

El entorno normativo y la economía informal

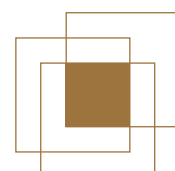


Una trabajadora doméstica barre la calle frente a una vivienda privada, Nueva Delhi, India.

Grupos específicos

4.b1 LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS: ESTRATEGIAS PARA SUPERAR LA REGULACIÓN DEFICIENTE

■ En el presente documento técnico se examina una categoría determinada de trabajadores de la economía informal y los desafíos vinculados con la regulación eficaz de este sector. Deben adoptarse medidas con objetivos precisos, incluidas medidas jurídicas, para responder al desafío de prevenir la explotación, mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos y la forma en que se percibe su trabajo. Los acontecimientos recientes incluyen la adopción de nuevas normas internacionales del trabajo a nivel mundial, así como iniciativas concertadas a nivel nacional, que contribuyen a que los trabajadores domésticos puedan salir de la informalidad y avanzar hacia el trabajo decente.



- Características específicas del trabajo doméstico
- El trabajo doméstico y la legislación
- Adopción de un marco normativo propicio
- Dificultades de la inspección del trabajo
- Necesidad de soluciones de política concretas

■ **Características específicas del trabajo doméstico.** Los trabajadores domésticos son un grupo muy numeroso que se encuentra entre los más vulnerables de la economía informal. Aunque algunos trabajadores domésticos forman parte de la economía formal, la mayoría carece de protección. Como sector, el trabajo doméstico suele no estar regulado, o está regulado en menor grado, debido a las dificultades de fiscalizar el cumplimiento de la reglamentación laboral en los hogares, razón por la cual con frecuencia se considera trabajo informal, pero también porque tradicionalmente no se lo reconoce como trabajo. Esto lleva a un problema más profundo relacionado con la falta de valor que se atribuye a esta ocupación, que guarda relación con las diferencias por razones de género asociadas con ese trabajo. Por consiguiente, en muchos países, ni la sociedad ni las políticas consideran a los trabajadores domésticos trabajadores propiamente dichos, y la legislación no reglamenta su labor¹.

Habida cuenta de que los trabajadores domésticos a menudo están aislados (y no necesariamente tienen conciencia jurídica de sus derechos ni contacto con un sindicato u otro tipo de organización), son invisibles (lo cual permite a los empleadores vulnerar las condiciones laborales), pueden enfrentarse con una barrera lingüística y estar sometidos a presiones financieras, son más vulnerables a la explotación, así como al abuso psicológico y físico. En particular, corren el riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso, pero también suelen tener horarios prolongados de trabajo en condiciones poco seguras, un salario bajo, sin vacaciones, licencia de maternidad, ni acceso a la adquisición de competencias o educación².

■ **El trabajo doméstico y la legislación.** La OIT puso de relieve los problemas especiales que plantea el trabajo doméstico en 1948 y en 1965, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó resoluciones sobre la cuestión. En 2007 la OIT organizó un Coloquio tripartito interregional sobre la economía informal en el que los participantes destacaron la situación de los trabajadores domésticos y formularon un llamamiento a la adopción de un instrumento internacional en apoyo de una mejor reglamentación del sector. Impulsado por un pujante movimiento de alianzas en apoyo de los trabajadores domésticos en todo el mundo, al año siguiente el Consejo de Administración de la OIT acordó inscribir la cuestión del trabajo decente para los trabajadores domésticos como punto del orden del día de las reuniones de 2010-2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo. En la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2011, se adoptó un conjunto de normas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de millones de trabajadores domésticos de todo el mundo (véase el recuadro a continuación).

¿Qué es el trabajo doméstico?

El trabajo doméstico siempre ha existido, pero los factores de la oferta y la demanda están impulsando su crecimiento como sector de servicios. Desde la perspectiva de la demanda, el cambio de las características demográficas causado por el envejecimiento de la población, la prestación de servicios de bienestar reducidos y una mayor participación de mujeres en el mercado de trabajo en países desarrollados y zonas urbanas se han traducido en un aumento de la demanda de trabajadores domésticos, en tanto que desde la perspectiva de la oferta, la discriminación en el mercado de trabajo y las oportunidades de trabajo limitadas en los países en desarrollo y las zonas rurales fomenta una oferta permanente, en particular de mujeres, en el sector.

