

Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010

Informe IV (1)

Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Cuarto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN 978-92-2-321885-0 (print)
ISBN 978-92-2-321886-7 (web pdf)
ISSN 0251-3226

Primera edición 2009

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

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

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

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

Indice

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
Capítulo I. Peculiaridades del trabajo doméstico en la economía mundial contemporánea: ¿Cómo lograr el trabajo decente.....	5
Trabajo doméstico: un fenómeno polifacético pero mundial.....	5
El trabajo doméstico en la historia.....	5
El ámbito del trabajo doméstico	6
Trabajadores domésticos	7
El trabajo en el hogar	7
El empleador	8
El domicilio del trabajador doméstico	9
Políticas de servicios públicos de cuidados en la nueva economía	9
La cadena mundial del cuidado doméstico	10
Migrar para trabajar	11
Remesas	11
Reglamentación del trabajo doméstico: la dificultad de establecer normativas que promuevan el trabajo decente	12
El trabajo doméstico: añeja preocupación de la OIT	13
Reglamentación específica: un trabajo como cualquiera pero diferente de todos los demás	14
De las relaciones basadas en la condición a los derechos del empleo	14
Hacia la reglamentación del trabajo decente	16
Capítulo II. Derecho internacional y trabajadores domésticos: cobertura en las normas existentes de la OIT.....	19
Ambito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y control de su aplicación	20
Libertad sindical.....	20
Igualdad y no discriminación	20
Trabajo forzoso.....	21
Trabajo infantil	23
El uso de las cláusulas de flexibilidad previstas en los convenios	23
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	26
Observaciones finales	27
Capítulo III. La definición de trabajo doméstico y su inclusión en la legislación	29
Ambito del estudio	29
Comprender la legislación y la práctica tal como se aplican a los trabajadores domésticos	29

Un panorama dinámico.....	31
Definición del concepto de trabajo doméstico	32
La relación de trabajo en el empleo doméstico y la economía del hogar.....	32
Clasificación del trabajo doméstico	33
Categorías de trabajo doméstico.....	34
Trabajo doméstico y relación de trabajo.....	36
Definición de las relaciones de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador	38
Definición del concepto de empleador	39
Capítulo IV. Condiciones de trabajo	41
Contrato de trabajo	41
Formalización de la relación de trabajo	41
El requisito de disponer de un contrato de trabajo escrito cuando se cruzan fronteras internacionales.....	42
Contratos de trabajo tipo	43
Períodos de prueba	44
Remuneración	45
Salarios mínimos	45
Pagos en especie	48
Pago periódico de los salarios.....	49
Las repercusiones derivadas del hecho de que el empleador proporcione el alojamiento.....	49
Pago en especie.....	50
Reglamentación de las condiciones de vida	51
Reglamentación especial de las horas de trabajo de los trabajadores domésticos alojados en el domicilio del empleador	52
Horas de trabajo	55
Trabajo nocturno	57
Períodos de descanso semanal	57
Respetar la autonomía de los trabajadores domésticos.....	58
El derecho fundamental de los trabajadores domésticos a la igualdad y a la no discriminación	59
Terminación de la relación de trabajo.....	61
Motivos de despido.....	61
Plazos de preaviso	62
Requisitos de preaviso para los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador.....	63
Desarrollo profesional.....	64
Capítulo V. Legislación y práctica relativas a la protección social.....	67
Protección de la seguridad social	67
Protección en concepto de seguridad social para los trabajadores domésticos migrantes: el papel de los países de origen.....	71
Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo para los trabajadores domésticos.....	72
Protección por maternidad y reconocimiento de las responsabilidades familiares de las trabajadoras domésticas.....	74

