabajador pasa en el país sin un empleador. Así pues, las mujeres que escapan de situaciones de trabajo abusivas literalmente son multadas por los abusos del empleador. El Parlamento de Bahrein aprobó un artículo adicional en la ley del Sector Privado que establece multas de hasta BD100 (266 dólares estadounidenses) y la inmediata deportación de los trabajadores fugitivos y estipula que los empleadores que les den cobijo se exponen a una pena de tres meses de prisión o una multa máxima de BD500 (1.330 dólares estadounidenses), o a ambas. Este artículo fue rechazado recientemente por el Consejo de la Shura.⁵⁰

Se sabe que hay empleadores que encierran a la trabajadora doméstica en la casa y le **prohíben todo contacto** con el mundo exterior para impedir que se escape o frecuente “malas compañías”. En el caso de las inmigrantes, sus **documentos de identidad son confiscados** y se les advierte que se exponen a ser arrestadas y deportadas si se arriesgan a salir sin ellos.

El trabajo forzoso también puede ser el resultado de prácticas abusivas por parte de las agencias de colocación. La **sustitución del contrato** a la llegada al país de destino es una forma de abuso frecuente que sufre el personal migrante y que equivale a la trata con fines de explotación laboral. También lo es la información falsa o la carencia absoluta de ella con respecto a los términos y condiciones del empleo.

En estudio realizado en el Yemen por la Oficina Regional de la OIT para los Estados Arabes (ROAS) y SAP-FL reveló la vulnerabilidad de las mujeres migrantes a la trata destinada al trabajo doméstico:

“Las mujeres entran en contacto con corredores o agentes de su país de origen que las convencen de que encontrarán un trabajo mejor pagado en el Yemen. La mayoría de las mujeres saben que van a trabajar en el servicio doméstico pero con frecuencia no se les informa ni de la forma en que van a trabajar, ni de las tareas y el caudal de trabajo que deberán asumir o el salario que van a percibir. En algunos casos, los intermediarios o agentes mienten sobre el salario u omiten mencionar el valor del

⁵⁰ Bahrain Gulf Daily News, 23 de mayo de 2006.

rial yemení.⁵¹ Además, las mujeres que llegan a través de agencias de empleo ilegales pagan un monto por contratación que, en promedio, puede ascender a entre 200 y 400 dólares estadounidenses. Las mujeres piden prestado el dinero a familiares y amigos de su comunidad o al propio agente, en cuyo caso pasa largo tiempo hasta que llegan realmente a percibir su salario. Los procedimientos burocráticos que intervienen en la migración regular se prolongan tanto en el tiempo que las mujeres prefieren recurrir a los traficantes aunque les cueste mucho más dinero. Las mujeres que quieren emigrar de forma lícita sólo tienen que pagar el coste del pasaporte y los exámenes médicos, mientras que las que recurren a los servicios de los traficantes pagan grandes sumas de dinero. Pese a todo, hay tantas candidatas deseosas de partir, que muchas prefieren asumir ese costo, a la lentitud del proceso de emigración regular.”⁵²

Se sabe que las trabajadoras migrantes entregan una parte sustancial del salario de los primeros seis a doce meses al agente en concepto de pago por la colocación y el viaje. La **cuantía excesiva**, además de las deducciones salariales arbitrarias impuestas por el empleador también pueden atrapar a la trabajadora en situaciones de servidumbre por deudas, una forma generalizada de trabajo forzoso.

4.7 El trabajo infantil doméstico

“Trabajo doméstico realizado por niños y niñas por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, al igual que por niños y niñas por encima de la edad mínima legal pero que tienen menos de 18 años, en condiciones análogas a la esclavitud, peligrosas o de explotación - una forma de ‘trabajo infantil que debe eliminarse’, tal como se define en los tratados internacionales.”⁵³

Es importante señalar que el trabajo infantil doméstico no se define de forma específica como una de las peores formas de trabajo infantil con arreglo al Convenio núm. 182. Comparado con las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil, como la trata, la esclavitud o la explotación sexual comercial, que por su carácter constituyen peores formas de trabajo infantil, el trabajo infantil doméstico puede ser una peor forma de trabajo infantil según su situación, es decir, debemos examinar las circunstancias y las condiciones. Un niño que trabaja en el servicio doméstico puede haber llegado a su puesto por vía de la trata o como servidumbre

51 A las mujeres etíopes a veces se les dice que su salario de 5.000 riales yemeníes equivale a 5.000 birr etíopes, cuando el birr es casi 200 veces más fuerte que el rial yemení. El 6 de febrero de 2006, 5.000 birr equivalían a 596 dólares de los EE.UU. y 5.000 riales yemeníes eran 28,6 dólares de los EE.UU.

52 De Regt, M., *Mapping Study of migrant domestic workers in Yemen*, OIT-Beirut, 2006.

53 OIT-IPEC, Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico.

por deudas; sus condiciones de vida y de trabajo pueden oscilar entre satisfactorias y equivalentes a prácticas similares a la esclavitud. A pesar de que hace unas décadas solía considerarse inevitable excluir el trabajo doméstico de la aplicación de una edad mínima de admisión al empleo, la toma de conciencia cada vez mayor y los movimientos para proteger a los trabajadores infantiles domésticos ha inducido a revisar este aspecto. Respecto de los trabajadores infantiles domésticos que se encuentran por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, existe un consenso internacional sobre la necesidad de rescatarlos de la situación de explotación lo antes posible y reintegrarlos a la familia y a los programas educativos. Con respecto a los niños que se hallan por encima de la edad mínima de admisión al empleo, la situación varía, ya que pueden trabajar de manera legítima siempre que no se trate de trabajos peligrosos u otras peores formas. La decisión final varía en función del país. Por ejemplo, algunos países han clasificado el trabajo infantil doméstico como trabajo peligroso que debe ser prohibido hasta los 18 años de edad, mientras que otros permiten a los niños de entre 16 y 18 años trabajar en este sector bajo determinadas condiciones.

El trabajo doméstico en la casa de terceras personas absorbe una inmensa proporción de niñas que trabajan. Las evaluaciones de ámbito local realizadas por la OIT revelan que **hay más niñas menores de 16 años empleadas en el servicio doméstico que en cualquier otra forma de trabajo**. En Venezuela, por ejemplo, el 60% de todas las niñas de entre 10 y 14 años que trabajan lo hacen en el servicio doméstico.⁵⁴ Aunque la mayoría de los trabajadores infantiles del servicio doméstico son niñas, los niños también se ven afectados por este fenómeno.

Este tipo de trabajo también suele percibirse como una actividad beneficiosa para el niño, puesto que tiene sus raíces en la tradición de la colocación con miembros del clan familiar, de quienes se espera no sólo que proporcionen manutención y alojamiento a los familiares más pobres sino también oportunidades para la educación y la formación profesional. Para las niñas, en general, se ve como una **preparación más adecuada para la vida adulta** que la escolarización formal. Los empleadores suelen percibir su relación con estos niños como una obra de caridad y no como una relación contractual que supone el pago por los servicios prestados.

⁵⁴ OIT, *¿Ayudantes o esclavos?*, op. cit., págs. 8 y 18.

En la práctica, sin embargo, la mayoría de las veces el trabajo infantil doméstico **perjudica el desarrollo del niño**. Por lo general, los niños que ejercen el servicio doméstico se encuentran aislados de su familia, privados del acceso a la educación, abrumados con tareas que exceden la capacidad física, y se ven obligados a trabajar durante jornadas extremadamente prolongadas a cambio de una retribución escasa o inexistente. Muchas veces sufren duros castigos y malos tratos físicos, emocionales, o incluso el abuso sexual. A raíz de ello, muchos padecen una baja autoestima y traumas psicológicos, además de fatiga y desnutrición.

Mediante un estudio del IPEC⁵⁵ se detectaron los siguientes **factores de expulsión** en Tanzania. Estos factores también están presentes en muchos otros lugares del mundo. A medida que aumenta el número de hogares monoparentales o de familias encabezadas por un abuelo o un niño a causa de la epidemia de VIH/SIDA, cada vez más niños se ven empujados de forma prematura a incorporarse al trabajo en el servicio doméstico. Las familias polígamas que no pueden atender a las necesidades básicas de todos sus hijos con frecuencia envían a los niños de las esposas menos favorecidas a trabajar en el domicilio de terceros. En algunas comunidades, existe la práctica del matrimonio a edad temprana y las niñas terminan huyendo en busca de empleo en el sector doméstico para no tener que casarse con hombres más mayores. Por último, el entusiasmo de vivir en la ciudad y la ilusión de ganar allí dinero fácil empujan a las niñas de zonas rurales a migrar en busca de una vida mejor.

En cuanto a la **demand**a, si bien en todo tipo de familias se contrata a niños para el trabajo doméstico, se está registrando un incremento en la demanda en familias de trabajadoras que ganan un salario bajo y que necesitan ayuda doméstica barata. En estos casos, además del trabajo en la casa, muchas veces los niños deben ayudar en la venta callejera o en puestos de venta de carne asada.⁵⁶

Algunos empleadores piensan que los niños son perfectos sustitutos para el personal adulto del servicio doméstico, ya que se les puede pagar menos por la misma cantidad de trabajo, pues se les está “enseñando”. A menudo se percibe a los niños como **más sumisos y trabajadores** y en algunos casos también pueden servir de compañía para los hijos del empleador.

55 Krogh-Poulsen, B. & D'Souza, A., Guidelines for Action against Child Domestic Labour in Tanzania, OIT-IPEC, inédito, 2002.

56 Se trata de puestos callejeros que venden carne a la brasa y que son muy habituales en los mercados africanos

4.8 Personal migrante del servicio doméstico.....

Los países con una población en envejecimiento, en los que los nacionales prefieren no trabajar en el servicio doméstico atraen a mujeres migrantes de países con una mano de obra barata y abundante en el sector de la economía de la asistencia a domicilio. La **creciente demanda de trabajadores migrantes** en este sector ha espoleado la proliferación de agencias de colocación especializadas en personal para el servicio doméstico. En Etiopía, por ejemplo, la colocación para este sector constituye el 98% del negocio de las agencias de empleo privadas. El incremento en la demanda de estas trabajadoras **ha dado lugar a la creación de puestos de trabajo** en la cadena del proceso de migración. Las agencias de empleo privadas y sus agentes, las agencias de viajes, los centros médicos y los propietarios y los trabajadores de empresas de transporte se ganan la vida gracias a su intervención en este proceso. En Bangladesh, uno de los principales países emisores de personal del servicio doméstico a Oriente Medio, existen 700 agencias de contratación con licencia, 10.000 sub-agentes y unas 1.350 agencias de viajes.⁵⁷

Aunque la globalización ha aumentado la movilidad en el trabajo, también ha provocado la desregulación del mercado laboral, el aumento del número de puestos de trabajo en la economía informal y la aparición de nuevas formas de explotación. Al mismo tiempo, la tendencia política en los países de destino consiste en restringir la inmigración. El **cierre de las vías de inmigración regular**, pese a la demanda existente de trabajadores en determinados sectores de la economía incentiva el cruce irregular de fronteras y las actividades de los contrabandistas y los traficantes, y hace más vulnerable a la explotación y los abusos a los migrantes desinformados.

Un número elevado de quienes migran para trabajar en el servicio doméstico son personas **calificadas para una labor profesional** en su país de origen, pero prefieren emigrar por carecer de oportunidades laborales y por la necesidad de ganar dinero suficiente para mantener a su familia. En algunos casos, las reglas en materia de inmigración no permiten al recién llegado acceder inmediatamente a la clase de trabajos para los que está calificado, tal el caso del Canadá hasta el año 2002, donde a las enfermeras calificadas se les exigía trabajar durante dos años de niñeras antes de concederles un permiso de trabajo abierto.

57 Siddiqui, T., "Protection of Bangladeshi migrants through good governance", citado en Merchants of Labour, op. cit., pág. 70.

*“Aquí en Canadá., tardan dos años en conceder un permiso de trabajo abierto. Para entonces, ya has perdido tus calificaciones y se hace extremadamente difícil conseguir un trabajo en otro sector distinto del servicio doméstico. De modo que toda tu formación anterior ya no te sirve para nada. Si eres enfermera y no has ejercido tu profesión durante dos años, prácticamente no puedes reincorporarte. Dos años es mucho tiempo.”*⁵⁸

Esta norma se modificó gracias a la presión ejercida por el Filipino Nurses Support Group. Si los procedimientos de migración son demasiado complicados, lentos y costosos, las interesadas preferirán sortearlos y se convertirán en **inmigrantes indocumentadas**. Su precaria situación agrava entonces las malas condiciones de trabajo en el servicio doméstico e incrementa el control y el poder del empleador sobre ellas. Incluso quienes han migrado en situación regular, rara vez están preparadas para el “choque cultural” que experimentan, la separación de su familia y la falta de una red social en el país de acogida. La **formación que reciben antes de su salida se centra más en la obediencia**⁵⁹ al empleador que en sus derechos y la adaptación cultural necesaria.⁶⁰

La competencia entre los países emisores por conseguir trabajos en el extranjero para sus ciudadanos provoca una **carrera a la baja** en lo que respecta a condiciones de empleo justas y respeto de los derechos laborales. Al negociar los acuerdos bilaterales con los países de destino, en algunos casos los países emisores han aceptado que sus ciudadanas sean privadas del derecho al salario mínimo, a horarios de trabajo limitados, a la libertad de asociación e incluso del derecho a casarse. Además, varios países receptores periódicamente someten a las trabajadoras domésticas extranjeras a las pruebas de detección del embarazo y de enfermedades venéreas, y las expulsan si el resultado es positivo. En muchos lugares, la ley permite la práctica de confiscar los documentos de viaje de la trabajadora.

El personal extranjero del servicio doméstico puede enfrentarse a innumerables **obstáculos para que los tribunales del país de acogida hagan justicia** en caso de violencia, violación, impago de salarios, despido arbitrario, falsas acusaciones de robo, etc. Las trabajadoras indocumentadas por norma general no pueden acceder a

58 Pratt, G.: “From registered nurse to registered nanny: Discursive geographies of Filipina, domestic workers in Vancouver, B.C.”, en *Economic Geography*, 1999, Vol. 75, No 3, págs. 215-236.

59 Véase OIT GENPROM, *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, Booklet 2, pág.31 para ver un folleto para personal del servicio doméstico facilitado por una agencia de colocación.

60 Observación del autor.

los servicios de salud o de urgencia sin correr el riesgo de ser deportados. Además, el control que las agencias de colocación ejercen sobre las trabajadoras migrantes restringe la movilidad laboral y reduce el salario de forma artificial.

Pese a estos riesgos, el número de mujeres que migran para trabajar en el servicio doméstico sigue en ascenso. Por lo tanto, es imperioso lograr la cooperación entre los países de origen y de destino para concebir un **criterio de gestión de la migración basado en los derechos** capaz de proteger a las trabajadoras migrantes en cada etapa del ciclo migratorio y contribuir al desarrollo sostenible tanto en las regiones de envío como de acogida.

4.9 Problemas a los que se enfrentan los empleadores

Los procesos de contratación informal y la ausencia de contratos por escrito también ejercen efectos adversos sobre los empleadores. Dado que es difícil conseguir referencias fidedignas de las personas empleadas en el hogar, el futuro empleador no puede obtener información sobre las cualidades éticas y la historia laboral anterior de la mujer a quien contrata. Son frecuentes las quejas por negligencia, hábitos poco higiénicos, absentismo frecuente de la empleada a tiempo parcial, abandono del trabajo sin previo aviso, etc.

Alguna vez se denuncian **delitos cometidos contra los empleadores**. Los casos varían desde pequeños hurtos hasta delitos criminales de importancia, como el robo a mano armada, el secuestro con exigencia del pago de un rescate o incluso el asesinato. Los ancianos son quienes corren un mayor riesgo. Recientemente, en Delhi se denunció el caso de un cocinero que había servido comida envenenada a su empleador. Sin embargo, pese a la gran atención mediática que reciben, esos casos siguen constituyendo excepciones a la regla y suelen implicar al personal masculino del servicio doméstico, y no al femenino.

Las entrevistas realizadas a empleadores de trabajadoras domésticas inmigrantes en el Asia sudoriental en el contexto del programa de la OIT de lucha contra el trabajo forzoso y la trata para el servicio doméstico arrojan luz sobre los problemas a los que se enfrentan los empleadores. En algunos casos, el personal doméstico encuentra formas ingeniosas de aumentar sus ingresos poniendo en marcha **pequeños negocios gestionados durante el horario de trabajo y a expensas del empleador**. Por ejemplo, una trabajadora filipina empleada en Hong Kong puso en marcha un negocio de venta piramidal de productos de limpieza los días en que estaba a cargo de la casa de su empleadora, y distribuía la mercancía a sus clientes

mientras llevaba al niño a la escuela. La situación se prolongó hasta que la empleadora descubrió que era la mejor cliente de su empleada doméstica.⁶¹

En comparación con los estudios sobre la situación del personal del servicio doméstico, la información relativa a los problemas a los que se enfrentan los empleadores es escasa. La inscripción del personal del servicio doméstico y la introducción de órganos de solución de diferendos bajo la jurisdicción del gobierno local contribuirá sin duda a hacer conocer también los problemas del empleador y a dar un empuje definitivo a la reglamentación del trabajo en el servicio doméstico, las prácticas de contratación ética y el uso de contratos tipo para el personal del servicio doméstico.

61 Anggraeni, D., *Dreamseekers: Indonesian women as domestic workers in Asia*, Equinox Publishing Indonesia y OIT Yakarta, 2006, págs. 39-43.