El trabajo doméstico consiste en la realización para un tercero de tareas de limpieza, lavado, cocina, cuidado de niños, personas de edad o con discapacidad, conducción de vehículos, jardinería o custodia³. Aunque las tareas mencionadas en último lugar suelen ser realizadas por hombres y otras tareas por niños⁴,

3 Si bien la mayor parte de la legislación no define el trabajo doméstico, en algunos casos se excluyen específicamente determinadas tareas de la definición de dicho trabajo (véase OIT, 2009a, pág.35).

4 En efecto, el trabajo doméstico infantil se considera una de las formas más comunes y habituales del trabajo infantil (OIT, 2004, pág.8).

1 Ghosheh, 2009, pág. 302.

2 En lo referente al abuso de los trabajadores domésticos, véase Mantouvalou, 2006, y Human Rights Watch, 2006.

el trabajo doméstico es *un ámbito que compete en forma predominante y tradicional a las mujeres*⁵. Además, con frecuencia los trabajadores domésticos son migrantes⁶ y pertenecen a minorías étnicas. Lo cierto es que el trabajo doméstico entraña cuestiones de género, clase y raza, y en los casos en que la condición de los migrantes es irregular, esto los torna aún más vulnerables.

Las tareas que realizan los trabajadores domésticos son muy diversas, así como su situación económica o social. Algunos viven con sus empleadores, en tanto que otros no; entre estos últimos, algunos tienen una condición independiente, algunos trabajan para un solo empleador, en tanto que otros lo hacen para varios. Los trabajadores domésticos pueden ser remunerados o no, declarados, no declarados o declarados por una remuneración menor. Pueden ser nacionales o extranjeros y, entre estos últimos, pueden ser migrantes legales o ilegales, o solicitantes de asilo. Pueden haber encontrado trabajo en forma independiente o por intermedio de una agencia de empleo⁷. Todas estas situaciones suponen estatutos jurídicos diferentes, muchos de los cuales son informales.

5 Véase OIT, 2009a, cuadro I.1 para un porcentaje de trabajadores domésticos en la población total empleada, desglosado por sexos.

6 Véase por ejemplo Lutz, 2008, y Ghosheh, 2009.

7 Véase Pasleau y Schopp, 2005.

Además de estos nuevos instrumentos, otras normas internacionales del trabajo de aplicación general también guardan relación con la situación de los trabajadores domésticos. A menos que las normas mencionadas los excluyan explícitamente, o que se los excluya mediante la aplicación de cláusulas de flexibilidad⁸, los trabajadores domésticos gozan de la protección suministrada por las normas internacionales del trabajo (véase el documento informativo sobre normas internacionales del trabajo y la economía informal)⁹. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha confirmado reiteradamente que la protección básica de los trabajadores que suministran los convenios ratificados debería aplicarse a los trabajadores domésticos¹⁰. Ha insistido, por ejemplo, en que las disposiciones legislativas sobre la libertad de asociación y la libertad sindical o contra la discriminación deben aplicarse a los trabajadores domésticos, y aun cuando esto figure en la legislación, deberían gozar del derecho en la práctica¹¹. Los Estados que han ratificado un convenio y que por consiguiente tienen la obligación internacional de aplicarlo a los trabajadores domésticos deberían prestar atención especial a este respecto.

Las leyes laborales nacionales básicas abarcan cada vez en mayor grado a los trabajadores domésticos¹². No obstante, el hecho de que en algunos países los trabajadores domésticos estén excluidos de dichas leyes, o se les otorguen menos derechos que a otros, decididamente facilita su explotación, a menudo sin darles los medios para obtener reparación¹³. Por consiguiente, ampliar el alcance de la legislación para que incluya a los trabajadores domésticos es un primer paso fundamental.

Muchos de los problemas observados con respecto a los trabajadores domésticos son semejantes a los observados en relación con los trabajadores a domicilio, ya que ambos tipos de trabajadores realizan su labor en el ámbito de un hogar. No obstante, en el caso de los trabajadores domésticos, este no es el suyo.

■ **Adopción de un marco normativo propicio.** Abordar las dificultades del trabajo doméstico indudablemente plantea obstáculos no solo de carácter jurídico. Sin embargo, como se señala en el informe de 2009 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, una serie de estudios confirman que la conjunción de mecanismos normativos de buena factura y de dispositivos de ejecución adecuados supone una importante diferencia para la vida diaria de los trabajadores domésticos, y dejan bien sentado que también estos merecen el respeto y el reconocimiento de sus derechos laborales¹⁴.