Capítulo VI. Lucha contra el trabajo forzoso de los trabajadores domésticos migrantes	77
Pérdida de la condición de residente y terminación de la relación de trabajo	78
Casas refugio.....	79
El requisito automático de trabajar como interno.....	80
Agencias de empleo	80
Organizaciones internacionales y personal diplomático	82
Capítulo VII. Cumplimiento efectivo de la legislación laboral y acceso a la justicia ..	85
La inspección del trabajo	85
Acceso a los tribunales de justicia	88
La importancia de las campañas de sensibilización pública para la aplicación de las políticas sobre trabajadores domésticos	89
Capítulo VIII. Organización colectiva de los trabajadores domésticos para reivindicar el trabajo decente	91
Organización de los trabajadores domésticos en todo el mundo	91
Experiencia a escala nacional	91
Organizaciones regionales e internacionales.....	93
Actividades transnacionales	95
Sindicatos y trabajadores domésticos	95
El papel decisivo de las ONG y de otros miembros de la sociedad civil	98
Reconocimiento jurídico de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva	98
Cooperativas de trabajadores domésticos	101
Capítulo IX. La OIT y otras iniciativas internacionales.....	103
La «invisibilidad» del trabajo doméstico	103
Acortar distancias entre la legislación y la práctica	105
Organización colectiva de los trabajadores domésticos.....	107
Otras iniciativas internacionales relacionadas con el trabajo doméstico.....	108
Capítulo X. Hacia la adopción de normas internacionales sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos	111
El valor añadido que supondría la existencia de uno o más instrumentos internacionales de nueva planta sobre el particular	111
Proyectos de convenio y de recomendación	112
¿Por qué contemplar la posibilidad de redactar un convenio que reúna a la vez secciones vinculantes y no vinculantes?.....	113
Programa de cooperación técnica	115
Cuestionario	117
Anexo. Protección otorgada a los trabajadores domésticos en la legislación laboral, desglosada por países	139

Cuadros

I.1.	Porcentaje de trabajadores domésticos en la población total empleada, desglosado por sexos (años seleccionados).....	6
II.1.	Convenios considerados obsoletos que contienen cláusulas de flexibilidad.....	24
II.2.	Convenios que permiten la exclusión de los trabajadores domésticos.....	26
III.1.	Legislación que incluye explícitamente en el trabajo doméstico categorías de ocupaciones concretas, o las excluye explícitamente (lista no exhaustiva)	35
IV.1.	Inclusión de los trabajadores domésticos en la normativa sobre el salario mínimo, o su exclusión de esa normativa, por países y regiones.....	46
IV.2.	Pagos en especie a los trabajadores domésticos por países y regiones.....	49
IV.3.	Terminación de la relación de trabajo	62
V.1.	Porcentaje de trabajadores domésticos que cotizan a la seguridad social, en años seleccionados.....	68
V.2.	Protección expresa de los trabajadores domésticos en la legislación sobre seguridad social de determinados países, desglosada por categorías, regiones y países	69
V.3.	Protección de las trabajadoras domésticas en la legislación relativa a la licencia por maternidad, desglosada por países y regiones.....	75
V.4.	Duración mínima de la licencia de maternidad de las trabajadoras domésticas, desglosada por países y regiones	76

Recuadros

I.1.	Nota sobre la terminología	17
III.1.	El trabajo doméstico según la CIUO	34
III.2.	La excepción «au pair»	38
IV.1.	El sistema del «cheque servicio»	48
VI.1.	Una casa refugio en Columbia Británica: el Centro Kalayaan.....	80
VI.2.	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).....	81
VI.3.	¿Cómo prevenir el trabajo forzoso de los trabajadores domésticos migrantes?	83
VII.1.	Inspección del trabajo y trabajo doméstico en el Uruguay	87
VIII.1.	El Comité de Libertad Sindical y los trabajadores domésticos.....	99
VIII.2.	Organización colectiva de los trabajadores que prestan servicios de cuidado a domicilio en los Estados Unidos	100

Gráficos

IV.1.	Máximo de horas legales de trabajo a la semana en los países examinados (porcentajes)	56
IV.2.	Máximo legal de horas de trabajo nocturno por cada período de 24 horas en los países examinados (porcentajes)	57
IV.3.	Períodos mínimos de descanso semanal en los países examinados (porcentajes)	58

Introducción

1. En su 301.^a reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración de la OIT acordó incluir en el orden del día de la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) un punto sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos con miras a la articulación de normas del trabajo al respecto.

2. El trabajo doméstico es en efecto una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En la sociedad contemporánea, el trabajo de cuidado dentro de los hogares es esencial para que la economía también funcione fuera de ellos. En los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia esta que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Los trabajadores domésticos representan hoy día una amplia cuota de la fuerza de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, y ha seguido aumentando incluso en el mundo industrializado.