5..... La respuesta de la OIT

La OIT tiene una función rectora que desempeñar asegurándose de que los trabajadores domésticos puedan ejercitar su derecho a unas condiciones de trabajo justas, dignas, inocuas y seguras. **Se ocupa del déficit de trabajo decente** predominante en el trabajo doméstico mediante la aplicación de las correspondientes normas y de intervenciones ligadas a temas como la igualdad de género, los derechos de los trabajadores migrantes, la protección social de los trabajadores de la economía informal, la sindicación de los trabajadores no organizados y la eliminación del trabajo forzoso y la trata, así como de la abolición del trabajo infantil y de todas las formas de discriminación. Para eliminar el trabajo infantil doméstico se ha ideado un enfoque integrado que comprende las tareas de investigación, promoción de un marco jurídico apropiado, sensibilización e intervenciones directas para la prevención, la protección, el retiro y la rehabilitación. Se necesita con urgencia un enfoque similar para el personal adulto del servicio doméstico a fin de lograr el reconocimiento y la regulación de esta ocupación así como el respeto de los derechos de los empleados en el entorno del hogar. Un enfoque de este tipo sólo puede formularse **en colaboración con las propias organizaciones del personal de este sector** y con los sindicatos a los que están afiliados.

5.1 Elaboración de normas.....

Se está forjando una nueva norma internacional específica para el trabajo doméstico, que ofrecerá orientación global a los Estados a la hora de definir y regular esta actividad. Hasta su adopción, los Estados que prevén reglamentar el sector deben remitirse a varios grupos de convenios conexos mencionados más adelante y tomar nota de la legislación nacional adoptaba por otros países en la materia.

Los ocho “Convenios fundamentales” de la OIT son aplicables a toda la fuerza de trabajo, incluidas las personas empleadas en hogares privados. Muchos de los problemas que se plantean al personal del servicio doméstico podrían abordarse mediante la aplicación de los principios y derechos fundamentales consagrados en estos convenios. Además, el seguimiento de la Declaración prevé mecanismos de verificación del avance en este sentido. Tanto los Informes Globales como el Examen Anual constituyen valiosísimas fuentes de información sobre iniciativas adoptadas con miras a hacer efectivos estos derechos.

En los siguientes Convenios y Recomendaciones hay **referencias específicas** al “trabajo doméstico asalariado en hogares privados”:

- La Recomendación sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 83) alienta la creación de oficinas de empleo separadas y especializadas para atender a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores pertenecientes a sectores y ocupaciones concretas, como el servicio doméstico.
- El Protocolo de 1995 al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) está encaminado a lograr, mediante la inspección regular de los lugares de trabajo, que no se consideran industriales o comerciales, la aplicación de las disposiciones legales de protección del personal.
- La Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79) estipula expresamente la inclusión del servicio doméstico en su ámbito.

Otros instrumentos contienen **cláusulas de flexibilidad** que permiten excluir de su ámbito de aplicación ciertas categorías de trabajadores, entre otros, el personal del servicio doméstico:

- el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
- el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y
- el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Sin embargo, este tipo de exclusión sólo puede hacerse tras la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En los informes presentados ante los órganos de control con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT, los Estados ratificantes deben declarar por qué siguen excluyendo a estos trabajadores, y deben describir las medidas adoptadas para ampliar la protección de que gozan. Así pues, las federaciones sindicales nacionales tienen un importante papel que desempeñar para que el personal del servicio doméstico no quede excluido de la cobertura de estos convenios.

Los Convenios y Recomendaciones de la OIT relativos a las **condiciones de trabajo** contienen todas las salvaguardias necesarias para proteger al personal del servicio doméstico incluso cuando no lo mencionen expresamente:

-
- el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131);
 - el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95),
 - el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), y la Recomendación sobre la duración del trabajo, 1962 (núm. 116);
 - el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171);
 - el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132);
 - el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140);
 - el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175);
 - el Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127), y
 - la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115).

En términos generales, estas normas son aplicables a todas las categorías de empleados y a todas las ramas de actividad económica, pero en su mayoría incluyen una cláusula de flexibilidad que puede utilizarse para excluir de su ámbito a los trabajadores domésticos, entre otras categorías.⁶²

- El Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y las recomendaciones que los acompañan amplían los derechos laborales a todos los trabajadores migrantes, posean o no documentación, y son particularmente pertinentes para las situaciones que enfrenta el personal migrante destinado al servicio doméstico. Por ejemplo, el artículo 6 1) a) i) del Convenio núm. 97 de la OIT prevé la **igualdad de trato entre las personas del país y los migrantes** en relación con las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.

Otro conjunto de Convenios que deberían tomarse en consideración al regular el trabajo doméstico son los que se ocupan de la **seguridad social**:

- el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 102);
- el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118);
- el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157);
- la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167);

⁶² Por ejemplo, España ha excluido a los trabajadores domésticos del ámbito del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).

-
- el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130);
 - el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128);
 - el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (num. 121), y
 - el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

Así pues, las normas necesarias para regular el trabajo doméstico ya existen. El problema para los legisladores es que se encuentran **dispersas** en diferentes Convenios y que **no son lo suficientemente adaptables a las particularidades de la relación de empleo en este sector**. El nuevo instrumento internacional sobre el trabajo doméstico resultante de la CIT de 2010 facilitará el reconocimiento y la regulación de esta ocupación en interés tanto de los trabajadores como de los empleadores.

5.2 Referencias anteriores de la OIT

El tema del trabajo doméstico ha sido objeto de debate a lo largo de los años en la Conferencia y en el Consejo de Administración de la OIT.

En 1936, y teniendo en cuenta que el proyecto de Convenio internacional sobre las vacaciones pagadas (más tarde Convenio núm. 52) no era aplicable al personal del servicio doméstico, la Conferencia solicitó al Consejo de Administración que incluyera el tema en el orden del día de una de sus reuniones siguientes. También se decidió que la Conferencia examinara al mismo tiempo si otras condiciones de empleo de los trabajadores domésticos podrían ser objeto de regulación internacional.⁶³

Tres años más tarde, en 1939, la Segunda Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, celebrada en la Habana, adoptó una resolución en la que se indicaba, inter alia, que *“El trabajo de las mujeres ocupadas en el servicio doméstico (...) debe ser reglamentado por una legislación social adecuada que comprenda normas sobre salarios, duración y otras condiciones de trabajo.”*⁶⁴

63 OIT, Actas, 20.a reunión de la CIT, 1936, Apéndice XVI: Resoluciones adoptadas por la Conferencia.

64 OIT, Actas de las sesiones, Segunda Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, La Habana (Cuba), 21 de noviembre a 2 de diciembre de 1939, OIT, Montreal, 1941, pág. 279.

Nuevamente, en 1945, la CIT adoptó una resolución relativa a la protección de los niños y los menores, considerando que *“convendría reglamentar la admisión en el servicio doméstico fuera de la propia familia del niño de la misma manera que en otras ocupaciones no industriales”*. También instó a *“tener particularmente cuidado de combatir las formas de empleo en las que los niños son colocados o transferidos en casi-adopción, en las familias de un empleador a quien sirven para pagar su sostenimiento”*⁶⁵.

En 1948, la CIT adoptó una Resolución referente a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. La Conferencia opinó que *“ha llegado el momento de discutir este importante tema”*. En consecuencia, invitó *“al Consejo de Administración a considerar la conveniencia de inscribir en el orden del día de una próxima Reunión de la Conferencia (...) el punto relativo a la situación legal y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos”*⁶⁶. En 1950, el Consejo de Administración suspendió el examen de esta cuestión. No obstante, autorizó la celebración de una reunión de expertos a fin de tratar diferentes aspectos del trabajo doméstico: la situación y condiciones de empleo, con inclusión de los contratos de empleo; las condiciones de trabajo y de vida; la formación profesional y titulación; la organización de los servicios de ayuda doméstica, y la seguridad social.⁶⁷

En 1951, se celebró en Ginebra la Reunión de Expertos sobre la situación y las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En su informe final, los expertos recomendaron lo siguiente:

“(...) la reglamentación de las normas relativas al trabajo doméstico debe tener en cuenta el carácter especial de las relaciones entre el empleador y su empleado, que se realizan en un marco de absoluta intimidad, dando a sus obligaciones recíprocas un aspecto especial. En razón de estas características, las disposiciones relativas al servicio doméstico deberían tener cierta flexibilidad para que empleador y trabajador determinen las modalidades por mutuo acuerdo.”

Los expertos también coincidieron en:

*“(...) prever para el trabajo doméstico medidas de protección comparables en cierta forma a las que benefician a los demás trabajadores para evitar que el trabajo doméstico sea objeto de discriminación (...)”*⁶⁸

65 OIT, Acta, 27.a reunión de la CIT, 1945, Apéndice XIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 44, párr. 19 4).

66 OIT, Acta, 30.a de la CIT, 1948, Apéndice XVIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 6.

67 OIT, Actas de la 112.a reunión del Consejo de Administración, Ginebra, junio de 1950, Apéndice VII, pág. 128-129.

68 OIT, Situación y condiciones de empleos de los trabajadores domésticos, Reunión de Expertos, Ginebra, 1951, *op. cit.*, pág. 2, párr. 5-6.

La reunión recomendó que el Consejo de Administración tomara medidas con miras a adoptar normas internacionales. En su opinión, estas medidas podrían revestir la forma de una conferencia técnica preparatoria tripartita que precediera a la discusión en la CIT. El Consejo de Administración autorizó al Director General a comunicar a los gobiernos las conclusiones adoptadas por esta reunión⁶⁹, aunque ulteriormente no se adoptaron medidas.

En 1964, y considerando que en algunos países el trabajo doméstico no quedaba suficientemente cubierto por la legislación laboral, la Segunda Conferencia Regional Africana de la OIT, celebrada en Addis Abeba adoptó una resolución invitando al Consejo de Administración a pedir al Director General que iniciara estudios e investigaciones sobre los problemas del personal del servicio doméstico, con miras a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.⁷⁰

En 1965, la CIT adoptó una nueva Resolución, ya citada anteriormente, sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos.⁷¹ En esta resolución se destacaba la urgente necesidad de conceder a los trabajadores domésticos los elementos básicos de protección que les permitieran un mínimo nivel de vida, compatible con la autoestima y la dignidad esenciales para la justicia social. En tal sentido, la Conferencia invitó al Consejo de Administración:

- a promover estudios e investigaciones sobre los problemas de los trabajadores domésticos, con especial atención a los problemas de las mujeres de este sector;
- a estudiar en primera instancia los problemas de estos trabajadores sobre la base del material suministrado por los gobiernos;
- a plantearse organizar una segunda reunión de expertos a fin de estudiar la posibilidad de formular un contrato modelo o un código de principios rectores para la protección de las condiciones de trabajo y de vida del personal del servicio doméstico, y
- a considerar, sobre la base de las medidas precedentes, incluir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia, la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores del servicio doméstico con miras a la adopción de un instrumento internacional.

69 OIT, Boletín Oficial, Vol. XXXIV, 1951, pág. 210.

70 OIT, Resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, presentada por la Comisión de Proposiciones, Actas, Segunda Conferencia Regional Africana, Addis Abeba, 1964, OIT, Ginebra, 1965, pág. 260.

71 OIT, Actas, 49.ª reunión de la CIT, 1965, Apéndice XII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, págs. 693-69

72 OIT, Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: Estudio de la OIT, Revista Internacional del Trabajo, Vol. 82, Núm. 4, 1970, págs. 433-444.4

En 1967, se envió una encuesta sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos a todos los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT. Sobre la base de las respuestas de 68 de ellos, la OIT preparó un informe⁷³ en el que en síntesis se decía que el personal del servicio doméstico estaba sobrecargado de trabajo, mal remunerado y sin suficiente protección. Los trabajadores que no habían sido declarados estaban entre las categorías menos protegidas. También se revelaba que el problema afectaba especialmente a los niños y a los menores, quienes en consecuencia estaban expuestos a la explotación y el maltrato. El informe concluía subrayando que:

“En todo caso, desde el punto de vista de la política social sería inadmisibles pasar por alto los problemas de los trabajadores domésticos en los hogares privados y permitir que este sector siga desatendido. La opinión pública debe prestar atención a esta categoría de trabajadores.”

Más recientemente, se avaló la necesidad de proteger a los trabajadores domésticos migrantes. Dos de los principios enumerados en el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, 2006, instrumento no vinculante, hacen referencia concreta a los trabajadores domésticos:

Principio 9.8: “adoptar medidas para garantizar que la legislación laboral y social nacional se aplique a todos los trabajadores y las trabajadoras migrantes, incluidos los ocupados en el servicio doméstico y otros grupos vulnerables...,” y

Principio 11.2: “intensificar las medidas encaminadas a detectar e identificar prácticas abusivas contra los trabajadores migrantes, incluidos el acoso o la violencia físicos o sexuales, la restricción de la libertad de movimiento, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso, las retenciones indebidas o el pago insuficiente o con retraso de los salarios y otras prestaciones, la retención del pasaporte o los documentos de identidad o de viaje y la amenaza de denuncia a las autoridades, en especial en los sectores que se encuentran fuera de los canales habituales de reglamentación y protección, como el servicio doméstico”.

La Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación de Sindicatos Mundiales, en particular la UITA, la ISP y el sindicato suizo UNIA insistieron en la necesidad de un instrumento internacional especial sobre el trabajo en el servicio doméstico, ya fuera en la forma de un convenio o de una recomendación, y este punto ha sido incluido en el orden del día de la CIT de 2010.

⁷³ Blackett, A. Making domestic work visible: The case for specific regulation, OIT Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo, documento de trabajo no2, 1998, pág. 29.

En 1998, el Servicio de derecho del trabajo y relaciones laborales puntualizó las ventajas de un instrumento de este tipo:

*“Determinadas normas dan fe del nivel de reconocimiento de la importancia social del trabajo doméstico y de los intentos de valorarlos....obliga a que quienes pagan por este trabajo, quienes lo regulan, e incluso quienes realizan el trabajo piensen en él de otra forma. A través de este proceso dinámico, específico y, en última instancia, más preciso, la regulación tiene el potencial para conferir cierto respeto y dignidad al trabajo doméstico.”*⁷³

5.3 Vigilancia de la aplicación

Tanto la CEACR⁷⁴ como la Comisión de la Aplicación de Normas de la Conferencia han abordado cuestiones de incumbencia específica a los trabajadores domésticos y a su situación en el empleo y su protección legal. Entre los años 2002 y 2007 estas dos comisiones formularon 207 pedidos directos u observaciones que aluden al trabajo doméstico. En sus observaciones se exponen medidas que los Estados ratificantes de Convenios de la OIT han de adoptar para proteger a los trabajadores domésticos de sus países. También se ponen de manifiesto los problemas que persisten en esta ocupación.

Si bien el Convenio núm. 182 no incluye de forma expresa el trabajo doméstico infantil como una de las peores formas, el número de observaciones relativas a este Convenio revela que el proceso de contratación de estos niños en muchos casos equivale a la trata, y que las circunstancias en las que trabajan suelen entrañar riesgos en materia de seguridad, salud y moral. Varias observaciones revelan que el Comité recomienda, en la medida que los peligros estén ligados al trabajo doméstico, que la cuestión reciba el tratamiento de una de las peores formas de trabajo infantil que es preciso erradicar con urgencia. En varios países, el trabajo doméstico está exento de la normativa relativa a la edad mínima de incorporación al empleo y/o a la edad permitida para hacer trabajos ligeros, especificada en el Convenio núm. 138. Como puede verse en la selección de observaciones resumidos más adelante, los relativos al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) también incumben al trabajo infantil doméstico. Hasta el momento, los problemas de los trabajadores domésticos adultos han recibido menos atención.

⁷⁴ La CEARC es un órgano de expertos independientes en derecho y ciencias sociales que reciben información sobre el incumplimiento de los convenios ratificados, en particular de determinados países, y responde con “pedidos directos” de información o de acción al gobierno interesado. Si se trata de cuestiones graves o temas que no han sido resueltos durante cierto tiempo, publica “observaciones” en su informe anual. Este informe se somete a discusión tripartita en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Los comentarios sobre países en concreto citados en esta sección constituyen ejemplos ilustrativos y no pretenden señalarlos como países problemáticos.

5.3.1 Una de las peores formas de trabajo infantil

La Comisión expresó preocupación por la **venta y trata de niños** entre **Benin y el Congo** con el fin de forzar a los niños a trabajar en el comercio y el servicio doméstico, y pidió información sobre la rehabilitación y la integración social de los niños rescatados del trabajo infantil y repatriados por el Gobierno de Benin. Desde 2005 vienen repitiéndose observaciones sobre la venta y la trata de niñas hacia **Níger** para incorporarlas al servicio doméstico, aunque el representante del Gobierno declaraba la inexistencia de este tipo de prácticas en el país. Sin embargo, la misión de alto nivel enviada a Níger constató que las redes de trata de Niamey se nutren de menores captadas sobre todo en Nigeria, Togo, Benin y Ghana.

La Comisión señaló con satisfacción que el Gobierno de **Sri Lanka** había actuado en respuesta a las observaciones que se le había formulado sobre la protección de los niños menores de 18 años involucrados en el servicio doméstico contra los peligros de salud, seguridad y moral que entraña el trabajo en ese sector. El Gobierno ha incluido el trabajo doméstico en la lista provisional de ocupaciones peligrosas y, en colaboración con OIT-IPEC, ha adoptado varios programas para impedir el trabajo infantil en comunidades agrícolas y aldeas afectadas por la guerra. Ha propuesto una enmienda a la norma relativa al empleo de menores, que regulará las horas de trabajo de las menores empleadas en el servicio doméstico y dispondrá su inscripción ante el Comisionado de Trabajo.

Con respecto a **El Salvador**, la Comisión señaló que aún existe la práctica de “ceder” a varones y niñas a determinadas familias. Estos niños se ven sometidos a jornadas prolongadas de trabajo, no reciben una remuneración adecuada ni van a la escuela. La Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas inmediatas para proteger a estos niños de las peores formas de trabajo infantil.

5.3.2 Edad mínima de admisión al empleo

La Comisión solicitó al Gobierno de **Burkina Faso** que elevara de 12 a 13 años la edad mínima para realizar trabajos ligeros.

En la **República Centroafricana**, el Código de Trabajo estipula que la edad mínima de 14 años de admisión al empleo sólo es aplicable al trabajo realizado en empresas. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara las medidas adoptadas con miras a establecer de manera explícita la edad mínima de 14 años para el trabajo doméstico distinto del trabajo ligero previsto por la legislación nacional.