Como mínimo, los trabajadores domésticos deberían tener protección jurídica que estableciera:

- horas diarias de trabajo o descanso claramente definidas;
- normas precisas sobre el trabajo nocturno y las horas extraordinarias, incluida la compensación adecuada y el consiguiente tiempo de descanso apropiado;

8 Algunos de los convenios prevén la exclusión de categorías limitadas de trabajadores cuando hay "problemas particulares e importantes" (véase 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). El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) permite la exclusión explícita de los trabajadores domésticos. Sin embargo, dichas exclusiones solo podrán hacerse tras celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Además, el gobierno debe justificar la exclusión en sus informes a la OIT.

9 OIT, 2009a. Esto ha sido confirmado por la opinión jurídica de la Oficina del Consejero Jurídico de 29 de julio de 2002.

10 Blackett, 1998.

11 Véase OIT, 2009a, párrs. 60-63.

12 Para un resumen de la legislación aplicable en América Latina, véase por ejemplo, M. L. Vega Ruiz: *L'administration du travail et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique : l'expérience de l'Amérique latine* (Ginebra, OIT, de próxima publicación).

13 Human Rights Watch, 2006, pág. 34.

14 OIT, 2009a, párr. 325.

- períodos de descanso semanal y de licencia claramente definidos (vacaciones anuales, días feriados y permisos por enfermedad y maternidad);
- salario mínimo y pago de los salarios;
- normas sobre la terminación de la relación de trabajo (preaviso, motivos de la cesación de la relación laboral e indemnización por despido);
- protección de la seguridad social; y
- medidas contra el trabajo doméstico infantil.

Fuente: Ramírez-Machado, 2003, pág. 69.

No obstante, la inclusión de los trabajadores domésticos en la legislación nacional no basta. En efecto, es conveniente contar con legislación que reconozca las características específicas del trabajo doméstico, reafirmando al mismo tiempo su compatibilidad con la relación de trabajo¹⁵. No solo deben examinarse las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, sino también la condición social de dicho trabajo, en particular la caracterización de la identidad de los trabajadores domésticos profundamente arraigada en el género y la raza¹⁶. Es preciso modificar las percepciones y valorar el trabajo doméstico; a este respecto son fundamentales las campañas de sensibilización pública.

■ **Dificultades de la inspección del trabajo.** La inspección del trabajo es particularmente difícil cuando el lugar de trabajo es un domicilio particular. Velar por una aplicación cabal de la legislación siempre plantea un desafío muy importante, en particular en este caso. Aunque la inspección del trabajo es fundamental para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, autorizar el ingreso de los inspectores del trabajo en los hogares suscita problemas en razón del conflicto que plantea respecto del derecho a la vida privada, que con frecuencia está consagrada en las constituciones nacionales (véanse los documentos informativos sobre la inspección del trabajo y el trabajo a domicilio). No obstante, este conflicto podría evitarse mediante la obtención del permiso del empleador o de una autorización judicial previa, si bien esto limita claramente las facultades de los inspectores. Estos también pueden divulgar información a través de los medios de comunicación sin entrar en el lugar de trabajo. Pueden alentarse otras formas de beneficiar a los trabajadores domésticos, por ejemplo por conducto de líneas telefónicas directas y servicios de asistencia de sindicatos y organizaciones no gubernamentales. El suministro de un mecanismo eficaz y accesible de tramitación de quejas y las sanciones adecuadas también son esenciales.

■ **Necesidad de soluciones de política concretas.** Los trabajadores domésticos experimentan distintas realidades que abarcan desde el trabajo infantil en condiciones de explotación hasta el pago de un salario superior al mínimo fijado y vacaciones pagadas, períodos de descanso, seguro de salud, etc. Aunque estas situaciones tienen algunos aspectos en común, también suelen dar lugar a diferentes respuestas orientadas concretamente al trabajo infantil¹⁷, la mano de obra migrante¹⁸, trabajo forzoso¹⁹, etc. Además, la reglamentación del trabajo doméstico migrante, que es el

● La inspección del trabajo es particularmente difícil cuando el lugar de trabajo es un domicilio particular

Medición del trabajo doméstico en el mundo

En 2011 la OIT publicó nuevas estimaciones regionales y mundiales sobre el trabajo doméstico. Utilizando datos de estadísticas nacionales, encuestas sobre la fuerza de trabajo y censos de población de 117 países y territorios, la OIT demostró que en todo el mundo hay al menos 52,6 millones de trabajadores domésticos. Aproximadamente el 83% de estos son mujeres, aunque la composición de género varía según la región. Para más detalles, véase la Nota de información 4 de la OIT sobre el trabajo doméstico: Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf

En 2013 la OIT publicó un análisis más pormenorizado de los datos pertinentes en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

15 OIT, 2009a, págs.14-15.

16 Blackett, 2004, págs. 253 y 264.

17 Para ejemplos de buenas prácticas sobre medidas de lucha contra el trabajo doméstico infantil, véanse Oficina Internacional del Trabajo 2006 y OIT 2006. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) ha elaborado directrices fundamentadas en un enfoque holístico que abarca medidas de prevención y protección (véase OIT, 2007, <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=8630>). Véase, para el tema en general, <http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm>.