3. No obstante, el trabajo doméstico se subestima y está mal reglamentado; numerosos trabajadores que lo realizan siguen siendo explotados, estando mal remunerados y desprotegidos. En los medios de comunicación se denuncian a menudo casos de malos tratos y abusos, especialmente infligidos a los trabajadores domésticos migrantes y alojados en el domicilio del empleador. En muchos países, el trabajo doméstico está en gran medida a cargo de niños.

4. Esta situación es en parte atribuible al hecho de que el trabajo doméstico remunerado sigue siendo una forma de empleo prácticamente invisible en numerosos países, al no realizarse en fábricas ni en oficinas, sino en hogares. Los trabajadores no son hombres que ganan el sustento de su familia sino, en su inmensa mayoría, mujeres que no trabajan con colegas, sino de manera aislada, detrás de puertas cerradas. Su labor no tiene por objeto producir «valor añadido», sino prestar cuidados a millones de hogares particulares. El trabajo doméstico suele consistir en realidad en faenas no remuneradas que las mujeres realizan tradicionalmente en el hogar. Ello explica por qué el trabajo doméstico se subestima en términos pecuniarios, suele pertenecer al sector informal y ser un trabajo indocumentado. No se suele percibir como un empleo regular, al no ajustarse al marco general de la legislación laboral vigente, pese a remontarse sus orígenes a la época en que la relación «amo-sirviente» era una práctica corriente. En consecuencia, muchas leyes vigentes no contemplan con carácter específico la relación que caracteriza al trabajo doméstico, lo cual expone a los trabajadores que lo realizan a un trato desigual, injusto y a menudo abusivo.

5. Ya en sus primeros tiempos la OIT insistía en la necesidad de mejorar la suerte de estos trabajadores. En 1948 adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo

de los trabajadores domésticos ¹, en 1965 adoptó otra resolución en la que se instaba a la adopción de medidas normativas en esta esfera ², y en 1970 publicó el primer estudio sobre la condición de los trabajadores domésticos en el mundo ³. En el Programa de Trabajo Decente se abre una vía nueva y prometedora hacia el respeto y la visibilidad de los trabajadores domésticos. A fin de articular normas sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, la OIT deberá definir no sólo los supuestos y casos de incumplimiento de sus derechos, sino también pautas de orientación específicas y constructivas sobre la mejor forma de regular eficazmente las condiciones laborales de una categoría de trabajadores singularmente necesitada de apoyo.

6. Con el presente informe se pretende nutrir los debates que sobre el trabajo doméstico se celebren en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y facilitar información procedente del mundo entero para facilitar las respuestas al cuestionario adjunto. Se ha puesto especial empeño en encontrar y analizar legislaciones especializadas e innovadoras que sobre el tema se están promulgando en varios países.

7. En el capítulo I se recalca la renovada importancia que el trabajo doméstico reviste en el mundo contemporáneo como factor coadyuvante a la perpetuación de las sociedades y al ágil funcionamiento de los mercados de trabajo a escala mundial. Se destaca que, pese a la heterogeneidad del trabajo doméstico, las personas que lo realizan se caracterizan por un estatus laboral invisible, porque trabajan en el interior de un hogar. Se concluye el capítulo propugnando la adopción de normas internacionales del trabajo específicas que promuevan el trabajo decente para los trabajadores domésticos, con inclusión de la protección social.

8. En el capítulo II del informe se examina la cobertura del trabajo doméstico por las normas internacionales del trabajo vigentes, sobre todo por las que consagran los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se examina asimismo la posibilidad de utilizar dispositivos de flexibilidad que permitan excluir a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de los instrumentos internacionales del trabajo. Se destaca cómo los órganos de control de la OIT han sostenido que las peculiaridades del trabajo doméstico no constituyen una razón suficiente para privar a quienes lo desempeñan de la protección a que tienen derecho en virtud de las normas internacionales del trabajo.

9. En el capítulo III se examinan los métodos utilizados para reglamentar el trabajo doméstico y se incluyen una tipología de técnicas normativas y definiciones. Al igual que en los capítulos IV y V, se presta especial atención a la situación de los Estados Miembros que han tratado de abordar la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos proporcionando respuestas jurídicas adaptadas a cada contexto particular. El análisis de las medidas jurídicas nacionales relativas a estos trabajadores se ha completado, en la medida de lo posible, con un estudio de las políticas y los programas concretamente referentes a este tema y de sus repercusiones.