El Gobierno de **Macau, China** respondió a las observaciones formuladas por la Comisión y estableció una edad mínima de 16 años para el trabajo doméstico. Se encuentra en fase final de adopción una enmienda para aumentar a 18 años la edad mínima de admisión al empleo en este sector.

5.3.3 Garantizar la aptitud física de las personas

En **Haití**, los jóvenes menores de 18 años de edad que trabajan en el servicio doméstico no están sujetos a un examen médico antes de incorporarse al empleo. En tal sentido, la Comisión presentó pedidos directos al Gobierno en 2005 y 2007.

5.3.4 Trabajo forzoso

En **Haití**, la Comisión señaló el comunicado de Coordination Syndicale Haïtienne de 2002, en el que se daba cuenta de que el Departamento de Gobierno interesado y la administración local no cumplían su deber respecto de los trabajadores domésticos infantiles (restaveks). Estos niños son tratados ni más ni menos que como esclavos, trabajan de la mañana a la noche, están mal alimentados, son maltratados y analfabetos.

En el informe del Gobierno de **Sri Lanka** de 2002 se daba cuenta a la Comisión del proceso entablado contra 42 personas por emplear a menores, sobre todo en el servicio doméstico. La Comisión señaló en 2004 que la Ley relativa al empleo de mujeres, menores y niños había sido enmendada a fin de mejorar las sanciones penales conexas con el empleo de los niños y disponer del pago de indemnizaciones a los niños que habían sido víctimas de la situación.

5.3.5 Discriminación contra las mujeres y los migrantes.....

A modo de seguimiento de la observación formulada en 2002 por la Comisión, se solicitó al Gobierno de **El Salvador** que adoptara medidas específicas para garantizar la protección contra el acoso sexual en el trabajo. La Comisión también deseaba que se la mantuviera informada de las medidas para aumentar la capacidad operativa de la inspección del trabajo, en particular, en la agricultura y en el servicio doméstico.

En **Angola**, la Ley general del trabajo, de 2000, excluye de su aplicación al trabajo doméstico. Durante varios años, la Comisión ha pedido información al Gobierno sobre la forma en que se protege contra la discriminación a los hombres y las mujeres que ejercen el trabajo doméstico o el trabajo eventual.

En **Irlanda**, la Ley de igualdad de 2004 deja fuera de su ámbito a las personas empleadas en el domicilio de particulares para prestar servicios personales que residen en el hogar en cuestión. La Comisión solicitó información estadística sobre el empleo en hogares privados, incluida la composición de la fuerza de trabajo por sexo y por etnia.

El Código de Trabajo del **Yemen** excluye de su aplicación a las personas que trabajan en domicilios particulares. Mediante una enmienda se limita esta exclusión, y se limita su inclusión a las vacaciones, el salario mínimo y el despido. La Comisión solicitó al Gobierno que la mantuviera informada de la normativa adoptada para evitar las prácticas discriminatorias contra los trabajadores domésticos del país o del extranjero.

5.3.6 Libertad de asociación

Hasta 2004, los trabajadores domésticos y de ámbito familiar no quedaban abarcados por el decreto ley sobre relaciones laborales de **Macau** pues se trataba sobre todo de trabajadores no residentes que quedaban enmarcados en una legislación especial que no aborda el tema de la libertad de asociación. No obstante, como ahora el trabajo doméstico corre por cuenta de trabajadores locales, se está formulando un proyecto de ley laboral. La Comisión esperaba que con la adopción de la nueva ley todos los trabajadores del país, fuesen o no residentes, gozaran del derecho a crear organizaciones sindicales o afiliarse a las ya existentes.

En los años precedentes a 2002, la Comisión había formulado observaciones sobre la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la legislación nacional en materia de libertad de asociación en Etiopía, Canadá y Jordania, y había reiterado que de conformidad con el Convenio núm. 87 todos los trabajadores deben de gozar del derecho a crear organizaciones de su propia elección o de afiliarse a las ya existentes.

5.3.7 Protección de la maternidad

En una observación relativa a la aplicación del Convenio núm. 103 en **España**, la Comisión reiteró los derechos fundamentales de las trabajadoras, y en este caso, el derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación por razón de la maternidad, y recuerda que en virtud del Artículo 1, párrafo 3 h) del Convenio, el trabajo doméstico remunerado en el ámbito privado de un hogar queda incluido en el término “ocupaciones no industriales”. Si bien la Comisión coincidía con el Gobierno en el carácter especial de este tipo de relación de empleo, reiteró que las garantías y la protección conferida por el Convenio sobre la protección de la

maternidad son plenamente aplicables al trabajo doméstico, y dijo que esperaba que el Gobierno mejorara la vigilancia de los abusos que pudieran producirse por el procedimiento “de renuncia” velando así por la verdadera igualdad de trato entre las mujeres empleadas en el servicio doméstico y las que tenían otro tipo de empleo asalariado.

La Comisión tomó nota de que a modo de seguimiento de sus observaciones anteriores, el Gobierno de **Ghana** se encontraba en proceso de enmendar su Código del Trabajo, y esperaba que estas enmiendas permitieran incorporar la aplicación del Convenio núm. 103 a las trabajadoras del servicio doméstico asalariadas en el entorno privado de un hogar.

5.3.8 Fijación del salario mínimo

En 2005, el Gobierno de **Sudáfrica** inició la fijación de los salarios mínimos por sector en nueve sectores de escasa remuneración y ampliamente no organizados, con inclusión del trabajo doméstico. La Comisión pidió al Gobierno que precisara de qué manera lograría que los interlocutores sociales fueran plenamente consultados en la selección de las ocupaciones que se tendrían en cuenta para la fijación del salario mínimo.

5.3.9 Protección del salario.....

La República de **Moldava** excluyó a dos categorías de trabajadores del ámbito de aplicación del Convenio núm. 95, los trabajadores domésticos y las personas empleadas en empresas agrícolas individuales. En 2005, la Comisión tomó nota de la intención del Gobierno de ampliar la aplicación de las disposiciones del Convenio a estas dos categorías de trabajadores.

5.3.10 Migración por razones de empleo.....

La Comisión tomó nota de las observaciones formuladas por los sindicatos IMWU y ADWU acerca de que los trabajadores domésticos extranjeros en Hong Kong están particularmente expuestos a malos tratos y violaciones de sus contratos de empleo. Hacen frente a problemas como el pago excesivo de impuestos, jornadas de trabajo prolongadas y privación de días de descanso, así como al maltrato físico y mental y el abuso sexual. En el caso de los trabajadores procedentes de la India, Indonesia y Sri Lanka cabe destacar el problema concreto del pago insuficiente del salario. Los sindicatos también reclamaron que algunas políticas del Gobierno discriminan a los trabajadores domésticos extranjeros, como las propuestas de establecer un cupo de personas del extranjero para este sector, la disposición según la cual han de abandonar Hong Kong en un plazo de dos semanas tras la terminación

de su contrato, y el reciente impuesto sobre el empleo de trabajadores domésticos del extranjero.

5.3.11 Pueblos indígenas

En 2004, la Comisión se refirió a las observaciones formuladas por el COMG y la Organización Central de Trabajadores Rurales y Urbanos sobre la grave explotación de los trabajadores indígenas en la agricultura, el trabajo doméstico y la manufactura en **Guatemala**, y solicitó información sobre las medidas previstas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las comunidades indígenas, así como el impacto de las mismas.

Sobre la base de estas observaciones, se puede concluir que las dos Comisiones se han centrado ampliamente en la situación de los trabajadores domésticos infantiles, pues las investigaciones realizadas por los asociados nacionales en colaboración con OIT-IPEC han permitido constatar los graves abusos de que son objeto los menores en esta ocupación, y el aumento de la trata de niños para el trabajo doméstico. Los informes presentados por los sindicatos también se han centrado ampliamente en los niños que ejercen esta ocupación. Otras actividades de la OIT y sus mandantes sobre las condiciones de empleo de las personas adultas que trabajan en este sector, y sobre las trabajadoras migrantes en particular, también mejorarán la aplicación de los Convenios de la OIT en relación con ellos y resolverán muchos de los problemas que tienen en la actualidad.

5.4 Reuniones y declaraciones clave.....

En la década pasada, varias reuniones organizadas por la OIT de alcance internacional, regional y nacional han abordado el tema del trabajo doméstico y propuesto medidas para defender los derechos de los empleados del ámbito de quienes trabajan en este sector.

En 1997, se celebró un **taller regional** con los sindicatos sobre la situación y las condiciones contractuales del personal del servicio doméstico en el **Caribe**. Los participantes estuvieron de acuerdo en que los sindicatos debían proteger los derechos de las mujeres que ejercen este trabajo y velar por que gocen de unas condiciones de empleo y salariales justas. La reunión también propuso que los sindicatos impartieran formación y calificaciones sobre gestión de una vivienda.

En 2003, en combinación con Anti-Slavery International y el Centro de Migrantes Asiáticos, SAP-FL celebró una **consulta en Hong Kong**, con objeto de formular

programas eficaces y útiles para proteger mejor a los trabajadores domésticos en Asia contra la amenaza del trabajo forzoso y la trata de personas. Los participantes intercambiaron información sobre el carácter de las prácticas de empleo, y sobre las condiciones de trabajo de quienes ejercen el servicio doméstico procedentes de Asia o en ese mismo continente, y analizaron la forma en que podían utilizarse las normas internacionales sobre trabajo forzoso y trata para proteger los derechos del personal de este sector.

En diciembre de 2005, la OIT organizó en Uruguay un taller con los sindicatos nacionales del **Mercosur y los países andinos**. En la **Declaración de Montevideo** se reiteraba que era tarea fundamental del movimiento sindical transmitir las reivindicaciones de los trabajadores domésticos y eliminar el trabajo infantil doméstico. La reunión resolvió promover la aplicación de los Convenios pertinentes de la OIT y pidió que se formulara un nuevo convenio internacional sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este sector.

La culminación del programa mundial de IPEC relativo al trabajo infantil doméstico tuvo lugar en el marco de un **taller celebrado en Ginebra** entre el 1 y el 3 de febrero de 2006, que contó con la participación de los sindicatos nacionales de 15 países abarcados por el programa. En la declaración suscrita al final de la reunión se reconocía la función clave de los sindicatos a la hora de organizar a los trabajadores domésticos y alentar la afiliación de los adolescentes que trabajan en este sector. Habida cuenta de que la mayoría de los trabajadores domésticos infantiles han migrado de las zonas rurales a la ciudad, los sindicatos de los trabajadores agrícolas deberían, a modo de estrategia de prevención, promover el acceso de los niños de ámbito rural a la educación y a los servicios de salud. En tal sentido, el personal docente y sus organizaciones constituyen asociados estratégicos cruciales.

El 1º de febrero de 2007 se celebró una consulta oficiosa sobre los trabajadores domésticos organizada por MIGRANT y ACTRAV, cuya presidencia ocupó la señora Anna Biondi, directora de la CSI de Ginebra y secretaria del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT. La reunión tenía la finalidad de analizar diversas formas de avanzar en el programa del trabajo doméstico.

Los sindicatos también desempeñaron un papel rector en el evento paralelo organizado con ocasión de la CIT en junio de 2007, en el que la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) presentó un vídeo y un estudio que se estaba preparando sobre los trabajadores domésticos del mudo entero.

Simposio para las organizaciones sindicales de trabajadores migrantes de la región Asia-Pacífico, Kuala Lumpur (Malasia), diciembre de 1999

Las resoluciones adoptadas en esta reunión sobre los trabajadores migrantes son de particular relevancia para los migrantes para el servicio doméstico.

Los sindicatos de los países de origen del personal migrante resolvieron lo siguiente:

- Presionar en favor de leyes sobre la igualdad de trato respecto de las condiciones de empleo, la seguridad social, la no discriminación, etc.
- Negociar la formulación de contratos de empleo uniformes en el ámbito internacional.
- Ayudar a individualizar a las agencias de empleo.
- Presionar en favor de la abolición de los cargos por contratación.
- Ayudar impartiendo orientación y formación antes de la partida.
- Facilitar a los migrantes nombres de personas de contacto y direcciones de sindicatos.
- Facilitar datos de servicios a los que pueden recurrir las trabajadoras migrantes víctimas de malos tratos.
- Velar por la protección de las mujeres migrantes contra la discriminación o la trata.
- Organizar cursos de formación sobre los derechos de los trabajadores migrantes.
- Rechazar las disposiciones encaminadas a disuadir a los migrantes de afiliarse a sindicatos.
- Incluir a los migrantes en los convenios colectivos de trabajo.
- Crear comités sobre los derechos de los trabajadores migrantes.
- Presionar en favor de la inclusión de una cláusula social en los tratados bilaterales/internacionales.

Les mesures de gestion des migrations proposées pour les pays de destination sont:

- interdire la confiscation des papiers d'identité
- initier des poursuites judiciaires en cas de recrutement d'agents et d'employeurs/sponsors identifiés comme ayant enfreint à leurs obligations contractuelles et ayant commis des abus, et
- Faciliter les changements d'employeurs (sans emprisonnement ni expulsion) pour les travailleurs victimes d'abus.

A nivel nacional, y en colaboración con el Ministerio de Trabajo del Líbano, la Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos (ACNUD), UNIFEM y el Centro para los Migrantes de CARITAS del Líbano, en noviembre de 2005 se celebró un taller en **Beirut (Líbano)** para crear conciencia sobre la situación de las mujeres migrantes destinadas al servicio doméstico. Se realizó un análisis de la situación y un diagrama de las funciones y responsabilidades institucionales de las diferentes partes interesadas del plano nacional e internacional. A resultas de este taller, se estableció un Comité Director Nacional para que analizara las enmiendas necesarias en materia de legislación y reglamentación referente al personal del servicio doméstico y a las agencias de empleo privadas. En la actualidad, este Comité está formulando un contrato unificado y uniforme para los trabajadores domésticos y un manual sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas migrantes en el Líbano.

En un taller organizado por la Oficina Subregional de la OIT y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de **Etiopía** durante los días 27 y 28 de febrero de 2006 se analizó la normativa y la supervisión de las agencias de empleo privadas con objeto de combatir la trata de personas.

Estas agencias se especializan en la contratación de trabajadoras domésticas para países de Oriente Medio. Se sometió a debate la cuestión de introducir el pago de una cuantía a cargo de la trabajadora como excepción al Convenio núm. 181. El sindicato nacional, CETU, propuso que se emprendiera un estudio sobre el funcionamiento de las agencias que se dedican a la contratación de personal para el servicio doméstico en el extranjero. Este estudio ya ha sido concluido y ha dado lugar a la concepción de un proyecto de cooperación técnica de lucha contra la trata de trabajadores domésticos.

Más recientemente, en noviembre de 2007, ACTRAV y MIGRANT organizaron un seminario en Asunción (Paraguay) sobre las trabajadoras migrantes destinadas al servicio doméstico; se contó con el apoyo del programa IPEC en el Paraguay y de la especialista en género de la Oficina Subregional de Santiago (Chile). Se pidió un nuevo Convenio y la supresión de las cláusulas discriminatorias del personal del servicio doméstico consignadas en la legislación nacional.

Así pues, ha habido varias iniciativas independientes en diversas regiones y países para abordar la cuestión del trabajo doméstico. Mediante un programa internacional coordinado sobre el tema se podrían recoger los resultados y lograr mayores repercusiones en cuanto a la afirmación de los derechos del personal del servicio domésticos y de sus empleadores.

5.5 Estudios realizados sobre el trabajo doméstico

La OIT ha efectuado una contribución sustancial a la base de conocimientos sobre el trabajo doméstico mediante estudios de campo, análisis de la situación nacional, evaluaciones rápidas y formulación de material y de manuales de formación.

El trabajo doméstico ha sido sometido a estudio desde la perspectiva de la cobertura de la legislación nacional, la migración femenina, la falta de protección de los trabajadores en la economía informal, el crecimiento del trabajo forzoso y la trata con fines de explotación laboral, la regulación de las agencias de empleo privadas que se dedican al servicio doméstico y la urgente necesidad de eliminar las peores formas de trabajo infantil.

En 2003, el Programa sobre las Condiciones de Trabajo y empleo publicó un **estudio comparativo⁷⁵ de la legislación de 67 países**, de los que 19 habían promulgado leyes específicas sobre el trabajo doméstico, y nueve excluían esta ocupación de manera expresa del ámbito de su legislación laboral. Se analiza la forma en que las leyes nacionales definen el trabajo doméstico, se comparan las condiciones de trabajo (las horas de trabajo, los períodos de descanso, los días libres, las horas extraordinarias, los períodos de licencia, las prestaciones por maternidad, la protección especial de los menores que trabajan, la terminación del empleo) y la aplicación de la ley. También se exponen las diversas normas de la OIT aplicables a esta actividad. Desde entonces, varios países han adoptado leyes específicas relativas a esta ocupación, lo cual justificaría la actualización de este estudio. Aparte del estudio mencionado, hasta el momento no se han realizado estudios interregionales sobre el trabajo doméstico. Buena parte de los estudios de la OIT sobre el tema se han realizado a escala nacional.

Entre 2002-2003, el Programa de Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM) de la OIT publicó diez documentos de trabajo sobre **las mujeres y la migración**; cada uno de ellos se refería a un país de envío o un país receptor de trabajadoras. En este material se analiza la situación de las mujeres migrantes a otros países y se expone un panorama del marco legal que rige el trabajo migrante, entre otras cosas, los acuerdos bilaterales vigentes; la legislación pertinente relativa a las normas mínimas para los contratos de empleo; el control y los permisos de las agencias de contratación; los mecanismos para la presentación de quejas y los medios de compensación. Se estudian las políticas y los programas que abordan las

75 Ramírez, Machado, J.M., *op. cit.*

necesidades de las mujeres migrantes, regulan su contratación, instruyen a los trabajadores sobre sus derechos, prestan servicios de apoyo y asistencia para el regreso, así como los que abordan las causas sociales y económicas de la migración. Asimismo, se documentan buenas prácticas para proteger los derechos de las trabajadoras migrantes e impedir la trata, la explotación y los malos tratos.