18 Los acuerdos bilaterales entre los países de origen de los trabajadores domésticos y los países de acogida pueden incluir derechos y obligaciones más precisos.

19 Para formas de combatir el trabajo doméstico forzoso de migrantes, véase OIT, 2009b, págs.82-83. Estas incluyen prohibir la retención de los pasaportes por el empleador, exigir que las agencias estén acreditadas e impedir que los trabajadores paguen honorarios a las agencias, y prohibir el requisito de que los trabajadores vivan en el domicilio del empleador.

más común, no solo comprende legislación laboral y penal, sino también legislación en materia de inmigración. Lo cierto es que en algunos países los permisos de los trabajadores domésticos migrantes para permanecer en el país dependen de la continuidad del empleo con el mismo empleador, lo cual limita su capacidad de abandonarlo en caso de abuso²⁰. Las políticas de inmigración podrían desalentar a los trabajadores domésticos de presentar quejas pues tal vez necesiten un permiso especial para permanecer en el país a fin de presentar una queja civil o penal sin que se les permita trabajar (véase el documento informativo sobre trabajadores migrantes en esta Guía de recursos normativos)²¹.



Niña trabajadora doméstica, Senegal.

20 Véase, por ejemplo, Varia, 2007.

21 Human Rights Watch, 2006, pág.78. Para más información sobre acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento relativos a los trabajadores domésticos migrantes, véase Ghosheh, 2009.



Muchacha trabajadora, Camboya.

● Los trabajadores domésticos constituyen un grupo diverso que incluye niños, trabajadores migrantes y migrantes internos de zonas rurales. Las respuestas normativas deben tener en cuenta estas diferencias

- Un enfoque múltiple
- Redacción de leyes bien concebidas
- Reglamentación del pago en especie
- Aplicación de la legislación mediante:
 - mejor inspección
 - mejor acceso a la justicia
 - imposición de sanciones disuasorias
- Estímulo del cumplimiento:
 - adopción de directrices
 - suministro de información a los trabajadores
- celebración de contratos de trabajo
- simplificación de los procedimientos de pago

■ **Un enfoque múltiple.** Pueden adoptarse varias medidas generales a fin de incrementar el trabajo decente para los trabajadores domésticos, a saber:

- Garantizar que los trabajadores domésticos gocen de los mismos derechos que los demás trabajadores y ampliar el alcance de la legislación para que los incluya.
- Adoptar legislación concreta que ponga de relieve el valor del trabajo doméstico.
- Adoptar legislación cuidadosamente redactada que garantice que el trabajo doméstico no quede cada vez más sumergido.
- Capacitar a inspectores en lo referente al trabajo doméstico e incrementar sus facultades para poder entrar en los domicilios.
- Imponer sanciones eficaces contra los abusos de los empleadores y las agencias.
- Impartir capacitación específica a funcionarios de inmigración y agentes de policía.
- Crear un mecanismo de queja accesible.
- Suministrar información a los empleadores y trabajadores domésticos sobre sus respectivos derechos y obligaciones.

Hay varios ejemplos en todo el mundo sobre buenas prácticas en el ámbito de la reglamentación relativa a los trabajadores domésticos, algunas de las cuales se han adoptado recientemente o están por adoptarse, lo cual demuestra que actualmente se están haciendo esfuerzos por mejorar las vidas de los trabajadores domésticos. Estas buenas prácticas se enuncian detalladamente en el informe de la OIT de 2009 sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos preparado para la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Una nueva norma internacional – trabajo decente para los trabajadores domésticos

Los delegados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores adoptaron en la histórica 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2011 un nuevo conjunto de instrumentos destinados a mejorar el trabajo y las vidas de millones de trabajadores domésticos en todo el mundo.

En ocasión de su adopción, Juan Somavia, entonces Director General de la OIT, afirmó: “Por primera vez llevamos el sistema de normas de la OIT a la economía informal y este es un acontecimiento de gran importancia. Se ha hecho historia”.

Las dos normas son el Convenio núm. 189 y la Recomendación 201 adoptadas por la OIT. Los instrumentos afirman que los trabajadores domésticos de todo el mundo que cuidan de familias y hogares deben gozar de los mismos derechos laborales básicos que los disponibles a los demás trabajadores, a saber: horas de trabajo razonables, un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, pagos en especie limitados, información clara sobre las condiciones de empleo, así como respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.