10. En el capítulo IV se examinan el alcance y la naturaleza de la inclusión de los trabajadores domésticos en la legislación relativa a las condiciones básicas de empleo, tomando en consideración aspectos como la formalización del contrato de trabajo, la remuneración, los horarios de trabajo y las relaciones laborales del personal doméstico alojado en el domicilio del empleador.

11. En el capítulo V se pasa revista a una serie de mecanismos colectivos de protección y seguro de los que tradicionalmente se hallan privados los trabajadores

¹ OIT: *Actas de las sesiones*, Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 31.ª reunión, 1948, apéndice XVIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 529.

² OIT: *Boletín Oficial* (Ginebra), julio de 1965, Suplemento I, págs. 19 y 20.

³ 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, págs. 433 a 444.

domésticos y se examina detenidamente la dificultad que supone proporcionar a éstos una protección en términos de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente se trata la cuestión del embarazo y la licencia por maternidad, dada la importancia que tiene para esta categoría profesional predominantemente femenina.

12. En el capítulo VI se examina la vinculación que existe entre los trabajadores domésticos migrantes, el trabajo forzoso, la esclavitud y las condiciones de trabajo análogas. Se destacan las circunstancias que vuelven a los trabajadores domésticos migrantes especialmente vulnerables al trabajo forzoso y se informa sobre una serie de iniciativas nacionales, bilaterales e internacionales encaminadas a proteger eficazmente a los trabajadores migrantes contra los tratos abusivos.

13. En el capítulo VII se preconiza la introducción de mecanismos y procedimientos eficaces y accesibles para que los trabajadores domésticos, incluidos los que son migrantes, tengan derecho a reparaciones por daños y perjuicios. Se destaca la importancia de sensibilizar tanto a los trabajadores domésticos como a sus empleadores a la necesidad de aplicar la legislación laboral a su relación de trabajo. También se examina el papel que desempeñan la inspección del trabajo y los mecanismos de reclamación, incluidos los destinados a recabar la protección de los derechos humanos.

14. En el capítulo VIII se sostiene que lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos depende en última instancia de la capacidad y las posibilidades que éstos tengan de sindicarse y de participar en acciones colectivas. Pese a existir numerosos obstáculos en este sentido, como las restricciones jurídicas y el aislamiento que para ellos supone estar encerrados en hogares particulares, estos trabajadores han tratado en todo el mundo de asumir el control de su actividad laboral sindicándose. En el capítulo se examinan pues estas experiencias y se formulan algunas propuestas generales para que los trabajadores domésticos puedan ejercer efectivamente esos derechos.

15. El capítulo IX contiene una breve reseña de la asistencia técnica que la OIT presta en materia de trabajo doméstico, desde que se estrenó por esta vía en la era del apartheid, en Sudáfrica. En él se analizan estrategias elaboradas en distintas regiones para atender las tres preocupaciones fundamentales que han presidido gran parte de la labor de la OIT en esta esfera: la «invisibilidad» del trabajo doméstico, la brecha que separa la legislación de la práctica, y la organización colectiva de los trabajadores domésticos.

16. El capítulo X parte de la premisa de que el trabajo decente para los trabajadores domésticos seguirá siendo una vana promesa mientras no se adopte una acción concertada para mejorar el marco legislativo. Con base en las experiencias innovadoras que en materia normativa se recabaron de distintas partes del mundo, en este capítulo se sugiere la posibilidad de elaborar para los trabajadores domésticos un nuevo convenio sobre el trabajo decente en que se consagren principios y derechos, y se proporcione orientación sobre la reglamentación del trabajo doméstico. Se preconiza asimismo un programa de acción específico, dotado de fondos suficientes para promover la cooperación técnica en pos de una reglamentación específica del trabajo doméstico.

17. La Conferencia examinará esta cuestión de acuerdo con el procedimiento de doble discusión contemplado en el artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 39 de su propio Reglamento. De conformidad con esta última disposición, la Oficina ha preparado el presente informe y el cuestionario adjunto para que fundamenten una discusión preliminar en la Conferencia. Se señala a la atención de los gobiernos el tenor del párrafo 1 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que se les pide que «consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar sus respuestas». Los resultados de dichas consultas deberían reflejarse en las respuestas de los gobiernos, a los que se ruega indiquen también en sus contestaciones a qué organizaciones consultaron.