La publicación sobre los Emiratos Arabes Unidos alude particularmente a las mujeres que trabajan en el servicio doméstico. Gira en torno a entrevistas realizadas a 51 mujeres que trabajan en el sector en Dubai, dando a conocer la situación de esclavitud a la que están sometidas algunas de ellas. Se explica el **sistema kafala** y el papel de las agencias de colocación, así como los servicios de asistencia y de apoyo prestados por las embajadas de los países de origen de los trabajadores domésticos. Se reclama la supervisión del trato que recibe el personal del servicio doméstico por parte de las agencias de contratación.⁷⁶

Es interesante alinear las conclusiones de este informe con las del informe sobre Filipinas, desde donde emigra un promedio de 150.000 trabajadoras para el servicio doméstico al año a diversos destinos. En éste último se ponen de manifiesto los problemas del cuidado de los hijos que quedan en el país de origen, en particular en el contexto de la Orden Ejecutiva 857, que **obliga a estas mujeres a enviar dinero al marido**, quien tal vez haga una mala gestión de esos fondos, en lugar de a una persona de su confianza. En el informe sobre Sri Lanka se ofrece información sobre **la formación previa a la partida**, obligatoria en el caso del personal para el servicio doméstico. Este aspecto concierne a una proporción considerable de la población pues la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka imparte formación a casi 5.000 mujeres al mes. El documento referente a Etiopía proporciona valiosa información sobre los **riesgos de explotación por parte de las agencias de empleo privadas** que se dedican a contratar personal para Oriente Medio. Se cita uno de los contratos emitidos por una agencia de viajes etíope implicada en la trata con fines laborales desde ese país, en el que se consigna que la trabajadora no tendrá permitido abandonar la casa del empleador durante los 2 o 3 años que dure su contrato.

Dado que la región de los Estados Arabes es una de las principales zonas de recepción de trabajadoras para el servicio doméstico, la Oficina Regional de la OIT para los Estados Arabes (ROAS) se ha mantenido activa señalando a la atención de los gobiernos de la zona el trato dispensado al personal migrante destinado al

76 Sabban, R., *op. cit.*

servicio doméstico. En 2004, se publicó un conjunto de cuatro estudios de campo realizados en cooperación con MIGRANT y GENPROM en una obra emitida en árabe y en inglés.⁷⁷ Sobre la base de entrevistas realizadas a más de 500 trabajadoras del servicio doméstico en el **Líbano, Kuwait, Bahrein y los Emiratos Arabes Unidos**, los investigadores ofrecen un panorama gráfico de las condiciones de trabajo y de vida de estas trabajadoras migrantes y de las prácticas de explotación de las agencias de contratación. También formulan varias recomendaciones constructivas, como la concesión de préstamos de las instituciones oficiales de microfinanciación a quienes emigran a fin de cubrir los gastos que se producen durante la transferencia al país huésped. Ello serviría para evitar el endeudamiento de las trabajadoras con las agencias de colocación, una de las causas por las que se les retienen los documentos de identidad.

En el contexto del proyecto relativo al género y los derechos en las economías informales de los Estados Arabes se está llevando a cabo una investigación sobre siete países árabes⁷⁸. Dado que los trabajadores domésticos no están incluidos en las leyes laborales ni en las leyes en materia de seguridad social, y que apenas cuentan con la protección institucional formal de sus derechos, conforman una de las categorías informales incluidas en el estudio.

A nivel nacional, la especialista en género de ROAS ha iniciado varios estudios. Por ejemplo, un estudio cartográfico que cuenta con el apoyo de DECLARATION, en el que se examina el proceso de contratación y las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras del servicio doméstico etíopes, somalíes, indonesias, filipinas y yemeníes en el Yemen. En este país, el trabajo doméstico está excluido de la legislación laboral. Por lo tanto, en el estudio se recomienda emprender un proceso similar en el Líbano con miras a introducir una normativa sobre las agencias de contratación, así como contratos de trabajo uniformes para las trabajadoras domésticas.

Además de estas publicaciones, ROAS también ha elaborado un documental titulado “Maid in Lebanon” (de 26 minutos de duración) dirigido por Carol Mansour, en el que se recogen experiencias positivas y negativas de trabajadoras domésticas del Líbano. Además, ROAS acaba de finalizar una “evaluación preliminar de las necesidades y la prestación de asistencia en el Líbano” como parte de una iniciativa subregional más amplia que pone de manifiesto temas relativos a la accesibilidad, la asequibilidad y la calidad de los servicios de atención institucionales en la región.

77 Esim, S. y Smith, M., *Gender and Migration in the Arab States: The case of domestic workers*, OIT – ROAS, Beirut, 2004

78 Egipto, Jordania, Líbano, Siria, Yemen, Túnez y Territorios Palestinos Ocupados.

El Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), creado con el fin de hacer efectivo uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se centra en la vulnerabilidad del personal del servicio doméstico al trabajo forzoso y la trata. En el marco de su proyecto, “Mobilizing action for the protection of domestic workers from forced labour and trafficking in South-East Asia”, puesto en práctica en colaboración con las oficinas regionales y oficinas exteriores de la OIT, se han realizado estudios en los países de origen y de destino comprendidos en el proyecto. Cabe destacar un libro de un periodista indonesio⁷⁹ en el que se narra fielmente la experiencia de trabajadoras domésticas indonesias en Hong Kong, Malasia y Singapur. Se analizan **los puntos de vista de las trabajadoras, los empleadores, los agentes y los funcionarios del Gobierno**, y se esboza un panorama holístico de la situación, lo cual ayuda a comprender la dinámica que perpetúa la explotación. Se destacan las dificultades con que tropiezan las trabajadoras que van a juicio para obtener compensación.

El programa IPEC ha realizado amplios **estudios sobre trabajo infantil doméstico** en varios países, y ha documentado de forma sistemática **las buenas prácticas y las lecciones extraídas**. En junio de 2004, publicó un informe⁸⁰, en el que se describe el fenómeno, se analizan los factores de atracción y de expulsión y las estrategias formuladas para rescatar y rehabilitar a los niños inmersos en el trabajo doméstico. Es muy útil para clarificar las circunstancias en que la participación de los niños en el trabajo doméstico es aceptable y cuándo no lo es.

Una contribución reciente del IPEC a la base de conocimientos es un estudio de **320 trabajadores domésticos migrantes en Tailandia** enmarcada en el proyecto subregional del Mekong de lucha contra la trata de niños y mujeres⁸¹ se investiga la contratación y las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes procedentes de Birmania, Camboya y Laos en cuatro sectores de la economía, incluido el trabajo doméstico.

El acento especial puesto por el IPEC en el trabajo infantil de las niñas se refleja en una colección de evaluaciones rápidas, análisis comparativos, análisis de datos, y en una bibliografía anotada de las niñas en la agricultura, el trabajo doméstico y la explotación sexual en Filipinas, Ghana y Ecuador⁸². También se aborda **la pers-**

79 Anggraeni, D., *op. cit.*

80 OIT-IPEC, ¿Ayudantes o esclavos?, *op. cit.*

81 OIT, *The Mekong Challenge – Underpaid, overworked and overlooked: The realities of young migrant workers in Thailand*, Instituto de Estudios sobre la Población, Universidad Mahidol y OIT, Bangkok, 2006

82 Amorim, A., Murray, U. y Bland, J., Ed. *Girl Child Labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation, Volumes I – IV*, OIT-IPEC, Ginebra, 2004.

pectiva de género en una publicación de buenas prácticas y lecciones extraídas sobre los niños y los adolescentes involucrados en el trabajo doméstico en América Central y la República Dominicana, en la que se ofrecen recomendaciones prácticas para organizar campañas ante los medios de comunicación y movilizar a las comunidades a fin de que eliminen los elementos de explotación del trabajo doméstico.

Al igual que lo que ocurre con los órganos de supervisión de la OIT, los estudios de esta Organización relativos al trabajo doméstico se refieren ampliamente a los niños y a los adolescentes, los más vulnerables a la explotación, y en alguna medida, a las mujeres migrantes destinadas al servicio doméstico en el extranjero. **Es preciso realizar más estudios sobre las migrantes en el plano interno y las mujeres procedentes de comunidades indígenas que se incorporan a este sector.**

5.6 Aumento de la capacidad y apoyo político.....

A escala mundial, la OIT ha respondido a las solicitudes de **asesoramiento técnico** de los Estados Miembros y ha emprendido actividades para **aumentar la capacidad** en varios países. Los conocimientos especializados de los expertos en normas de la OIT y la habilidad de los responsables de los programas de la Organización para extraer lecciones de la experiencia de otros países han sido de particular utilidad en este sentido. Además, estos conocimientos se añaden al material de gran calidad ya existente, que sirve de referencia y orientación a toda la gama de niveles. Los ejemplos ofrecidos anteriormente ilustran la variedad de material disponible a los Estados Miembros a la hora de formular políticas y programas sobre trabajo doméstico y aumentar la capacidad de las autoridades del gobierno al ponerlos en práctica.

En colaboración con el Programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT), GENPROM ha elaborado **una guía informativa global para las trabajadoras migrantes** destinada a preparar mejor a las mujeres para la migración internacional y protegerlas de las formas de empleo abusivas y explotadoras. Consta de seis folletos con información práctica, y a lo largo de toda la obra se reflejan temas de interés para las trabajadoras del sector. Por ejemplo, se recoge la Carta de Derechos de las Trabajadoras Migrantes para el servicio doméstico elaborada por RESPECT, una red europea de organizaciones del sector.⁸³ Se exponen en su totalidad **modelos de contratos de trabajo** para trabajadoras domésticas de la Administración Filipina

⁸³ OIT, *An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, cit. Booklet 2 – Decision-making and preparing for employment abroad, OIT-GENPROM, pág. 35.

de Empleo en el Extranjero (POEA), el contrato de trabajo utilizado en el Sultanato de Omán, y las Directrices para preparar contratos para el personal del servicio doméstico utilizadas por el Ministerio de Trabajo de Singapur. La declaración de compromiso exigida a las trabajadoras domésticas que entran en Malasia ilustra las prácticas que restringen duramente los derechos humanos. Se ponen de manifiesto extractos de otras publicaciones de casos de trabajadoras domésticas sometidas a trabajos forzados. Este conjunto de opúsculos ha sido traducido a varios idiomas y ha servido de base a un taller subregional celebrado en Manila y a actividades de alcance nacional realizadas en Singapur, Sri Lanka, Argelia, Moldavia y Ucrania.

En el Líbano, el Comité Director Nacional creado para proponer reformas legislativas y políticas con miras a mejorar las condiciones de las trabajadoras domésticas en el país está preparando un **folleto sobre los derechos de las trabajadoras del sector**, ideado para instruir a las trabajadoras; se está traduciendo a varios idiomas, entre otros, amárico, árabe, francés, inglés, singalés, tamil y tagalo.

En cooperación con el Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS), SAP-FL ha elaborado una **guía sobre la regulación de las agencias de empleo privadas** que actualmente se está traduciendo al árabe. Recuerda las disposiciones del Convenio núm. 181 de la OIT y compara la normativa de diversos países, con inclusión del costo y las fianzas exigidas para la emisión de licencias. Una versión en borrador de esta guía fue utilizada en talleres celebrados en Nigeria y Ghana con los ministerios interesados, que estaban introduciendo una nueva reglamentación para las agencias de empleo privadas a fin de combatir la trata. El funcionamiento eficaz de las agencias de colocación y su debida supervisión para prevenir prácticas fraudulentas son elementos clave para eliminar el trabajo forzoso y la trata de migrantes internos e internacionales, entre otros, los trabajadores destinados al servicio doméstico.

En Indonesia y Filipinas⁸⁴, al igual que en Malasia, Singapur y Hong Kong se han realizado **exámenes de la legislación, las políticas y la práctica**; en algunos de estos países han servido para orientar el proceso de reforma legislativa. El proyecto de SAP-FL en el Asia sudoriental ha preparado un curso de formación para que los diplomáticos del área de relaciones exteriores protejan los derechos de las trabajadoras domésticas en el extranjero; formuló un programa de capacitación de certificación de calificaciones destinado al personal del servicio doméstico con

84 Sayres, N., *op. cit.*

TESDA, Filipinas, y modelos de ordenanzas que pueden ser aprobadas por unidades del gobierno local para registrar al personal del servicio doméstico e interceder ante los empleadores y los trabajadores.

El IPEC ha documentado cuidadosamente su amplia experiencia en la lucha contra el trabajo infantil doméstico en condiciones de explotación. El Programa Mundial para la Prevención y la Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico en condiciones de explotación produjo tres elementos importantes, a saber:

- Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir la explotación sexual comercial infantil, en las que se recogen recomendaciones para idear estrategias de prevención, rescate y protección.
- Un **manual para los sindicatos** (en fase de preparación) para respaldar y orientar la prevención y la eliminación del trabajo infantil, en colaboración con ACTRAV. Constará de módulos específicos sobre trabajo infantil doméstico.
- Una **guía para las publicaciones del IPEC sobre trabajo infantil doméstico** y otro material en el que se enumeran documentos clave, evaluaciones rápidas, exámenes de la legislación, buenas prácticas y lecciones extraídas, material de sensibilización y de formación.

Además, ha publicado una hoja informativa sobre el trabajo infantil doméstico peligroso destinado a los encargados de formular las políticas y de elaborar la **lista de trabajos peligrosos** exigida en los Convenios núm. 138 y núm. 182. A results de ello, países como el Paraguay han incluido el trabajo doméstico en la lista de ocupaciones peligrosas prohibidas a los menores de 18 años de edad. En la región de América Latina, el IPEC ha puesto en marcha una campaña de concienciación para informar al público sobre la explotación que padecen los niños que trabajan en el servicio doméstico. De manera análoga, en Colombia, se han difundido anuncios televisados en los que se recalca el valor del trabajo doméstico ejercido por adultos y su contribución al bienestar de la familia; transmitían los mensajes siguientes: “Respetar y valorar a quien te ayuda a organizar tu vida” y “Antes de los 15 años, es trabajo forzoso y explotación”.

Así pues, incluso en ausencia de un convenio específico sobre el trabajo doméstico, los Estados Miembros, los sindicatos y las organizaciones de empleadores pueden aprovechar todo el asesoramiento necesario de la OIT para proteger mejor a quienes trabajan en el servicio doméstico y abordar algunos de los problemas que se plantean a los empleadores.

5.7 Cooperación técnica.....

Habida cuenta de que esta ocupación no goza de reconocimiento en la legislación laboral nacional, y del enorme déficit de trabajo decente que padecen las trabajadoras del servicio doméstico, el **número de proyectos de cooperación técnica** que abordan directamente las necesidades del personal de este sector **es relativamente bajo**. En el cuadro siguiente se incluyen los proyectos recientes en materia de trabajo doméstico, algunos de los cuales ya han concluido:

Fuente: Descarga desde el sitio de PARDEV PILS, 31 de mayo de 2007		

En **Asia sudoriental**, SAP-FL y las oficinas de la OIT en la región han realizado una gran cantidad de trabajo sobre la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos al trabajo forzoso y la trata. Entre 2004 y 2006 se desarrolló un proyecto financiado por el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido que enlazaba los países de origen, Indonesia y Filipinas, y los de destino de las trabajadoras domésticas de la región, Hong Kong, Singapur y Malasia, prestó apoyo a los ministerios interesados y a otros asociados en el plano nacional para que pudieran resolver el problema. En 2003, tras la consulta con los asociados de Hong Kong en la región, se aplicó una estrategia centrada en **potenciar a las trabajadoras**

del servicio doméstico mejorando la vinculación con ellas. Así pues, se trabajó en el aumento de la capacidad de *Samahang Ugnayan ng mga Manggagawang Pangtahanan sa Pilipinas* (SUMAPI), de Filipinas, y de Tunas Mulia, en Indonesia, así como de las asociaciones de trabajadoras migrantes de Hong Kong, Singapur y Malasia, a fin de que pudieran beneficiar a un número mayor de trabajadoras, y vincularse con los sindicatos nacionales. Al mismo tiempo, se trabajó estrechamente con el Gobierno con miras a la introducción de cambios en la legislación relativa a los trabajadores migrantes en Indonesia y a los trabajadores domésticos en Filipinas. Se dirigió un programa de formación destinado a los responsables de Relaciones Exteriores de las embajadas de países con una gran población de trabajadores migrantes de Indonesia y Filipinas. Se trabajó con la Confederación de Empleadores de las Filipinas (ECOP) en la formulación de **un Código de prácticas para los empleadores de trabajadores domésticos**. Se prestó apoyo a la Autoridad para Educación Técnica y Desarrollo de las Calificaciones (TESDA), de Filipinas, para elaborar un programa de formación certificado para las trabajadoras domésticas que elevara el nivel de la profesión e incrementara la capacidad de negociación de estas trabajadoras.

A este proyecto le siguió otro financiado por el Gobierno de Noruega, que abarca a Indonesia, Hong Kong, Malasia y Singapur. El nuevo proyecto pretende lo siguiente:

- reducir la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos a la trata y el trabajo forzoso creando conciencia entre el público, y emprender actividades específicas de promoción de las medidas de protección de la política y la legislación relativa al personal del servicio doméstico;
- ofrecer protección, información, servicios de sustento y reintegración de los trabajadores domésticos expuestos a la trata y al trabajo forzoso o víctimas de estos males, y
- aumentar la capacidad de las autoridades gubernamentales y de las demás partes interesadas clave, para aumentar su eficacia en la lucha contra las prácticas de trabajo forzoso y la trata de trabajadores domésticos migrantes.

El proyecto está **fortaleciendo los marcos de política regional** mediante el trabajo en estrecha colaboración con el grupo de trabajo de la ASEAN sobre los trabajadores migrantes. Ofrece respaldo a la ASEAN en la evaluación de la función de los mecanismos nacionales sobre derechos humanos en la protección de los trabajadores migrantes.