Para el texto completo de los nuevos instrumentos véanse el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO.

■ **Redacción de leyes bien concebidas** En algunos casos los países han ampliado el ámbito de la ley. En Hong Kong (China), por ejemplo, se ha incluido a los trabajadores domésticos en las principales leyes laborales y estos tienen derecho de sindicación²². En otros países se ha elaborado legislación de protección específica. Así pues, en Arabia Saudita en 2009 se aprobó un proyecto de ley por el que se otorgaron más derechos a los trabajadores domésticos que anteriormente habían estado excluidos de la mayoría de las leyes laborales. Tanto el Estado Plurinacional de Bolivia como Perú²³ han adoptado leyes sobre el trabajo doméstico, aunque en el caso del Perú la Ley de los Trabajadores del Hogar no otorga a los trabajadores domésticos los mismos derechos que a los demás trabajadores. En la India la Ley de seguridad social de los trabajadores del sector no estructurado de 2008 incluye a los trabajadores domésticos dentro de su ámbito²⁴. Prevé que los trabajadores se inscriban personalmente a fin de obtener prestaciones.

■ **Reglamentación del pago en especie.** Vivir en el domicilio del empleador tal vez sea necesario en algunos casos pero aumenta los riesgos de explotación. Por ejemplo, el cumplimiento de las horas de trabajo plantea problemas porque el trabajador está siempre disponible. Es muy común el pago mediante el alojamiento y las comidas. No obstante, algunos Estados como el Canadá (Quebec) y el Brasil han limitado la posibilidad de que se pague a un trabajador doméstico en especie. Desde 1997, un empleador no puede exigir el pago de alojamiento y comida de los trabajadores domésticos en Quebec, y desde 2006, el Brasil ha prohibido realizar deducciones por alojamiento, comidas y utilización de productos de higiene personal en el lugar de trabajo²⁵. Esto desalentará a los empleadores de pedir al trabajador que resida en su domicilio a menos que sea absolutamente necesario.

● Varios países han incluido a los trabajadores domésticos en el ámbito de la ley o han redactado legislación específica

El Canadá (Quebec) y el Brasil han limitado los pagos en especie para impedir la explotación.

22 Human Rights Watch 2006 <http://www.hrw.org/fr/node/11278/section/3>.

23 OIT, 2009b pág.35.

24 Para más detalles, sírvase consultar <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/686/Unorganised%20Workers%20Social%20Security%20Act%202008.pdf>.

25 Véase OIT, 2009a, págs. 44-45.

Varios países han creado estrategias innovadoras para hacer cumplir la ley, incluidas dependencias especiales de las inspecciones del trabajo y sanciones disuasorias para los empleadores.

■ Aplicación de la legislación

- En el Uruguay, podrán realizarse inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social. Se creó una división especial encargada de supervisar el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo doméstico y se ha realizado una campaña de sensibilización pública al respecto²⁶.
- **Mejor acceso a la justicia.** En Sudáfrica la Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo de 1997 suministra a los trabajadores domésticos acceso a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje.
- **Imposición de sanciones disuasorias.** En Singapur las sanciones penales por determinados abusos contra los trabajadores domésticos extranjeros (agresión sexual, abuso sexual y confinamiento obligatorio) han aumentado en un 50%. Además, una vez que una persona o su cónyuge han sido condenados, no pueden emplear a un trabajador doméstico. Entre 2001 y 2004, 26 empleadores o miembros del hogar fueron declarados culpables y condenados por estos abusos²⁷. No obstante, la policía debe investigar los casos denunciados y alentar a los trabajadores domésticos a que presenten cargos, lo cual no siempre sucede²⁸.

■ Estímulo del cumplimiento

- **Adopción de directrices.** En Singapur los trabajadores domésticos están excluidos de las principales leyes laborales, si bien recientemente se adoptaron directrices no vinculantes para sus empleadores. Estas abarcan todos los aspectos del trabajo, desde las dificultades iniciales, como la residencia en edificios de muchos pisos, hasta las multas y sanciones en caso de malos tratos. Además, se pusieron en práctica programas de orientación obligatoria para nuevos migrantes, nuevos empleadores y empleadores que habían tenido cinco trabajadores domésticos sucesivos en un año. Las nuevas agencias de empleo, sin excepción, y las que está tramitando la renovación de sus licencias, deben obtener acreditación²⁹.