Capítulo I

Peculiaridades del trabajo doméstico en la economía mundial contemporánea: ¿Cómo lograr el trabajo decente?

Trabajo doméstico: un fenómeno polifacético pero mundial

El trabajo doméstico en la historia

18. El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre¹. En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad². Los quehaceres domésticos que realizan empleados a cambio de una retribución, o miembros de la familia gratuitamente, en cumplimiento de sus responsabilidades familiares y como «trabajo desinteresado»³, son meramente indispensables para que funcione la economía fuera del hogar. Entre otros factores que han incrementado la demanda de servicios domésticos en los últimos años, valga citar la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo; las modificaciones de la organización y la intensificación del trabajo; la ausencia de políticas que permiten compaginar la vida laboral con la familiar; la reducción de la prestación de servicios de ayuda doméstica por el Estado; la feminización de las migraciones internacionales, y el envejecimiento de las sociedades.

19. No obstante, el valor del servicio doméstico se sigue subestimando al considerarse como un trabajo no cualificado, ya que tradicionalmente se parte del supuesto de que la mayoría de las mujeres son de por sí, de manera innata, capaces de desempeñar las tareas que conlleva, y enseñan en el hogar las correspondientes competencias a otras mujeres. Por consiguiente, el trabajo doméstico remunerado sigue subestimándose y es objeto de una reglamentación insuficiente. En abierto contraste con esta situación, los estudios que dan voz a los trabajadores domésticos suelen revelar que éstos creen en la dignidad del duro trabajo que realizan⁴, y que como tal, merecen reconocimiento y respeto, incluso en el plano legislativo.

¹ A. Fauve-Chamoux (director de edición): *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st centuries* (Berna, Peter Lang, 2004).

² J. Andall: *Gender, migration and domestic service* (Aldershot, Ashgate, 2000); OIT: *A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan*, documento de trabajo, «Collective for Social Science Research, Karachi» (Ginebra, marzo de 2004).

³ D. E. Roberts: «Spiritual and menial housework», en la publicación *Yale Journal of Law and Feminism* (1997), vol. 9, núm. 51.

⁴ *Ibid.*, pág. 17.

El ámbito del trabajo doméstico

20. Es difícil reunir información sobre el número de trabajadores domésticos del mundo, por no haber datos precisos ni comparables, a causa del elevado porcentaje de trabajo doméstico no declarado y su consiguiente notificación deficiente, la diversidad de definiciones del trabajo doméstico en las encuestas estadísticas y el hecho de que las estadísticas nacionales suelen no considerar a los trabajadores domésticos como una categoría particular al incluirlos en colectivos laborales referidos como «actividades comunitarias, sociales y de servicios personales». Sin embargo, los datos disponibles muestran que los trabajadores domésticos representan una proporción importante de la fuerza de trabajo: en los países en desarrollo representan entre el 4 y el 10 por ciento del empleo total (tanto femenino como masculino), frente a los países industrializados, donde el porcentaje oscila entre el 1 y el 2,5 por ciento del empleo total. Aunque en algunos países hay muchos hombres empleados en hogares particulares como jardineros, guardias y chóferes, las mujeres constituyen siempre la inmensa mayoría de esta categoría de trabajadores (véase el cuadro I.1).

Cuadro I.1. Porcentaje de trabajadores domésticos ⁵ en la población total empleada, desglosado por sexos (años seleccionados)