Como el costo y la inseguridad de los sistemas de envío de remesas resta valor a las ventajas de la migración, el proyecto está mejorando los **sistemas de envío de remesas** de Indonesia, los servicios bancarios y los relativos al ahorro, el microcrédito y las inversiones. Además, fomentará el espíritu empresarial entre los migrantes que regresan.

Junto con el sindicato de trabajadores migrantes, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), se realizan tareas de promoción de las ordenanzas locales de protección de los trabajadores domésticos. Asimismo, el proyecto respalda a este sindicato en las actividades de vigilancia, y presta asistencia directa y de envío en puntos de tránsito clave de los trabajadores migrantes que regresan a Indonesia, en particular, en la Terminal 3 del aeropuerto de Yakarta, una terminal especial reservada a los trabajadores migrantes, sobre cuyo personal pesan numerosas denuncias de extorsión a las personas que regresan.

En los tres países de destino que abarca el proyecto, se ha puesto en marcha una campaña en los medios de comunicación en la que intervienen artistas y músicos que actúan de **embajadores de buena voluntad** del proyecto. Se da apoyo a los servicios prestados por los sindicatos a los trabajadores migrantes en estos países. Así pues, en Malasia, en virtud del proyecto anterior, el Congreso Sindical de Malasia (MTUC) ha creado una oficina de información para los trabajadores migrantes. Este proyecto está formulando un programa de capacitación para organizar y prestar asistencia a las trabajadoras domésticas migrantes, y está instalando oficinas de información en las delegaciones de Penang, Johor Bahru, Ipoh y Malaca. Para mejorar la investigación y el envío de trabajadores migrantes víctimas de abusos en Malasia, el proyecto también está preparando material de formación para la policía del país.

El proyecto ha llevado a cabo un análisis de política en Singapur, tras el cual presta apoyo al Congreso Sindical Nacional de Singapur en la preparación de un seminario regional sobre prácticas internacionales óptimas para proteger a los trabajadores migrantes en los países de origen y de destino.

El Programa de Trabajo Doméstico Ciudadano del Brasil, que comenzó en noviembre de 2005, fue ideado y puesto en práctica en cooperación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y la Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (FENATRAD). El programa tiene como objetivos fundamentales **mejorar las calificaciones sociales y profesionales de los trabajadores domésticos** y promover la organización y la representación colectivas en los procesos de adopción de decisiones.

En la reciente iniciativa del Gobierno de la **India**, que cuenta con el apoyo técnico de la OIT, también se plantea el objetivo de la **profesionalización del trabajo doméstico** y su reconocimiento como legítimo trabajo con los correspondientes derechos laborales. Una de las unidades seleccionadas en las que se aplica esta nueva política es el trabajo doméstico, una importante fuente de empleo regular asalariado en la economía informal, y un sector que emplea a un número importante de mujeres. El Gobierno de la India trabaja en la formulación de estrategias para reconocer las calificaciones de quienes se dedican al trabajo doméstico; con miras a la certificación, en Delhi tiene en marcha actividades cartográficas piloto sobre las calificaciones.

Por lo que respecta al trabajo infantil doméstico, muchos de los programas de duración determinada del IPEC destinados a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil incluyen el retiro de los niños y su integración a los canales clásicos de educación. Algunos han contribuido a enmendar leyes inapropiadas. Por ejemplo, el programa de duración determinada para erradicar la peores formas de trabajo infantil en Tailandia ha servido para introducir una enmienda que sustituye la actual exención de los trabajadores domésticos infantiles de la protección laboral, por una norma que ofrece protección a los empleados de todas las edades que trabajan en el entorno familiar en términos de edad mínima, salarios, períodos de descanso, y seguridad y salud en el trabajo.

Desde 2004 hasta 2006 el IPEC tuvo en marcha un programa internacional sobre el trabajo infantil doméstico financiado por el Gobierno de los Países Bajos, titulado “prevención y eliminación del trabajo infantil doméstico en condiciones de explotación mediante la educación y la formación”. Este programa tenía **un componente de alcance mundial y cuatro de alcance regional** y abarcaba 15 países⁸⁵. El componente mundial sirvió para coordinar e intercambiar información entre las regiones, controlar la calidad de las intervenciones y sus resultados, y mejorar la base de conocimientos mediante la documentación de experiencias. Este proyecto se llevó a cabo en estrecha cooperación con los sindicatos, y culminó con un taller interregional celebrado en febrero de 2006 sobre el trabajo infantil doméstico y los sindicatos, en el que se aprobó el borrador de un manual destinado a los sindicatos. Se ha publicado un informe detallado sobre esta consulta en francés y en inglés.

85 En Africa, Eritrea, Etiopía, Kenya, Tanzania, Uganda y Zambia; en Asia Sudoriental y Asia oriental, Camboya, Filipinas, Indonesia, Mongolia y Vietnam; en Asia septentrional, Pakistán y Sri Lanka y en América Central, Honduras y Nicaragua.

Todos los proyectos enmarcados en este programa se centraron en **suministrar alternativas educativas** (formales, no formales y vocacionales) a los niños rescatados del trabajo doméstico, así como en la prevención a través del **apoyo comunitario**, un mejor acceso a la escolarización, una mejor educación y la sensibilización del personal docente. En la mayoría de las regiones el proyecto fue coronado por el éxito, pues se logró llegar a más beneficiarios de los que se preveía.

En Zambia y Uganda, 3.400 niños recibieron educación formal y formación profesional que sirvieron para mejorar su perfil ante el empleo. Además, el proyecto prestó **apoyo psicológico y formación de calificaciones prácticas** que han resultado de gran utilidad a los niños que fueron víctimas de la guerra civil y del cautiverio a mano de los rebeldes. La función de las organizaciones docentes se vio fortalecida en varias escuelas.

En Honduras y Nicaragua, el proyecto logró que el tema fuese incluido en los programas nacionales y que fuese reconocido como una de las peores formas de explotación infantil, y como actividad que fomenta una relación de servidumbre, lo que a la vez sustenta la discriminación basada en el sexo, la edad o la clase social.

En Sri Lanka, el proyecto creó un **grupo de tareas sobre educación** para canalizar a los niños a la educación formal, y mecanismos de vigilancia del trabajo infantil para el sector de las plantaciones. En Pakistán, se propusieron enmiendas a la Ley sobre el empleo de niños, 1991, para armonizarla con el Convenio núm. 182. En los ocho países del Asia Sudoriental abarcados por el programa, el proyecto recalcó la **relación entre la trata y el trabajo infantil doméstico**, centrándose en los niños en situación de riesgo o de trata.

De conformidad con la estrategia de incorporación de la perspectiva de género del IPEC, todos los datos recogidos en el marco del proyecto fueron desglosados por sexo, y se veló por la igualdad de participación entre las mujeres y los hombres en los seminarios, talleres y consultas de las partes interesadas.

Entre otros programas del IPEC en América Latina cabe mencionar el programa finalizado en 2005 sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil en viviendas de terceros, de América del Sur; el programa para la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil doméstico, centrado en América Central y la República Dominicana, y un proyecto de lucha contra el trabajo infantil doméstico y la explotación sexual comercial de los niños en algunos países de América del Sur, a saber, Chile, Colombia, Perú y Paraguay.

Incorporar el tema del trabajo doméstico exige su **inclusión en los Programas de trabajo decente por país** (PTDP) de la OIT. Los PTDP rara vez se refieren a ocupaciones específicas y hasta el momento sólo tres han hecho referencias directas al trabajo doméstico, los de Argentina, Filipinas e Indonesia. Entre los objetivos prioritarios del PTDP de Indonesia figura detener la explotación laboral, lo cual contempla concretamente luchar contra el trabajo forzoso y la trata de las trabajadoras domésticas migrantes.

5.8 Legislación Nacional.....

A resultas de la acción de los sindicatos, las organizaciones de trabajadores del servicio doméstico y las ONG, así como de las obligaciones dimanantes de los convenios internacionales en los que los Estados son parte, ha aumentado el número de Estados que amplían la cobertura de su legislación laboral al personal del servicio doméstico. En los países en los que esta clase de trabajo está reconocido y regulado, la legislación puede revestir la forma de:

- una ley específica sobre el servicio doméstico;
- una ley que extienda determinados derechos a los trabajadores de la economía informal, incluido el personal del servicio doméstico, o
- disposiciones específicas en el Código del Trabajo aplicables al servicio doméstico, o un apartado sobre «Categorías especiales de trabajadores» en el que se incluya a las trabajadoras del hogar.

En otros casos, el trabajo en el servicio doméstico sigue estando excluido de la legislación laboral, aunque es obligatoria la firma de un contrato ordinario con el personal.

Tras prolongados debates, **Brasil** adoptó la ley 11.324 de 2006, que introdujo el principio de prohibir deducciones salariales en concepto de manutención y alojamiento o por la utilización de material en el lugar de trabajo, concedió el derecho a 30 días de vacaciones remuneradas al año, además de los días correspondientes por fiestas civiles o religiosas, y prohibió el despido por razón de embarazo. Al mismo tiempo, los derechos sociales consagrados en la Constitución Federal de 1988 se extendieron a los trabajadores del servicio doméstico. Entre ellos cabe citar el salario mínimo, el pago íntegro de los salarios, el descanso semanal y las vacaciones anuales remuneradas, el aviso en caso de finalización del contrato, 120 días de permiso de maternidad, el permiso de paternidad y las prestaciones por jubilación. Los empleadores tienen derecho a un 12% de deducción fiscal si registran a sus trabajadores en

el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Este incentivo mejoró la cobertura de la seguridad social ya que, entre 2003 y 2005, se registró un aumento proporcional de la contratación formal de trabajadores. No obstante, en la nueva ley no se reducía el número de horas de trabajo ni se estipulaban prestaciones por desempleo.⁸⁶

Otros países de América Latina que han adoptado leyes especiales sobre trabajo doméstico son Bolivia (2003), Perú (2003) y Uruguay (Ley sobre Trabajo Doméstico, 2006).

La **India** es un buen ejemplo de esta segunda categoría de países. La Comisión Nacional de empresas del sector no organizado, creada en 2004, ha redactado dos leyes complementarias respecto a los trabajadores de la economía informal en las que se incluye también a los trabajadores domésticos: *proyecto de ley para la seguridad social de los trabajadores del sector no organizado, de 2005*; y *proyecto de ley para los trabajadores del sector informal (promoción de las condiciones de trabajo y los medios de vida), de 2005*. El primer proyecto de ley tiene por objeto ampliar la cobertura de la seguridad social a todos los grupos de trabajadores de todos los Estados de la India. El segundo pretende mejorar las condiciones de trabajo mediante la fijación de normas mínimas básicas relativas a las horas de trabajo, el salario mínimo y la adhesión a la prohibición del trabajo infantil y del trabajo en régimen de servidumbre. Reconoce el derecho a la libertad sindical, la no discriminación respecto del pago de los salarios y las condiciones de trabajo, y la seguridad en el trabajo y prohíbe el acoso sexual. Asimismo, propone la creación, a nivel de distrito, de consejos de solución de diferendos como mecanismo institucional para solucionar las discrepancias entre asalariados y empleadores del sector informal. Por lo que respecta al personal del servicio doméstico, la Comisión recomendó la instauración de un sistema de registro. En vista de la tendencia actual a la explotación, la Comisión dijo que era necesario aprobar leyes que regulen las condiciones de empleo y fijen un salario mínimo. El primer Estado de la India en establecer un salario mínimo para el personal del servicio doméstico fue Karnataka, cuyo Gobierno emitió en junio de 2005 un comunicado en el que se estipulaba que un trabajador doméstico que trabaja ocho horas al día para una familia de no más de cuatro miembros tiene derecho a percibir una cantidad entre 1.600 Rs. y 1.800 Rs. (USD41 y 46) al mes. En el caso del personal que trabaja jornadas más prolongadas, se pagará el doble de esa cuantía.⁸⁷

⁸⁶ Díaz, M. *op. cit.*

⁸⁷ CEC-Labour File, 2 de junio de 2005, <http://www.labourfile.org>.

Actualmente, la India está elaborando una legislación específica en esta materia. El Ministerio de la Mujer y los Niños ha preparado *el Proyecto de ley para el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social)*, de 2008. En esta ley se define la figura del trabajador del servicio doméstico⁸⁸ y, como su propio nombre lo indica, se prevé la inscripción por distrito de todos los trabajadores del servicio doméstico y su incorporación al régimen de la seguridad social. Entre las importantes disposiciones sobre las condiciones de trabajo que figuran en esta ley figuran las siguientes:

- conceder un período de descanso diario para los trabajadores domésticos residentes de al menos diez horas consecutivas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente;
- prever un mínimo de 15 días de licencia anual pagada para el personal del servicio doméstico residente;
- establecer el salario mínimo conforme a la Ley de salarios mínimos;
- llevar un registro de las agencias de colocación que ofrecen trabajo al personal del servicio doméstico;
- mantener libros de registro en las agencias de colocación en los que se asienten todas las trabajadoras domésticas suministradas.

Más recientemente, en 2009, en el Estado de Maharashtra (India) se aprobó una ley que dio lugar a la creación de una Junta Tripartita de Bienestar del Personal Doméstico encaminada a promover la seguridad en el empleo dentro del sector. La Junta velará por el establecimiento de un mínimo de remuneración por hora y tiempo libre, así como de un fondo de pensiones tripartito, y por el acceso a la licencia de maternidad y el seguro de salud.

El tercer caso está ilustrado por la Provincia de **Ontario, Canadá**, donde la Ley de normas laborales, de 2000, otorga los mismos derechos al personal del servicio doméstico que al resto de trabajadores. Establece un salario mínimo general por hora trabajada que es revisado anualmente (USD 8 en 2007), estipula normas para el alojamiento, y las cuantías máximas que pueden cobrarse por concepto de manutención y alojamiento. Así pues, el empleador paga la diferencia entre el salario mínimo por las horas trabajadas y la cantidad cobrada por alojamiento y manutención. Si el número de horas trabajadas excede las 44 horas semanales, estas horas extraordinarias deben pagarse a razón de 1,5 veces su valor en el salario habi-

⁸⁸ El término “trabajador doméstico” se refiere a cualquier persona contratada para realizar trabajos de carácter doméstico o afines en el hogar a cambio de una remuneración, ya sea en efectivo o en especie, de forma directa o por medio de una agencia de colocación, con carácter provisional o permanente, a tiempo parcial o a tiempo completo.

tual o se compensarán con tiempo de descanso, si así se decide de mutuo acuerdo. El número máximo de horas de trabajo exigibles es de ocho horas al día, 48 horas a la semana. El personal doméstico debe tener al menos 11 horas consecutivas de descanso diarias y un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso a la semana. Además, no debe trabajar más de cinco horas consecutivas sin una pausa de 30 minutos para comer. Las pausas para comer no se consideran horario laboral y no cuentan para el cómputo de las horas extraordinarias. Tienen derecho a tomarse los días de fiesta oficiales, además de dos semanas de vacaciones pagadas. Los empleadores deben registrar a los trabajadores a tiempo completo en el Sistema de la Seguridad Social, en la Dirección de Rentas del Canadá y en el Instituto provincial de prevención y seguro contra los accidentes de trabajo, así como deducir y aportar las correspondientes contribuciones.⁸⁹

Francia y Bélgica han ideado un sistema especial de remuneración del personal del servicio doméstico a tiempo parcial mediante los *chéques emploi-service o titres-service*. Este sistema no sólo simplifica el registro y el cálculo de las contribuciones a la seguridad social, sino que también permite al empleador beneficiarse de reducciones de su base imponible. Es un sistema que ha demostrado ser eficaz para reducir la cantidad de trabajo no declarado.

En algunos países, la legislación laboral incluye al personal del servicio doméstico, pero les concede condiciones menos favorables que las que ofrece a otros trabajadores. Por ejemplo, **Chile** tiene un capítulo especial en su Código del Trabajo (Capítulo IV), en el que se define el trabajo doméstico y se limita la duración de la jornada laboral a 12 horas diarias, con sólo una hora de descanso. Se fija el salario mínimo en el 75% del salario mínimo de los demás trabajadores tanto para el personal del servicio doméstico residente como no residente. En noviembre de 2007, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Instituto de Normalización Profesional pusieron en marcha una campaña conjunta denominada “*Mujer trabajadora, mujer protegida*” con el fin de incluir a las empleadas domésticas en la cobertura del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo o problemas de salud relacionados con el lugar de trabajo.

En el cuadro siguiente se resumen las disposiciones legislativas fundamentales a las que nos hemos referido anteriormente.

⁸⁹ Centro de información sobre normas del trabajo, Hoja de datos, Ontario, 2007. Disponible en: <http://www.labour.gov.on.ca>.