En Irlanda, la Comisión de Relaciones Laborales ha elaborado un Repertorio de recomendaciones prácticas para proteger a las personas que trabajan en la casa de otras personas que pone de relieve que los trabajadores domésticos tienen los mismos derechos y protecciones laborales que los demás trabajadores, y destaca la obligación del empleador de informar a estos empleados de sus derechos³⁰.

- **Suministro de información a los trabajadores.** En Sudáfrica la Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo de 1997 dispone que el empleador “debe exhibir en el lugar de trabajo, en un sitio visible para los trabajadores, una declaración en la forma estipulada de los derechos de los trabajadores en virtud de dicha Ley en los idiomas oficiales que se hablan en el lugar de trabajo”³¹.

En Tailandia la OIT preparó una guía para promover los derechos y responsabilidades de los trabajadores domésticos. En ella se explican los beneficios y riesgos vinculados con el trabajo doméstico y se imparte asesoramiento a los trabajadores sobre la forma de interactuar con sus

26 OIT, 2009a, pág. 89.

27 Human Rights Watch, 2006, págs. 4 y 23. Véase el sitio web del Ministerio de Recursos Humanos de Singapur: <http://www.mom.gov.sg>.

28 Human Rights Watch, 2006, pág. 23.

29 Human Rights Watch, 2006. Véase el sitio web del Ministerio de Recursos Humanos de Singapur: <http://www.mom.gov.sg>.

30 Véase <http://www.citizensinformation.ie/categories/employment/types-of-employment/full-time-employment/domestic-workers-in-ireland>.

31 <http://www.labour.gov.za/downloads/legislation/acts/basic-conditions-of-employment/Act%20-%20Basic%20Conditions%20of%20Employment.pdf>.

Varios países han emprendido iniciativas como la elaboración de directrices, recursos de información, repertorios de recomendaciones prácticas y programas de orientación.

empleadores. Esta guía, titulada “Domestic Work - Decent Work” (Trabajo doméstico – trabajo decente) se ha publicado en birmano, inglés, karen (po y sakaw), laosiano, shan y tailandés³².

■ **Celebración de contratos de trabajo** Algunos países han celebrado acuerdos bilaterales a este respecto. En el acuerdo sellado entre Filipinas y Qatar sobre el empleo de mano de obra filipina se requiere que los contratos de trabajo estén redactados en árabe y en inglés, además de especificarse en ellos las condiciones básicas de trabajo y de detallarse las obligaciones del empleador en lo que respecta al alojamiento del trabajador. El contrato debe ser autenticado por la embajada o el consulado³³.

Varios países cuentan con contratos de trabajo tipo. Estos facilitan el establecimiento y la formalización de la relación de trabajo e informan a las partes de sus derechos y obligaciones. Dichos contratos tipo se utilizan en el Perú, Francia, Canadá (Quebec), Singapur y Sudáfrica, entre otros.

■ **Simplificación de los procedimientos de pago.** Varios países o jurisdicciones han establecido un sistema de cheques servicio (Austria, Bélgica, Canadá, Francia y Suiza, por ejemplo). En general, facilitan el pago de los salarios y contribuciones sociales³⁴. Por ejemplo, en el cantón de Ginebra, el empleador que utiliza este servicio paga el salario al trabajador doméstico en efectivo y las contribuciones sociales por adelantado mediante el “Chèque service”. Luego, por este medio se pagan los diferentes seguros (de pensión, salud, accidentes, etc.) y se da un recibo al empleador y otro al trabajador doméstico³⁵.

● La redacción de acuerdos bilaterales y contratos de trabajo tipo es un medio importante de reglamentar la migración y el empleo formal de los trabajadores domésticos

Varios países han instituido innovaciones mediante la simplificación de los procedimientos y pagos para los empleadores, lo cual permite alentar la observancia de la legislación.

Promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos

En 2011 la OIT publicó una serie de notas de información para impulsar los debates sobre políticas relativas a la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos y servir de base a estos. Contienen información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, cuestiones normativas y diferentes perspectivas sobre dichas cuestiones, así como diversos enfoques para abordarlas en todo el mundo. Se trata de las notas de información siguientes:

- Remuneración en el Trabajo Doméstico (Nota de Información 1)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf
- Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico (Nota de Información 2)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159049.pdf
- Medición del valor económico y social del trabajo doméstico (Nota de Información 3)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159561.pdf
- Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional (Nota de Información 4)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf

32 OIT, 2009c, *Domestic Work - Decent Work: a 'smart guide' for domestic workers in Thailand*, (Bangkok) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcm_041809.pdf.