	Total			Hombres			Mujeres			Porcentaje de mujeres en el servicio doméstico 2006
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
Argentina	7,42	7,93	7,94	0,89	0,82	0,31	18,05	18,51	18,31	92,4
Belice	3,74	3,70 ^{a)}	5,90 ^{b)}	0,98	0,90	2,30	10,14	9,80	12,80	74,2
Bolivia	6,70 ^{c)}	6,06	–	0,80	0,44	–	13,70	13,17	–	–
Brasil	–	7,64 ^{d)}	7,70 ^{b)}	–	0,92	0,90	–	18,73	17,10	93,3
Chile	–	6,10 ^{d)}	–	–	0,90	–	–	15,80	–	–
Costa Rica	5,60	6,17	7,17	1,40	0,92	1,21	15,50	17,56	17,79	91,7
Ecuador	–	6,35	4,16	–	0,81	0,40	–	15,18	9,78	89,6
El Salvador	4,30 ^{e)}	4,32	5,01	0,40	0,49	0,84	10,30	9,88	10,63	90,1
España	2,84	2,75	3,85	0,62	0,49	0,59	7,11	6,67	8,63	90,9
Etiopía	–	–	5,26	–	–	0,70	–	–	9,78	90,7
Francia	–	–	2,50 ^{b)}	–	–	0,80	–	–	4,50	–
Israel	1,66	1,56	1,78	0,25	0,34	0,31	3,57	3,03	3,49	94,1
Luxemburgo	2,13	2,24	2,67 ^{b)}	–	–	–	–	–	–	–
México	3,35	4,47	4,16	0,44	0,78	0,54	9,46	11,55	10,34	90,9
Panamá	5,98	5,66	6,19	1,07	1,21	0,98	16,30	14,48	15,53	87,1
Sudáfrica	–	9,36	8,66	–	3,11	3,05	–	17,56	16,13	79,7
Suiza	1,24	1,47	1,24	0,04	0,43	0,29	2,87	2,81	2,40	83,0
Uruguay	–	9,49	8,69	–	1,61	1,36	–	20,12	18,88	92,5

^{a)} 1999. ^{b)} 2005. ^{c)} 1996. ^{d)} 2002. ^{e)} 1998. A falta de datos adicionales, se utilizaron las encuestas sobre la fuerza de trabajo para obtener esta información. En los casos de Suiza y Luxemburgo, se utilizaron las estimaciones oficiales. Chile se basó en un censo de la población, al igual que el Brasil, pero sólo para el año 2000.

Fuente: Oficina de Estadísticas de la OIT; datos extraídos de: <http://www.laborsta.ilo.org>, junio de 2008.

⁵ Laborsta se refiere a los hogares con personas empleadas.

Trabajadores domésticos

21. Uno de los cambios más llamativos que en materia de trabajo doméstico se ha observado en los treinta últimos años ha sido la creciente participación de trabajadores migrantes. Hoy día, en varias regiones, incluidas Europa⁶ y los países del Golfo y de Oriente Medio⁷, la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres migrantes. Otro fenómeno, que se advierte particularmente en los países industrializados y en un número cada vez mayor de países de América del Sur⁸, es la proporción más elevada de trabajadores domésticos que laboran para más de un empleador o que trabajan sólo para un empleador sin alojarse en la residencia de este último. En cuanto a la edad de los trabajadores domésticos, las jóvenes representan un número equiparable con el de otros grupos de más edad. Por ejemplo, en Ghana, según la información disponible, los trabajadores domésticos menores y legalmente autorizados representan la mayoría de los trabajadores del servicio doméstico y, según un estudio realizado sobre Abidján (Côte d'Ivoire) la clase media baja tiende a recurrir al trabajo de jóvenes de sexo femenino de menos de 20 años de edad⁹. Por otra parte, en el Cono Sur de América Latina la mayoría de los trabajadores domésticos tienen entre 29 y 49 años de edad, mientras que en Jordania el 70 por ciento de los trabajadores domésticos migrantes tienen 30 años o más.

El trabajo en el hogar

22. Los trabajadores domésticos perciben un salario a cambio de cumplir en hogares particulares una serie de labores familiares que se definirán según sean hombres o mujeres. El hogar es el lugar de trabajo. No obstante la labor que realizan los trabajadores domésticos no corresponde a lo que generalmente se considera el «mercado de trabajo» y refleja una dicotomía entre el trabajo y la familia. Si bien los trabajadores domésticos cocinan, limpian, cuidan a los niños, a las personas de edad, a los impedidos e incluso animales domésticos, sus tareas no se definen con precisión desde un principio y pueden variar considerablemente con el tiempo. Los términos son en sí mismos imprecisos, y «cuidar» a un niño puede abarcar desde la atención a niños pequeños durante una corta ausencia de sus padres, hasta hacerse cargo de la responsabilidad primordial de su educación. Por añadidura, las tareas parecen ser en algunos casos ilimitadas. Por cierto, un tribunal francés de primera instancia (en el caso sin precedentes *Siliadin* contra *Francia*, sometido al Tribunal Europeo de Derechos Humanos) reconoció que una persona que permanece en un hogar privado con niños siempre comienza a trabajar temprano por la mañana y posiblemente lo haga durante la noche, pese a las pausas. En algunos países, muchos trabajadores domésticos son jardineros o guardas de seguridad de domicilios privados. Otros trabajan como chóferes de la familia. Suelen ser hombres quienes realizan estas labores.