Comparación de las leyes o proyectos de ley que reglamentan el trabajo doméstico en países seleccionados

Tipo de medida	País y ley o proyecto de ley	Disposición
Salarios	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social), de 2008	Salarios conforme a la ley de salarios mínimos
	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Ajuste anual del salario mínimo por hora (USD 8 en 2007)
	Chile: Capítulo IV del Código del Trabajo	75% del salario mínimo de los demás trabajadores
Deducciones salariales	Brasil: Ley 11.324 de 2006	Se eliminan las deducciones en concepto de manutención y alojamiento y uso de material
	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Se estipulan los montos máximos que pueden deducirse en concepto de manutención y alojamiento
Horas de trabajo	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Descanso diario de 10 horas consecutivas
	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Cuarenta y cuatro horas semanales con descansos de 30 minutos tras cinco horas de actividad. Las horas extraordinarias se pagarán a razón de 1,5 veces su valor en el salario habitual o se compensarán con tiempo de descanso, si así se decide de mutuo acuerdo. Mínimo de 11 horas de descanso consecutivas por día.
	Chile: Capítulo IV del Código del Trabajo	El máximo de horas de trabajo es de 12 horas diarias con una hora intermedia de descanso
Descanso semanal	Brasil: Ley 11.324 de 2006	Descanso semanal remunerado
	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Mínimo de 24 horas de descanso consecutivas por semana
Licencia	Brasil: Ley 11.324 de 2006	Licencia anual de 30 días, además de los días feriados oficiales
	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social), de 2008	Licencia anual de 15 días como mínimo para el personal del servicio doméstico residente
	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Dos semanas de vacaciones pagadas
Atención de salud		

Tipo de medida	País y ley o proyecto de ley	Disposición
Seguridad social	Brasil: los derechos sociales consagrados por la Constitución Federal de 1988 se hacen extensivos al personal del servicio doméstico	Las prestaciones de jubilación se equiparan con las de los demás trabajadores. Deducción fiscal del 12% para los empleadores que registran sus trabajadores en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Los cargos por registro se destinan a la creación del fondo de bienestar social para el personal del servicio doméstico. Disposición en la que se establece la contribución de trabajadores y empleadores
	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Los empleadores deben registrar a los trabajadores a tiempo completo en el sistema de la seguridad social, así como deducir y aportar las correspondientes contribuciones
	Francia y Bélgica	Las contribuciones a la seguridad social del personal del servicio doméstico a tiempo parcial se pagan según la modalidad de « <i>chèque emploi-service</i> »
Prestaciones de desempleo	India: proyecto de ley para el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Pago mínimo proveniente del fondo de bienestar social
Seguridad en el trabajo	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Los empleadores deben registrar a los trabajadores a tiempo completo en el Instituto provincial de prevención y seguro contra los accidentes del trabajo, así como deducir y aportar las correspondientes contribuciones
Acoso sexual		
Contrato	Brasil: los derechos sociales consagrados en la Constitución Federal de 1988 se hacen extensivos al personal del servicio doméstico	Aviso previo en caso de terminación de la relación de trabajo
Registro	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Registro de los trabajadores a nivel de distrito en los organismos denominados <i>Workers' Facilitation Centres</i>
Solución de diferendos	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Conciliación mediada por comités de distrito según los procedimientos que se establecen en la Ley
Agencias de colocación	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Registro de las agencias de colocación y mantenimiento del registro de todos los trabajadores enviados a la India

Tipo de medida	País y ley o proyecto de ley	Disposición
Maternidad	Brasil: Ley 11.324 de 2006	Se prohíbe el despido en caso de embarazo
	Brasil: los derechos sociales consagrados por la Constitución Federal de 1988 se hacen extensivos al personal del servicio doméstico	Licencia de maternidad y licencia de paternidad de 120 días
Normas relativas al alojamiento	Canadá (Ontario): Ley de normas laborales de 2000	Se establecen las condiciones mínimas
Derecho a organizarse	India: proyecto de ley sobre los trabajadores del sector informal (promoción de las condiciones de trabajo y los medios de vida) de 2005	Se reconoce
No discriminación	India: proyecto de ley sobre los trabajadores del sector informal (promoción de las condiciones de trabajo y los medios de vida) de 2005	Se reconoce
Eliminación del trabajo forzoso	India: proyecto de ley sobre los trabajadores del sector informal (promoción de las condiciones de trabajo y los medios de vida) de 2005	Se prohíbe el trabajo en condiciones de servidumbre
	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Obligatoriedad de mantener registros de migración del personal del servicio doméstico para prevenir la trata de trabajadores
Abolición del trabajo infantil	India: proyecto de ley sobre los trabajadores del sector informal (promoción de las condiciones de trabajo y los medios de vida) de 2005	Se reconoce
Formación profesional	India: proyecto de ley sobre el personal del servicio doméstico (registro, seguridad y bienestar social) de 2008	Responsabilidad de las juntas de distrito

Un ejemplo de país donde el servicio doméstico está excluido de la legislación laboral, pero donde se ha adoptado otras medidas para proteger a quienes lo ejercen es **Jordania**. En 2001, el Ministerio de Trabajo de este país firmó un Memorando de Entendimiento con el UNIFEM y con los Gobiernos de Filipinas, la India, Indonesia, Nepal y Sri Lanka para plantear la cuestión de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, convirtiéndose así en el primer país de Oriente Medio en adoptar esta medida. En 2003, los Gobiernos **estandarizaron un contrato de trabajo** para el personal doméstico en el extranjero, en el que se estipulaba una escala de salarios y se reconocía el derecho a los servicios médicos. Se adoptaron

nuevas leyes para regular y autorizar la creación de agencias de empleo. En el Ministerio de Trabajo se creó un Departamento para las trabajadoras migrantes destinadas al servicio doméstico, que trabajaría con los empleadores y las agencias. Se encomendó a las embajadas y las ONG que prestaran servicios jurídicos y sociales e impartieran formación a las trabajadoras migrantes.⁹⁰ Con el apoyo de la Oficina Regional de la OIT para los Estados Arabes (OIT-ROAS), en el Líbano se está poniendo en marcha un proceso similar. En 2009, con la colaboración de la OIT y la Oficina del ACNUD, el Líbano introdujo un contrato uniforme a fin de proteger los derechos humanos de las trabajadoras domésticas, en el que se prevé un conjunto común de normas, con inclusión del derecho a unas condiciones de vida dignas, alimentos suficientes, descanso y seguro de salud. Como paso previo a la emisión del permiso, el contrato uniforme debe ser firmado por ambas partes (suscribiéndose una copia en el idioma de la empleada).

En julio de 2005, **Arabia Saudita** creó un departamento especial para proteger los derechos de las trabajadoras migrantes e imponer sanciones a los empleadores que abusan de ellas. Recibe las quejas de empleadas domésticas que han sido objeto de acoso sexual o malos tratos, o que han sido privadas de su remuneración. Los empleadores declarados culpables no pueden solicitar personal doméstico durante cinco años.

La cuestión de si los Estados deben promulgar leyes específicas sobre el personal del servicio doméstico o incluir a éste en el Código del Trabajo es objeto de controversia. Reformar el Código del Trabajo mediante la introducción de una sección relativa a categorías especiales de trabajadores suele ser menos engorroso que aprobar una ley específica. Sin embargo, es importante que se tenga en cuenta la especificidad de la relación de trabajo y que la ley se ajuste a las necesidades especiales de las mujeres, los niños y los migrantes.

¿Cómo se difunden las leyes sobre el trabajo doméstico cuando las hay? En algunos países, como **Austria**, es obligatorio que el empleador proporcione al miembro del personal del servicio doméstico una copia de la ley en vigor así como de cualesquiera convenios colectivos sobre salarios mínimos que pudieran ser aplicables al momento de la contratación. En **Argentina**, es obligatorio facilitar al trabajador doméstico un libro de trabajo expedido por la autoridad laboral, en el que figuran los datos personales de la empleada, el texto de la ley sobre el trabajo doméstico y el salario convenido entre las partes. En **Finlandia**, el empleador debe exponer la ley,

90 Información de UNIFEM, Oficina Regional de los Estados Arabes, Ammán, mayo de 2006.

las disposiciones y el reglamento correspondientes en un lugar adecuado para que los trabajadores puedan consultarlos, y también debe confeccionar un horario de trabajo y llevar un registro aparte de todos los pedidos de trabajo extraordinario y de las horas extraordinarias, registro que el personal podrá consultar y que estará a disposición de la autoridad de seguridad y salud en el trabajo, si así lo solicitara. En **Sudáfrica**, el empleador no sólo tiene que suministrar por escrito a sus empleados los detalles específicos del contrato, sino que debe conservar una copia del convenio sectorial o un resumen oficial del mismo en un lugar accesible al personal.⁹¹

En el Estado de Nueva York se está trabajando por la elaboración de una declaración de derechos para el personal del servicio doméstico para 2009. El proyecto de ley modificaría la legislación laboral, obligando al empleador a proporcionar cobertura de salud a las empleadas a tiempo completo o un suplemento salarial con ese fin, a dar un preaviso en caso de despido, pagar los días de baja por enfermedad, aumentar la remuneración de acuerdo con el aumento del costo de vida basándose en el índice de precios al consumidor de los EE.UU., y abonar la debida indemnización por antigüedad en el caso de las empleadas domésticas que han trabajado durante mucho tiempo.

Los organismos regionales intergubernamentales están llamando también la atención sobre esta cuestión. En una resolución aprobada en 2000, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del **Parlamento Europeo** pide que:

- los Estados miembros establezcan una definición europea del trabajo doméstico;
- los Estados miembros elaboren estadísticas del fenómeno del trabajo doméstico no declarado y que las actualicen periódicamente;
- los Estados miembros procedan a un estudio más detallado del trabajo doméstico no declarado, así como de sus costes y repercusiones para los presupuestos nacionales, el mercado del trabajo y los particulares;
- esta actividad sea reconocida plenamente como ocupación de pleno derecho.

El texto hace hincapié en “la necesidad de un marco jurídico específico que permita que todos los empleados domésticos se beneficien de la protección de una legislación laboral y de los derechos subjetivos que de ella emanan”⁹²

⁹¹ Ramírez Machado, J-M., *op. cit.*

⁹² Propuesta de resolución RR\423335.

5.9 Iniciativas de los interlocutores sociales de la OIT

Para los sindicatos, la organización de los trabajadores domésticos sigue siendo un arduo empeño. Por su dispersión geográfica y las dificultades para acceder a ellos, y por tratarse en su mayor parte de una población migrante y con empleos provisionales, son varios los obstáculos que hay que superar para organizarlos. A medida que aumenta el número de trabajadores despedidos a consecuencia de la reducción de plantillas en los servicios públicos y las empresas privadas, más imperioso se torna proyectarse hacia los trabajadores de la economía informal, los más vulnerables a la explotación.

En una publicación pionera de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), elaborada tras la conferencia celebrada en abril de 2005, su Secretario General, John Monk afirma:

“Los sindicatos deberían proteger no solamente a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo fijos, sino que deberían salir a buscar a aquellos otros aislados y dispersos, ayudarles a organizarse y velar por que cuenten con protección”.⁹³

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha pedido que se regule el trabajo doméstico mediante un nuevo **convenio internacional**. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) adoptó algunas políticas en 1997 y puso en marcha acciones para apoyar y ampliar la organización del personal del servicio doméstico y defender los derechos humanos y sindicales de los trabajadores migrantes para el servicio doméstico. Esta política fue reiterada en la Conferencia mundial de la mujer de la UITA, celebrada en marzo de 2007, donde se presentó un proyecto denominado «Respeto y derechos para las trabajadoras del hogar» cuya finalidad es crear **una red de organizaciones de trabajadoras del hogar**. Esta iniciativa es el resultado de una reunión internacional celebrada en Amsterdam en noviembre de 2006 y organizada por IRENE, FNV, la red mundial WIEGO y CAW (Comité de mujeres asiáticas), en la que se congregaron 60 organizaciones. De acuerdo con la coordinadora de IRENE, esta red podría contar con unos 280 posibles miembros.⁹⁴

⁹³ CSI, Out of the Shadows [*Salir de la sombra*], *op. cit.*.

⁹⁴ Reunión con Anneke van Luijken en junio de 2007.

A nivel nacional, varios sindicatos prestan servicios a los trabajadores domésticos. Kalayaan, en el Reino Unido, y CFMW, en los Países Bajos, han establecido un **foro o escenario** específico para las trabajadoras domésticas a fin de que éstas puedan relatar sus experiencias y analizar medios para influir en sus propias condiciones de trabajo y mejorarlas.

En Malasia, y con el apoyo de la OIT, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) ha creado una Comisión Especial para prestar apoyo a las trabajadoras domésticas y reforzar las actividades **de promoción del establecimiento de unas normas legislativas mínimas** de protección a las trabajadoras de este sector y elaborar un contrato estándar basado en ellas.

CNV, Países Bajos, cita algunos ejemplos de servicios que los sindicatos nacionales ofrecen al personal del servicio doméstico. SINTRADOP, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay, ofrece **servicios de guardería** donde las trabajadoras pueden dejar a sus niños durante el trabajo. Los sindicatos MTC Níger y MTC Malí prestan servicios de **mediación entre el potencial empleador y la trabajadora**, e informan sobre los derechos y deberes de cada una de las partes. SADAGWU, la rama de trabajadores domésticos del sindicato CONSAWU, de Sudáfrica, organiza cursos de **formación profesional** para el personal doméstico, así como cursos de alfabetización y matemáticas. En Sri Lanka, el NWC ha creado centros en muchas partes del país para alojar a las víctimas de violencia o intimidación. También publica nombres de agencias de contratación de las que hay constancia han cometido abusos contra los trabajadores migrantes.

Los sindicatos también se ocupan de la protección de los niños que ejercen el trabajo doméstico. CHODAWU, de Tanzania, ha creado un **centro de formación para niñas** más mayores que desean aprender el oficio doméstico. En dicho centro se les proporciona un certificado que acredita su formación en tareas del hogar, cocina, puericultura y normas de la buena mesa, esperando que su valor de mercado aumente y puedan obtener una remuneración adecuada. **El centro dispone de una oficina de colocación.** Los empleadores deben firmar un contrato tanto con la empleada como con la organización, según el cual se concede al personal de CHODAWU el derecho a visitar la casa del empleador y supervisar las condiciones de trabajo de la empleada.

CHODAWU ha creado **Comités de Trabajo Infantil** en las comunidades receptoras y en las de envío a fin de facilitar la identificación, el retiro y la reintegración de las niñas a su familia. El Comité de la comunidad de origen ayuda a la comunidad a sensibilizar a sus miembros sobre los problemas que las niñas han afrontado, facilitando así un mayor grado de aceptación. Estos comités también ayudan a resolver conflictos y aconsejan a las niñas que se encuentran en dificultades.

Hasta el momento, las organizaciones internacionales y nacionales de empleadores no han tratado la cuestión del servicio doméstico. En el contexto del programa de la OIT en Asia sudoriental relativo a la protección a los trabajadores domésticos contra el trabajo forzoso y la trata de seres humanos, la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) se embarcó en un largo proceso de elaboración de un **Código de Conducta** para los empleadores de trabajadores domésticos, que pudiera inspirar iniciativas similares en otros lugares. El Código, al que se hace referencia más adelante, no sólo sitúa al servicio doméstico al mismo nivel de otras ocupaciones en relación con los derechos en el trabajo, sino que asigna a la organización nacional de empleadores la responsabilidad de promover este reconocimiento en sus declaraciones políticas y de informar de sus derechos a los trabajadores domésticos.

Código de Conducta de la ECOP⁹⁵ Marzo de 2006

Considerando que la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) reconoce la contribución de los trabajadores domésticos a la vida familiar, a la economía y al sistema de seguridad social de Filipinas;

Considerando que la ECOP reconoce que los trabajadores domésticos, por el propio carácter de sus obligaciones, forman parte esencial de la familia filipina y contribuyen a la construcción de esta institución fundamental de la sociedad;

Considerando que la ECOP defiende la dignidad y los derechos del personal del servicio doméstico como seres humanos y como miembros de la fuerza de trabajo;

La ECOP resuelve, por lo antes expuesto, respetar, defender y promover los siguientes derechos de los trabajadores domésticos:

- el derecho al acceso pleno y en condiciones de no discriminación a un salario mínimo, un horario de trabajo, prestaciones de enfermedad y de maternidad, protección social, así como a cualesquiera otras condiciones de empleo estipuladas en la ley;
- el derecho a cambiar de empleador, siempre que medie la práctica establecida y razonable de avisar con anticipación, una causa justa y otros procedimientos previstos para la finalización del contrato y de la relación de trabajo;
- el derecho a indemnización por cese prevista en la ley;
- el derecho a un contrato de empleo exigible ante los tribunales, siempre que éste sea aplicable y auténtico, y no sea contrario a la ley;
- el derecho a trabajar sin temor al maltrato físico o psicológico, ni al abuso sexual;
- el derecho a afiliarse a un sindicato;
- el derecho a vivir y trabajar sin ser víctima de discriminaciones;
- el derecho a disfrutar de tiempo libre para asuntos personales o para el esparcimiento.

Además, en aras del bienestar y el desarrollo de los trabajadores domésticos, la ECOP se compromete a emprender las siguientes acciones:

- afirmar los derechos de los trabajadores domésticos en las declaraciones, resoluciones, acuerdos, documentos, y procedimientos y prácticas de la ECOP;
- velar por que se informe de sus derechos a los trabajadores domésticos;
- iniciar, participar y apoyar un debate permanente y bien fundado entre las partes interesadas sobre el empleo de los trabajadores domésticos y sus derechos;
- trabajar con otros organismos -del gobierno y de la sociedad civil- en la promoción de los derechos de los trabajadores domésticos.

⁹⁵ Confederación de Empleadores de Filipinas, "Ethical Guidelines on the Employment of Domestic Workers", Documento de Trabajo, febrero de 2006, págs. 3-4.

A un nivel más informal, se formaron **grupos de empleadores de trabajadores domésticos de un mismo vecindario** y comenzaron a impartir formación y educación a las empleadas del lugar a fin de impedir y frenar los abusos y la explotación. En Bel-Air Makati funciona desde hace muchos años un grupo de este tipo, y es un modelo de protección de los derechos laborales sobre el terreno por parte de los grupos de empleadores.