33 OIT, 2009a, párr. 130.

34 Véase OIT, 2009a, págs.47-48.

35 Para más detalles véase <http://www.chequeservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm> (en francés).

- Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre las condiciones de trabajo (Nota de Información 5)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159563.pdf

En 2013 la OIT presentó nuevos datos mundiales sobre el trabajo doméstico y analizó las brechas que persistían en la protección de los trabajadores domésticos de todo el mundo en lo referente a las condiciones básicas de trabajo.

Véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf.



Un grupo de trabajadoras y trabajadores domésticos celebra el resultado de la votación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, jueves 16 de junio de 2011.



Trabajadora doméstica, Egipto.

HERRAMIENTAS Y RECURSOS

Esta sección suministra una lista de recursos que permiten al lector profundizar en la cuestión. Contiene instrumentos internacionales, conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, publicaciones pertinentes y herramientas de capacitación. Incluye también la bibliografía de las referencias mencionadas en el texto. Es posible que haya cierta superposición.

Instrumentos de la OIT y conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO

Publicaciones pertinentes

Blackett, A. 1998. *Making domestic work visible: the case for specific regulation*, Programa del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales del Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (Ginebra, OIT).

Blackett, A. 2004. "Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation", en A. Fauve-Chamoux (ed.) *Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries* (Bern, Peter Lang SA, éditions scientifiques européennes), págs. 211-237.

Lutz, H. (ed.). 2008. *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Adershot, Ashgate).

Oficina Internacional del Trabajo. 2004. *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir* (Ginebra).
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/kd00098es.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo 2006. *Child domestic labour in South-East and East Asia: Emerging good practices to combat it* (Ginebra).
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/downloads/cdw.pdf>

OIT 2006. *Emerging good practices on action to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia*, IPEC.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_74_engl.pdf

OIT 2009. Informe IV (1), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, 2010 (Ginebra).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf

OIT 2009b. Informe I (B), *El costo de la coacción*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, 2009 (Ginebra).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_106232.pdf

OIT 2013 *Domestic Workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

Ramírez-Machado, J. M. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 7 (Ginebra, OIT).
http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_7/lang--en/index.htm

Vega Ruiz, M. L., de próxima publicación. *L'administration du travail et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique : l'expérience de l'Amérique latine* (Ginebra, OIT).

Herramientas

OIT 2003 *Preventing the Discrimination, Exploitation and Abuse of Migrant Women Workers: An Information Guide* (Ginebra).

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/lang-en/docName-WCMS_116358/index.htm

OIT 2007, *Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico*, IPEC (Ginebra).

<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=8630>

OIT 2009. *Domestic Work – Decent Work: a 'smart guide' for domestic workers in Thailand*, (Bangkok)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcm_041809.pdf

OIT 2011 Notas informativas sobre los trabajadores domésticos (OIT Ginebra)

1. Remuneración en el Trabajo Doméstico (Nota de Información 1).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf

2. Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico (Nota de Información 2)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159049.pdf

3. Medición del valor económico y social del trabajo doméstico (Nota de Información 3)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159561.pdf

4. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional (Nota de Información 4)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf

5. Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre las condiciones de trabajo (Nota de Información 5).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159563.pdf

Para más detalles sobre buenas prácticas, véanse los siguientes sitios web gubernamentales.

India - <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/686/Unorganised%20Workers%20Social%20Security%20Act%202008.pdf>

Irlanda - http://www.citizensinformation.ie/en/employment/types_of_employment/full_time_employment/domestic_workers_in_ireland.html

Singapur – sitio web del Ministerio de Recursos Humanos:

<http://www.mom.gov.sg>

Sudáfrica - <http://www.labour.gov.za/downloads/legislation/acts/basic-conditions-of-employment/Act%20-%20Basic%20Conditions%20of%20Employment.pdf>

Suiza (Cantón de Ginebra), véase: <http://www.chèqueservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm>

Para más información véanse los sitios web del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT <http://www.ilo.org/travail/lang-en/index.htm> y del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>.