6..... La respuesta de otros actores

6.1 Organizaciones de autoayuda para las trabajadoras..... del servicio doméstico.....

“En ciertos países... (por ejemplo, en el Brasil, el Canadá, Jordania y Kuwait), la legislación que garantiza el derecho de organización no ampara a los trabajadores domésticos. Estos (en su mayoría de sexo femenino), tienen problemas muy concretos, y están a menudo aislados y son vulnerables (...) Les resulta evidentemente muy arduo ejercer su derecho a organizarse, y en el plano individual tales dificultades son con frecuencia insuperables. Con fines de promoción, es preciso eliminar los obstáculos legales y rechazar la idea de que, debido a la índole de su trabajo y a sus relaciones con su empleador, en cuya casa viven probablemente, es inadecuado que busquen el apoyo de una organización.”⁹⁶

A pesar de estas dificultades, los trabajadores domésticos se están uniendo para defender sus derechos. Algunos de ellos **reciben ayuda de ONG** como SUMAPI, de Filipinas, que ha crecido bajo la supervisión del Foro de Visayan. Ahora ya tiene delegaciones en Luzón, las Visayas y Mindanao, y su número de afiliadas procedentes del servicio doméstico asciende a alrededor de 8.000. Esta asociación trata de concientizar a sus miembros sobre los derechos que les asisten, además de proporcionarles formación básica para el liderazgo y conocimientos elementales para la vida. Les facilita el acceso a servicios que pueden proteger al personal doméstico contra los abusos de los que son víctimas, y aboga por leyes y políticas de ámbito local y nacional que los benefician. Fue una de las principales asociaciones organizadoras de la **Primera Cumbre Nacional de Trabajadores del Servicio Doméstico**, celebrada en 2005, de la cual surgió un programa de diez puntos sobre el trabajo decente en el servicio doméstico. Entre sus logros podemos citar el establecimiento de **ordenanzas** de carácter local **en cinco grandes ciudades** (Makati y Quezon, en la región de la capital nacional, y Bacolod, Cebú e Iloilo, en las Visayas) en las que se reconocen los derechos de las trabajadora domésticas y se facilita su registro y su acceso a la educación. En la actualidad, colabora con colegios de enseñanza primaria y secundaria para lograr que **los planes de estudio y los métodos de enseñanza se adapten a las posibilidades de los niños que trabajan en el servicio doméstico**. Mila, un antiguo trabajador doméstico y director de SUMAPI, afirma: “Somos muchos e importamos a las familias y los individuos. La nuestra es una gran voz”.⁹⁷

⁹⁶ OIT, Su voz en el trabajo, *op. cit.*

⁹⁷ Citado por Ric Casco en *World of Work*, No 58, diciembre de 2006.

Otras organizaciones, como Tunas Mulia, en Jogyakarta (Indonesia), han creado espontáneamente un **sindicato local** de trabajadoras domésticas para denunciar los casos de explotación o maltrato. En la India, en 2006, el Movimiento Nacional de Trabajadores Domésticos contaba con 2,4 millones de afiliados distribuidos en 21 Estados, y su labor, tanto en las regiones de origen como en las de destino, se centra en impedir la trata de personas, organizar reuniones sociales semanales para las trabajadoras domésticas, prestar asistencia jurídica en caso de malos tratos y manifestarse frente a las casas de los empleadores que incumplen sus contratos.

Recientemente, en los Estados Unidos, las niñeras inmigrantes, las amas de llaves y las cuidadoras de ancianos de todas partes del país han fundado la **Alianza Nacional de las Trabajadoras del Servicio Doméstico**, que representa a miles de trabajadoras de las ciudades de Nueva York, Los Angeles, Washington DC y San Francisco. Se proponen crear las condiciones para una mayor participación de la fuerza de trabajo doméstica, difundir la lucha de las trabajadoras del sector y mejorar sus condiciones de trabajo. La Alianza apoyará las reivindicaciones de las trabajadoras del servicio domestico de Nueva York que están organizándose a fin de que se apruebe un proyecto de ley sobre los derechos de las trabajadoras domésticas en esa ciudad, entre otros, el derecho a un salario digno, atención sanitaria y prestaciones básicas para estas mujeres.

Las organizaciones de personal del servicio doméstico de América Latina funcionan desde hace dos décadas y han creado una sólida red regional: la Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras Domésticas (**CONLACTRAHO**). Esta Confederación está constituida por diversos sindicatos y asociaciones de 11 países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y República Dominicana. CONLACTRAHO pretende **fortalecer las actuales organizaciones de personal del servicio doméstico** y crear otras nuevas en países donde no existen; **fomentar la unidad de todas las organizaciones** sin que haya discriminación por razón del origen étnico ni de índole cultural, ideológica o religioso; sensibilizar a las trabajadoras sobre los problemas de este sector; denunciar las condiciones de explotación y marginalidad a las que están sometidas, y luchar por su dignidad. Su actividad se centra principalmente en la información y la asistencia jurídica. También colabora en **la recopilación de datos** y ha realizado estudios sobre las condiciones de trabajo en el servicio doméstico en siete países. En la conferencia que celebró en abril de 2006, las afiliadas decidieron trabajar por **la profesionalización** de este sector y por la promoción del Convenio de la OIT sobre el personal del servicio doméstico.

¿Cuáles son las demandas de las trabajadoras domésticas? En primer lugar, al igual que en el caso de los demás trabajadores, reclaman el derecho a ser oídas... “Estamos cansadas de escuchar a los demás hablar en nuestro nombre”, dice Marcelina Ramírez de IPROFOTH, Perú.

En una reunión celebrada en noviembre de 2006 y en la que se congregaron diversas organizaciones del servicio doméstico en Amsterdam, las trabajadoras del servicio doméstico enunciaron las demandas siguientes:

- reconocimiento de su condición de trabajadoras;
- condiciones de trabajo seguras y decorosas;
- contratación conforme a la ley y condición de inmigrantes regulares;
- mecanismos para eliminar la discriminación de que son víctimas con respecto a sus derechos laborales y sus condiciones de empleo, y
- respeto por sus derechos humanos⁹⁸.

Muchas organizaciones de trabajadoras domésticas permanecen fuera de las estructuras sindicales nacionales. Esto puede deberse a que dichas trabajadoras son renuentes a afiliarse a un sindicato, pues tienen la impresión de que están sumamente politizados y dominados por los hombres. Pero hay otros impedimentos a la afiliación, como el carácter oculto del trabajo doméstico y las consiguientes dificultades para organizarse, y también la falta de recursos económicos para pagar las cuotas. En ocasiones, los propios afiliados sindicales tienen una empleada doméstica, y ello crea un conflicto de intereses. A pesar de estos obstáculos, **la afiliación de las trabajadoras domésticas a los sindicatos nacionales** impulsaría enormemente su voz y su representación, además de que beneficiaría los conocimientos prácticos que tienen los sindicatos para organizar y gestionar las redes de afiliados.

6.2 Estrategias que las ONG han puesto en práctica

Algunas ONG internacionales, como *Human Rights Watch*, *Anti-Slavery International* y *Save the Children*, han llevado a cabo amplios estudios de los problemas que afrontan los adultos y los niños que trabajan en el servicio doméstico, han denunciado ante el Comité de Derechos Humanos y otros órganos de supervisión de las Naciones Unidas las condiciones próximas a la esclavitud a las que se somete a estos trabajadores, y han apoyado a las ONG locales en la adopción de medidas destinadas a evitar esta explotación y rehabilitar a las víctimas.

98 IRENE, Declaración de la Conferencia de noviembre de 2006: www.irene-network.nl/espanol/sobre_irene.htm .

Además, una serie de ONG locales y naciones han elaborado estrategias para impedir el trabajo infantil en el servicio doméstico, proteger a los niños que lo ejercen y rehabilitar a quienes han sufrido situaciones de peligro o de maltrato.

Un ejemplo de ello es la estrategia de prevención del *Centre Emmanuel*, en el **Senegal**. La interacción del Centro con las comunidades de las aldeas permitió constatar que la migración de las mujeres a las ciudades suele ser una forma de fuga de las numerosas tareas del hogar que deben soportar en sus aldeas, de la falta de oportunidades económicas y de la monotonía de la vida rural. Así pues, con la ayuda del IPEC, esta ONG se propuso lo siguiente:

- **aligerar la carga de trabajo doméstico de las mujeres**, por ejemplo, construyendo molinos que las liberen de la tarea de moler el grano;
- crear fuentes alternativas de ingresos;
- fomentar actividades deportivas y culturales para las jóvenes, en el curso de las cuales se difunden los riesgos que entraña una migración no informada a las ciudades.

En **Tanzanía**, existe un mecanismo de orientación *inter pares* que facilita enormemente la rehabilitación de las niñas rescatadas del trabajo infantil doméstico. A cada nueva niña que llega al Centro KIWOHEDE se le asigna otra niña que en el pasado ha trabajado en el servicio doméstico, y quien a partir de entonces se convierte en su “compinche” o “compañera”; con ella comparte sus experiencias a cambio de apoyo emocional. Este intercambio complementa el asesoramiento que la niña recibe del personal del centro. Las muchachas de personalidad fuerte y sumamente motivadas para la tarea reciben formación para convertirse en **educadoras *inter pares***. Las niñas ya formadas parecen ser muy hábiles para conectar con las niñas que trabajan en el servicio doméstico y para aconsejarlas al principio sobre cómo tratar sus traumas.

En Phnom Penh, Camboya, se han establecido varios mecanismos de protección para los niños que trabajan en el servicio doméstico. El Departamento municipal de asuntos sociales, y de rehabilitación de veteranos y jóvenes, dependencia oficial a cargo de la protección infantil en la capital del país, ha utilizado los recursos disponibles. Entre otras cosas, ha creado una red de organismos gubernamentales y ONG competentes en la materia para lograr actividades exhaustivas y coordinadas. Es una suerte de red de protección para los niños que trabajan en el servicio doméstico. Por lo que respecta a la asistencia directa, el Departamento municipal antes mencionado se ha ocupado de los mecanismos de base comunitaria: ha crea-

do una línea telefónica de atención urgente, ha llevado a cabo intervenciones y ha retirado a los niños víctimas de situaciones de maltrato o de riesgo. Estas acciones se han complementado con cursos de formación destinados a mejorar la capacidad de la red.⁹⁹

La capacitación de los niños ha demostrado ser una estrategia adecuada para retirarlos del trabajo en el servicio doméstico. En Guatemala, la Asociación Proyecto Conrado de la Cruz ayuda a las muchachas indígenas que trabajan en el servicio doméstico, la mayor parte de las cuales son migrantes que viven en condiciones de discriminación, pobreza y exclusión social. Esta asociación proporciona a las muchachas servicios integrales en materia de educación, salud, recreación y acompañamiento cuando se sienten vulnerables, maltratadas y desamparadas. El principal reto del programa es lograr que las niñas cambien la opinión que tienen de sí mismas a fin de que puedan imaginar un proyecto de vida al margen de su ocupación doméstica y crear lazos distintos con otras personas y otros entornos. Con el apoyo del personal del proyecto, las niñas van registrando su evolución interior mediante un diario personal, y con su grupo de autoayuda van trabajando los cambios necesarios.

Por medio del Centro Educativo para las Mujeres Jóvenes Mayas Trabajadoras, que imparte su propio programa aprobado por el Ministerio de Educación, se ofrece enseñanza básica gratuita a las niñas excluidas del sistema escolar formal. Las alumnas cursan estudios primarios acelerados, que además se complementan con capacitación sobre sus derechos y con formación profesional en mecanografía, informática, secretariado, cocina, manualidades o enfermería auxiliar, entre otras.

Además, las niñas que han participado en el proyecto se organizan en juntas directivas elegidas democráticamente e inscritas en la municipalidad. Cada una de las cuatro juntas directivas que existen actualmente forma parte de redes comunitarias en las cuales participan familias, autoridades locales, instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, a fin de facilitar la continuidad y la sostenibilidad de las acciones realizadas por las niñas. Además, las mismas niñas reciben formación como promotoras o voluntarias en materia de derechos de los niños que trabajan, lo cual permite a la asociación renovar su personal y mejorar la calidad de su trabajo comunitario¹⁰⁰.

99 Matsuno, A., Blagbrough, J. Child Domestic Labour in South-East Asia and East Asia: Emerging Good Practices to combat it. OIT, Bangkok 2006.

100 Buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre trabajo infantil y adolescente doméstico en América Central y República Dominicana: Una perspectiva de género. OIT, San José, 2005.

La Asociación de propietarios, de BelAir, Makati, **Filipinas** ha logrado garantizar que las trabajadoras del servicio doméstico de su barrio gocen de condiciones de trabajo justas. Entre los empleadores se designa **un Defensor de la Empleada**, a fin de que, en caso de dificultades, medie ante el empleador-propietario. Un grupo de empleadoras organiza sesiones semanales de carácter educativo y recreativo destinadas a todas las empleadas del servicio doméstico del vecindario, gracias a las cuales se logra una detección temprana de los casos de explotación o de malos tratos.

En cuanto al Foro de Visayan, en Filipinas, **mejorar la relación entre el empleador y la empleada** es uno de los objetivos fundamentales para tratar de resolver la situación de las niñas que trabajan en el servicio doméstico. En caso de conflicto, en vez de plantear una estrategia “de culpabilización” y confrontación, el personal del Foro de Visayan media entre el empleador y las jóvenes trabajadoras domésticas para tratar de solucionar el problema que ha provocado sus discrepancias.

Dado el aislamiento en que se encuentran las niñas que trabajan en este sector, el Foro de Visayan se esfuerza por desarrollar **la capacidad de resistencia** de estas niñas, proporcionándoles habilidades para que afronten las situaciones difíciles que surjan. Desarrollar esta capacidad de resistencia es el proceso mediante el cual una persona descubre su fortaleza interior, reconoce sus defectos y es capaz de tomar medidas y progresar para adoptar decisiones sobre su futuro.

El aumento de la capacidad de resistencia de las niñas que ejercen esta ocupación puede medirse de distintas formas en la práctica; por ejemplo, cuando ya son capaces de evitar el conflicto en casa de sus empleadores, toman la decisión de retomar los estudios, informan de los casos de explotación de los que son objeto, y se convierten en alguien capaz de tender la mano a los demás y luchar por sus derechos.¹⁰¹

101 Blagbrough, J. Good practice and methodological guidelines for action to combat child domestic labour: the Philippines experience, OIT-IPEC, inédito, 2003.

7.....Impulsar el programa de trabajo doméstico

En los próximos años, el servicio doméstico ejercido por las trabajadoras, tanto en otro país como en el suyo propio, será el sector del que proceda gran parte de la tan necesaria prestación de asistencia a los menores y las personas de edad. A menos que trabajemos de forma concertada para lograr **el reconocimiento y la regulación** del trabajo doméstico y promover la organización de quienes lo ejercen, las trabajadoras del sector seguirán sometidas a la explotación, el maltrato, e incluso la esclavitud. Al mismo tiempo, para conseguir la calidad de la atención de los menores y las personas de edad, los Estados han de respaldar la prestación de **servicios de asistencia profesional adecuados** a sus ciudadanos. Además, en el caso de quienes deciden prestar esa clase de asistencia en domicilios particulares en lugar de hacerlo en una institución, el Estado debe propiciar **la formación en el puesto de trabajo** de dicho personal, y facilitar así la movilidad ascendente, hacia los sectores de hotelería y catering, y de prestación de asistencia.

Todos los que luchan en pro de la justicia social tienen el deber de restituir la dignidad a los millones de mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico, cuyos derechos humanos son violados día tras día. Para el movimiento internacional del trabajo y la OIT, el trabajo doméstico constituye un **desafío en materia de trabajo decente y de igualdad de género**. Si no se tiene en cuenta esta categoría de trabajadoras, no se puede afirmar que se ha cumplido alguno de esos objetivos.

Existe una clara correlación entre el mayor número de asociaciones o sindicatos de personal del servicio doméstico y el reconocimiento de sus derechos humanos y laborales. El marco legislativo se forja sobre el yunque de la **presión del público**. El respaldo de los sindicatos a las demandas de regulación formuladas por las organizaciones de trabajadoras domésticas nos hace confiar en que la sombra de la explotación y el maltrato retrocederá frente a la acción colectiva.

Este movimiento que parte de las bases debe ir acompañado por un impulso desde arriba que tome la forma de la **obligación moral de los Estados** de prestar servicios de asistencia a sus ciudadanos y de proteger los derechos de quienes, ante la falta o la incapacidad de estos servicios, asumen esa tarea. Las organizaciones de trabajadores han reclamado un **nuevo instrumento de la OIT** sobre trabajo doméstico, petición que ha recibido el apoyo de las ONG, quienes suelen ser testigos del trato injusto y, a menudo, violento que se dispensa a las trabajadoras del servicio doméstico, y ha sido aceptada por el Consejo de Administración de la OIT.

A modo de preparación, se requiere un amplio **programa interregional sobre trabajo doméstico** a fin de diagramar la realidad básica y formular estrategias específicas para cada contexto encaminadas a reafirmar los derechos de las trabajadoras domésticas. Este programa debe dar prioridad a rescatar a quienes trabajan en condiciones de esclavitud o *quasi* esclavitud o de trabajo forzoso, en particular, las víctimas de la trata, y disponer los medios para su rehabilitación y reintegración económica y social. El programa debe mantener al trabajo doméstico en la pantalla de control de quienes procuran proteger a los trabajadores del sector informal de la economía. También ha de ayudar a las regiones donde el problema es más grave, a que aprovechen la experiencia de los países que han conseguido mejorar las condiciones de vida y de trabajo del personal del sector.

Tal como se desprende claramente del capítulo 5 del presente documento, hasta hoy, la respuesta de la OIT se ha centrado principalmente en el trabajo doméstico infantil. La calidad de la investigación y los efectos de la cooperación técnica logrados por OIT-IPEC revelan que es posible realizar cambios a gran escala si se cuenta con recursos humanos y financieros suficientes. El segundo grupo beneficiado por la labor de la OIT es el de las mujeres que emigraron al extranjero para realizar tareas domésticas. Sin embargo, hasta ahora sólo unas pocas regiones de origen y de destino se han visto beneficiadas con algún programa de la OIT destinado a las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico, por tanto, hay que ampliar estas actividades a otras regiones. Entre los grupos que todavía no han recibido gran atención cabe citar el grupo de las **migrantes dentro de un mismo país**, en particular **las que proceden de pueblos indígenas y tribales** que probablemente constituyen la mayoría de las trabajadoras del sector doméstico. Es necesario diseñar proyectos adaptados a sus necesidades específicas.

7.1. Elementos de un programa interregional sobre trabajo doméstico

Este programa debe contribuir a crear un **marco de política** que favorezca una relación laboral basada en los derechos. Habida cuenta de las necesidades del sector de la asistencia y la contribución del trabajo doméstico a este sector, la estrategia consistirá en elaborar una respuesta mundial para contrarrestar la explotación y el maltrato y promover, al mismo tiempo, las posibilidades de empleo de las mujeres en el servicio doméstico.

Para que el trabajo doméstico sea digno, este programa tiene cinco elementos convergentes: recopilación de datos, organización, promoción de un marco legislativo adecuado, aumento de la capacidad y prestación de servicios directos.

Recopilación de datos: Los estudios y las consultas llevadas a cabo por la OIT para preparar el nuevo instrumento pueden complementarse con la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos a escala nacional recurriendo a los métodos siguientes:

- Incluir el trabajo doméstico como categoría profesional independiente en la CIUO revisada y en las encuestas de hogares y de la fuerza de trabajo.
- Alentar el registro del personal del servicio doméstico para que disminuya el porcentaje de trabajo doméstico no declarado.
- Elaborar una metodología que sirva para estudiar los procesos de contratación, y las condiciones de vida y laborales de estas trabajadoras con la asistencia de las instituciones académicas expertas.

Organización: Se debe hacer hincapié en aumentar la capacidad de las organizaciones de trabajadoras del servicio doméstico existentes para que tengan una mayor proyección y puedan prestar servicios más eficaces a sus miembros. Los sindicatos serán asociados fundamentales en esta labor.

En caso de contarse con organizaciones de personal del servicio doméstico fuertes, será preciso ayudarlas a crear redes o federaciones con otras organizaciones del mismo tipo; si no existen, debe alentarse a los sindicatos a poner en marcha un servicio de asistencia especial para estas trabajadoras.

Debe presentarse una solicitud oficial para que las organizaciones de personal del servicio doméstico estén representadas en las delegaciones nacionales que participan en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Habida cuenta de las dificultades que supone aplicar los mecanismos de supervisión del trabajo habituales, como la inspección en los hogares, el programa debe propiciar la organización de grupos de interés y su autorregulación. Por tanto, al mismo tiempo que se emprende la tarea de propiciar un marco legislativo favorable en los planos nacional e internacional junto a los encargados de elaborar políticas, han de crearse o fortalecerse los grupos de trabajadores, de empleadores y las agencias de contratación con miras a adoptar códigos de conducta o proporcionar espacio social para mejorar las prácticas actuales.

Por ejemplo, también debe propiciarse la organización de los empleadores del personal del servicio doméstico de un mismo barrio, y la celebración de reuniones periódicas de representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Promoción: En el programa se incluirán dos conjuntos de países: países en los que el trabajo doméstico está reglamentado pero donde las normas son inferiores a las establecidas para otras ocupaciones; y países en los que el personal del servicio doméstico está excluido de la legislación laboral. Debe exigirse la representación equilibrada en cuanto a género de las trabajadoras del servicio doméstico y los empleadores en las consultas que atañen a las modificaciones necesarias de la legislación laboral. Han de contemplarse las necesidades especiales de las mujeres, los niños, los migrantes rurales o extranjeros y los pueblos indígenas.

Se debe fomentar una mayor transparencia en lo que hasta ahora ha sido una relación de trabajo ampliamente informal mediante la incorporación de contratos tipo, el registro de las trabajadoras domésticas y la creación de estructuras locales para la solución de diferendos. Debe facilitarse el reconocimiento del trabajo doméstico como ocupación impartiendo cursos de formación profesional certificada al personal del servicio doméstico para mejorar su situación, su poder de negociación y la calidad de sus servicios. El registro de estas trabajadoras proporcionará además a los empleadores cierto grado de protección contra los delitos cometidos con la complicidad de las personas empleadas en el hogar.

Cuando el marco legislativo es adecuado, será necesario promover su correcta aplicación. Los esfuerzos deben orientarse al fortalecimiento y la mejora de la concesión de licencias a las agencias de contratación formales y el control de las mismas en las regiones definidas como principales proveedoras de personal del servicio doméstico.

Ha de impulsarse la elaboración de un código de prácticas de aplicación voluntaria para los empleadores del personal del servicio doméstico, y de otro para las propias trabajadoras.

En caso de infracción de las obligaciones internacionales, se señalaría el problema de forma sistemática a los órganos de supervisión de la OIT.

Aumento de la capacidad: Como seguimiento de las enmiendas a la legislación, es necesario aumentar la capacidad de los Estados, en particular de los Ministerios de Trabajo, en la aplicación de la nueva legislación. La regulación de las agencias de empleo privadas debe realizarse de forma que facilite el funcionamiento fluido del mercado de trabajo y la eliminación de las prácticas de contratación fraudulentas. El aumento de la capacidad ha de extenderse también a otros interlocutores y

actores sociales de ámbito local y nacional, según la evaluación de las necesidades en los distintos contextos.

Servicios directos: Debe crearse un grupo de tareas nacional integrado por personal del Ministerio de Bienestar Social, sindicatos, organizaciones de empleadores y ONG, que preste servicios directos al personal del servicio doméstico de forma dinámica. Entre estos servicios, cabe citar los siguientes: orientación antes de la partida y al llegar a destino, organización de actividades recreativas, sociales y culturales periódicas, educación no formal y formación profesional certificada, control de la salud, mecanismos para presentar quejas, como líneas directas o servicios de asistencia del gobierno local, viviendas provisionales, asesoramiento, asistencia médica, asistencia jurídica, etc.

Asimismo, podría incluirse una microfinanciación que cubriera los gastos de viaje y facilitara el retorno al lugar de origen y/o el cambio de los medios de vida.

El programa se descentralizará mediante componentes regionales que abarcarán de tres a cuatro países de cada región y tendrá un órgano internacional encargado de la coordinación, el control de calidad y la gestión de los conocimientos.

7.2 Y por último ...

La aprobación de un nuevo instrumento de la OIT sobre trabajo doméstico dará el empuje necesario a la labor realizada por los diversos departamentos que se ocupan de la igualdad de género, las condiciones de trabajo, los principios y derechos fundamentales, los derechos de los trabajadores migrantes, la protección social de los trabajadores en el sector informal de la economía, así como a la realizada junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Asimismo, promoverá esfuerzos coordinados para cumplir con la promesa formulada en la resolución de 1965 relativa al trabajo doméstico en la que se destacaba “la urgente necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos elementos fundamentales de protección que les aseguren un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto de la persona y la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social”.

Las propias trabajadoras domésticas se están movilizando. Los sindicatos les están ayudando a crear una red internacional de organizaciones de estas trabajadoras que les dará la fuerza necesaria para hacer valer sus derechos. Cada vez más, los gobiernos reconocen el trabajo doméstico y adoptan medidas para regularlo. Algunos

grupos reducidos y oficiosos de empleadores han dado pasos novedosos para proteger los derechos del personal del servicio doméstico y de los empleadores en sus barrios. Ahora corresponde a las organizaciones de empleadores hacer lo propio a una escala mayor.

El reconocimiento y la regulación del trabajo doméstico benefician tanto al personal como al empleador. Más importante aún, la posibilidad del trabajo decente para las trabajadoras de este sector ha dejado de ser un sueño inalcanzable. La OIT y sus mandantes están empeñados en luchar contra la explotación y el maltrato al que se somete al personal del servicio doméstico, y a acelerar la evolución hacia el trabajo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

Anexo Número de trabajadoras domésticas por país (en miles)

País	Año	Hombres	Mujeres	Total
AFRICA				
Botswana	2003	2.3	19.2	21.5
Egipto	2005	39.6	8.4	48.0
Etiopía	2004	22.4	191.4	213.8
Reunión	2004			10.0
Sierra Leona	2004	1.6	0.7	2.3
AMERICA				
Argentina	2005	24.6	677.6	702.2
Brasil	2004	432.4	6040.1	6472.5
Canadá	2005	2.7	28.4	31.1
Costa Rica	2005	7.2	85.2	92.4
Ecuador	2005	20.9	180.8	201.7
El Salvador	2005	10.9	100.4	111.3
Guayana Francesa	2005			1.5
Guadalupe	2005			5.1
México	2004	136.4	1186.3	1322.7
Panamá	2005	9.0	61.0	70.0
Uruguay	2005	7.0	98.0	105.0
ASIA				
Corea	2005	0.3	6.4	6.7
Filipinas	2005	2.3	36.1	38.4
Georgia	2004	4.6	9.9	14.5
Israel	2005	4.0	123.0	127.0
Kazajstán	2005	228.0	1329.0	1557.0
EUROPA				
Austria	2005	0.4	8.5	8.9
Bélgica	2005	2.7	17.8	20.5
Croacia	2005	0.6	9.7	10.3
Chipre	2005	0.4	13.8	14.2
Dinamarca	2005	1.0	2.0	3.0
República Checa	2004			3.2
OCEANIA				
Australia	2004	0.4	1.9	2.3
Nueva Zelandia	2005	0.2	2.0	2.2

Fuente: Base de datos en línea de OIT-LABORSTA al 13 de octubre de 2007: estadísticas anuales, empleo remunerado por actividad económica.

Referencias bibliográficas

Abreira-Mangahas, A.: Violence Against Women Migrant Workers: A Philippine Reality Check. (Documento elaborado para la Reunión del Grupo de expertos sobre Violencia contra las trabajadoras migrantes)., 1996, Manila

Amnistía Internacional: Indonesia. Explotación y abuso: la grave situación de las trabajadoras domésticas, 2006,

Amorim, A., Murray, U. y Bland, J., ed.: Girl Child Labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation, Vol. I - IV, 2004, OIT-IPEC, Ginebra

Anderson, B. y O'Connell Davidson, J.: Is trafficking in Human Beings demand driven? A Multi-country pilot study, Serie de investigaciones sobre migración, No 15, 2003, OIM, Ginebra

Anggraeni, D.: Dreamseekers: Indonesian Women as Domestic Workers in Asia, 2006, Equinox y OIT, Yakarta

Anti-Slavery International: Trafficking in women, forced labour and domestic work in the context of the Middle East and Gulf Region., 2006,

Anti-Slavery International: El manual de buenas prácticas para las intervenciones de los programas en pro de los trabajadores infantiles domésticos , 2005, ASI, Londres

Anti-Slavery International: Issues paper for Hong Kong consultation, 2002, Londres

Bartunkova, I.: Trafficking in women, forced labour and domestic work in the context of the Middle East and Gulf Region., 2006, ASI, Londres

Black, M.: Los trabajadores infantiles domésticos: cómo encontrar una voz, manual de incidencia, 2002, ASI, Londres

Blackett, A.: Making domestic work visible: The case for specific regulation, Documento de trabajo 2, OIT - Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo, 1998,

Blagbrough, J.: Good practice and methodological guidelines for action to combat child domestic labour: the Philippines experience, 2003, IPEC, Ginebra

Cadet, J-R.: Restavec: From Haitian slave child to middle class American, 1998, EE.UU.

Chaney, E. y García Castro, M.: Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean, 1989, Temple University Press, Filadelfia

CNV: Domestic work, decent work? Protecting the labour rights of domestic workers, 2005, Utrecht

Confederación Europea: Out of the shadows: organizing and protecting domestic workers in Europe: the role of Trade Unions, 2005, Bruselas

de Sindicatos (CES): Mapping Study of migrant domestic workers in Yemen, 2006, Oficina regional de la OIT para los Países Arabes, Beirut

de Regt, M.: Moving the Agenda Forward on Domestic Workers - discurso en una reunión paralela, 2007

Demaret, Luc: Good practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour, 2002, OIT-GENPROM, Ginebra

Dias, M. & Jayasundere, R.: The Situation of Domestic Workers in Latin America, 2007, OIT-MIGRANT, Ginebra

Díaz, M.: Gender and Migration in the Arab States: The case of domestic workers, 2004, Oficina regional de la OIT para los Países Arabes, Ginebra

Esim, S & Smith, M.: ILO Agenda on Decent Work for Domestic Workers, Version 5, 2006,

Especialistas regionales de la OIT en cuestiones de género: Class, Race and Gender: Domestic Workers in South Africa, Review of African Political Economy, 1984, Sheffield

Gaitskell, D. et al. : Esclaves domestiques: humilié(e)s, violé(e)s, caché(e)s, 2006, Editions Luc Pire, Bruselas

Ghijs, I.: A situational Analysis of Violence in the Working Conditions of Domestic Helpers in Metro Manila, 1996, OIT-IPEC, Manila

Gopalen, P.: Nota informativa sobre el trabajo doméstico, 2007, ACTRAV, Ginebra

Grumiau, S.: Forced Labour and Domestic Workers in Latin America, 2006, OIT-SAP-FL, Ginebra

Horbaty, G.: Oculto bajo la alfombra: abusos contra trabajadoras domésticas en todo el mundo, 2006,

Human Rights Watch: Del Hogar a la Fabrica: discriminación en la fuerza laboral guatemalteca, 2005,

Human Rights Watch: La economía informal - GB. 298/ESP/4, 2007,

Iniciativa InFocus de la OIT sobre la Economía Informal: Declaración de la conferencia de noviembre de 2006 <http://www.irene-network.nl/download/Respect.pdf>, 2006, IRENE, Amsterdam

IRENE: Gender and Migration Supporting Resources Collection, 2005, BRIDGE, IDS, Sussex

Jolly, S.: Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation. The case of female labour migrants, Working Paper No. 3, OIT-GENPROM, Ginebra

Kebede, E.: Guidelines for Action against Child Domestic Labour in Tanzania, 2002, OIT-IPEC, Ginebra

Krogh-Poulsen, B. y : Child Domestic Labour in South East Asia and East Asia: Emerging Good Practices to Combat it, 2006, OIT, Bangkok

D'Souza, A.: Ontario, Canada Employment Standards Act Fact sheet on DWs, 2006, Ontario

Matsuno, A., Blagbrough, J.: Women Migrant Workers' Protection in Arab League States, in Gender and Migration in the Arab States, 2004, Oficina regional de la OIT para los Países Árabes, Beirut

Ministerio de Trabajo de Ontario: The contribution of empowered migrant women to development. (Declaración ante la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, febrero - marzo 2006)., 2006, OIM, Ginebra

Moreno-Fontes-Chammartin, G.: Propuestas para el orden del día de la 99.a reunión (2010) de la Conferencia, 2007, GB.300/2/2, Ginebra

OIM: The Mekong Challenge - Underpaid, overworked and overlooked: The realities of young migrant workers in Thailand, 2006, OIT, Bangkok

OIT: Alianza global contra el trabajo forzoso : informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2005, OIT, Ginebra

OIT: El trabajo decente y la economía informal, CIT 90.a reunión, Informe VI, 2002, OIT, Ginebra

OIT: Su voz en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2000, OIT, Ginebra

OIT: Estudio general sobre los trabajadores migrantes, CIT, 87.a reunión, Informe III (Parte 1B), 1999, OIT, Ginebra

OIT: Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, (CIUO-88), 1990, OIT, Ginebra

OIT: Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: estudio de la OIT, Revista Internacional del Trabajo, No. 102/4, 1970,

OIT: Reunión de expertos sobre el estatuto y las condiciones de trabajo del servicio doméstico, 2-6 de julio de 1951, 1951, OIT, Ginebra

OIT: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide, OIT, Ginebra

OIT: Buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre el trabajo infantil doméstico en América Central y República Dominicana: una perspectiva de género[V1], 2005, OIT, San José

OIT-GENPROM: Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications & other materials, 2007, OIT, Ginebra

OIT-IPEC: Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico, 2007, OIT-IPEC, Ginebra

OIT-IPEC: Hazardous child domestic work: A briefing sheet, 2007, OIT-IPEC, Ginebra

OIT-IPEC: ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir, 2004, OIT, Ginebra

OIT-IPEC: Informe del Taller interregional de la OIT-IPEC sobre trabajo infantil doméstico y sindicatos, febrero de 2006, 2006, OIT-IPEC, Ginebra

OIT-IPEC: Buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre el trabajo infantil doméstico en América Central y República Dominicana: una perspectiva de género, 2005, OIT-IPEC, San José

OIT-IPEC: Informe sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal, Oct., 2000, A5, 0301/2000,

OIT-IPEC: The anti-feminist brigade: Women who hire domestic workers, 1999, Saxakali, India

Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades: From registered nurse to registered nanny: Discursive geographies of Filipina domestic workers in Vancouver, B.C., en *Economic Geography*, Vol. 75, No. 3, 1999,

Patel, S. y Moses, S.: Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India, *Work, Employment & Society*, Vol. 15, No. 3, 2001, The Nottingham Trent University, Reino Unido

Pratt, G.: Cruzando Fronteras: Género, Remesas y Desarrollo, Documento de Trabajo, INSTRAW, 2005, INSTRAW, Santo Domingo

Raghuram, P.: Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective, Serie Conditions of Work and Employment No 7, 2003, OIT-CONDIT, Ginebra

Ramírez, C., Domínguez, M.G., Morais, J.M.: Migrant women in the United Arab Emirates: the case of female domestic workers, 2002, OIT-GENPROM, Ginebra

Ramírez-Machado, J-M.: An analysis of the situation of Filipino domestic workers, 2005, OIT, Manila

Sabban, R.: Human Rights Protection applicable to women migrant workers, 2003, Nueva York

Sayres, N.: Igualdad de género: la lucha por la justicia en un mundo desigual, 2005, UNRISD, Ginebra

UNIFEM: La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina, RELASUR, No. 3, 1994, Montevideo

UNRISD: Good practices for the protection of Filipino women migrant workers in vulnerable jobs, 2003, OIT - GENPROM, Ginebra

Vega-Ruiz, M-L.: La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina, RELASUR, No. 3, 1994, Montevideo

Villalba, M. A.: Good practices for the protection of Filipino women migrant workers in vulnerable jobs, 2003, OIT - GENPROM, Ginebra

Oficina de la OIT para la
Igualdad de Género
4, route des Morillons,
1211 Geneva 22, Switzerland
Tel +41 22 799 6730
Fax +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gender@ilo.org

ISBN 978-92-2-322050-1



9 789222 220502