Referencias

- Blackett, A. 1998. *Making domestic work visible : the case for specific regulation*, Programa del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales del Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (Ginebra, OIT).
- Blackett, A. 2004. "Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation", en A. Fauve-Chamoux (ed.) *Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries* (Bern, Peter Lang SA, éditions scientifiques européennes), págs. 211-237.
- Ghosheh, N. 2009. "Protecting the housekeeper: Legal agreements applicable to international migrant domestic workers", *International Journal of Comparative Law*, vol. 25, núm. 3, págs. 301-325.
- Human Rights Watch. 2006. *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World* (Nueva York).
- . 2009. Saudi Arabia: Shura Council Passes domestic worker protections, 10 de julio de 2009 (Nueva York).
- Oficina Internacional del Trabajo. 2004. *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir* (Ginebra)
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/kd00098es.pdf>
- . 2006. *Child domestic labour in South-East and East Asia: Emerging good practices to combat it* (Ginebra).
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/downloads/cdw.pdf>
- OIT. 2006. *Emerging good practices on action to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia*, IPEC (Ginebra).
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_74_engl.pdf
- . 2007. *Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico*, IPEC (Ginebra).
<http://www.ilo.org/ipecinfor/product/viewProduct.do?productId=8630>
- . 2009a. Informe IV (1), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010 (Ginebra).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf
- . 2009b. Informe I (B), *El costo de la coacción*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009 (Ginebra).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106232.pdf
- . 2009c. *Domestic Work – Decent Work: a 'smart guide' for domestic workers in Thailand* (Bangkok)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcm_041809.pdf
- Lutz, H. (ed.). 2008. *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Adershot, Ashgate).
- Mantouvalou, V. 2006. "Servitude and forced labour in the 21st century: The human rights of domestic workers", en *Industrial Law Journal*, vol. 35, núm. 4, págs. 395-414.
- Pasleau, S.; I. Schopp. 2005. *Le travail domestique et l'économie informelle*, *Proceedings of the Servant Project*, Lieja (Éditions de l'Université de Liège).
- Ramírez-Machado, J. M. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series núm. 7 (Ginebra, OIT).
http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_7/lang-en/index.htm
- Varia, N. 2007. "Globalization comes home: Protecting migrant domestic workers' rights", en *Human Rights Watch World Report 2007* (Nueva York, Human Rights Watch), págs. 51-61.
- Vega, M. L., de próxima publicación. *L'administration du travail et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique : l'expérience de l'Amérique latine* (Ginebra, OIT).

PARTE I: Conceptos fundamentales

1. El trabajo decente y la economía informal

1.1 Cuestiones conceptuales fundamentales

2. Medición de la economía informal

2.1 Dificultades estadísticas

PARTIE II: Políticas de apoyo a la transición hacia la formalidad

3. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad

3.1 Patrones de crecimiento económico y la economía informal

4. El entorno normativo y la economía informal

(A) Normas internacionales del trabajo

4.a1 Establecimiento de un piso de protección social para todos los trabajadores

4.a2 Incorporación de los desprotegidos al ámbito de la legislación

4.a3 Comprensión de la relación de trabajo y su impacto sobre la informalidad

(B) Grupos específicos

4.b1 Los trabajadores domésticos: estrategias para superar la reglamentación deficiente

4.b2 Los trabajadores a domicilio: reducción de las vulnerabilidades mediante la ampliación y aplicación de la ley

4.b3 Vendedores ambulantes: innovaciones en el apoyo normativo

4.b4 Microempresas y pequeñas empresas, informalidad y legislación laboral: reducción de las brechas de protección

4.b5 Estrategias para transformar el trabajo no declarado en trabajo regulado

(C) Administración del trabajo

4.c1 Administración del trabajo: superar las dificultades para incluir a la economía informal

4.c2 La inspección del trabajo: innovaciones sobre la cobertura

5. Organización, representación y diálogo

5.1 Diálogo social: promoción de la buena gobernanza en la formulación de políticas sobre la economía informal

5.2 El papel de las organizaciones de empleadores y las asociaciones de pequeñas empresas

5.3 Sindicatos: llegar a los marginados y excluidos

5.4 Cooperativas: un medio para salir de la informalidad

6. Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación

6.1 Promoción del empoderamiento de la mujer: una senda para salir de la informalidad que tiene en cuenta el género

6.2 Trabajadores migrantes: marcos de políticas para la migración regulada y formal

6.3 Discapacidad: enfoques incluyentes para el trabajo productivo

7. Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación

7.1 Empresas informales: apoyo normativo para alentar la mejora y la formalización

7.2 Mejora de las calificaciones y la empleabilidad: facilitación del acceso a la economía formal

7.3 Microfinanzas y la economía informal: estrategias selectivas para salir de la informalidad

8. Ampliación de la protección social

8.1 Extensión de la cobertura de seguridad social a la economía informal

8.2 El VIH/SIDA y la economía informal: superar la discriminación y la exclusión

8.3 Extensión de la protección de la maternidad a la economía informal

8.4 El cuidado de los niños: un apoyo esencial para mejorar los ingresos

9. Estrategias para el desarrollo local

9.1 Oportunidades de apoyo integrado para salir de la informalidad