23. En general el trabajo doméstico está infravalorado desde el punto de vista pecuniario. Casi por definición los salarios de los trabajadores domésticos son inferiores

⁶ M. Galotti: *The gender dimension of domestic work in Europe* (OIT, de próxima publicación).

⁷ La amplitud del trabajo doméstico varía según la fuente consultada, pero en todos los casos las mujeres representan la inmensa mayoría de los trabajadores domésticos en estas regiones. OIT: *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Ginebra, junio de 2004).

⁸ J. Rodgers: «Cambios en el servicio doméstico en América Latina», en M.E. Valenzuela (directora de edición): *Trabajadoras domésticas: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, OIT, 2008), pág. 20, y M. Díaz Gorfinkel: *The situation of migrant and non-migrant domestic labour in Latin-America and ILO's work in the region* (OIT, 2008), pág. 20.

⁹ M. Jacquemin: «Travail domestique et travail des enfants, le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire)», en *Revue Tiers Monde* (París, Armand Colin, 2002), abril-junio, págs. 307 a 326.

a los que perciben sus empleadores en el mercado de trabajo, a menos que se trate de un trabajo no remunerado en el hogar, que puede incluir el cuidado de los niños y de personas mayores de la familia, tradicionalmente a cargo de mujeres. Un ejemplo concreto de la forma en que el trabajo doméstico ha sido considerado de formas diferentes es la marcada tradición de remunerar a los trabajadores domésticos en especie. En el caso de los trabajadores domésticos «internos», es decir, que residen en la casa en que trabajan, siempre se han considerado la comida y el alojamiento como una forma de remuneración en especie.

24. También hay hechos que demuestran la existencia de una discriminación salarial entre los trabajadores domésticos por motivos de género y nacionalidad. En algunas regiones, al parecer la remuneración que perciben las personas de ciertas nacionalidades son superiores a las de otras nacionalidades, independientemente del nivel de educación, las competencias o la experiencia. En Malasia, por ejemplo, se sabe que los trabajadores domésticos filipinos perciben salarios superiores a los de los trabajadores indonesios¹⁰, mientras que en Jordania reciben una remuneración superior a las de los nacionales de Sri Lanka y Etiopía¹¹. También es corriente que los salarios no se paguen o bien se abonen con retraso. A veces los trabajadores domésticos no son remunerados hasta que concluye su período de servicio, que puede durar varios años, y el salario puede ser gravado con deducciones, por daños ocasionados por estos trabajadores durante su trabajo o como una forma de control.

El empleador

25. Los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se supone que el empleador es de sexo femenino, lo cual refleja la percepción de que el ámbito «doméstico» es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, con independencia de quién retribuya de hecho el trabajo efectuado. Cuando no existe una legislación del trabajo que se aplique de manera efectiva, los trabajadores domésticos dependen del sentido de justicia de sus empleadores y no de una norma legal aceptada que reconozca su dignidad humana.

26. No obstante, el empleador no tiene por qué ser un empleador privado, aun cuando la tarea se lleve a cabo en hogares. Por ejemplo, cuando el Estado proporciona apoyo para atender a la gente mayor en su hogar, cabe considerar que el gobierno que hace las veces de intermediario es el empleador, como ha sido el caso en los Estados Unidos (véase el capítulo VIII)¹². Las agencias de colocación debidamente reglamentadas pueden ofrecer medios para formalizar las relaciones propias del servicio doméstico e imponer una reglamentación seria que distribuya equitativamente los gastos en lugar de imputarlos en su totalidad al empleado, además de asegurar una supervisión adecuada y procedimientos de aplicación efectivos.

¹⁰ I. Josiah *et al.*: *Protection of foreign domestic workers in Malaysia: Laws and policies, implication and intervention*, Reunión de consulta sobre la protección de los trabajadores domésticos contra la amenaza del trabajo forzoso y la trata de personas; Hong Kong, China, 16 a 19 de febrero de 2003; pág. 13, http://www.asera-aspac.net/upload_files/9/Protection%20of%20Foreign%20Domestic%20Workers%20in%20Malaysia.pdf.

¹¹ OIT: *Gender and migration in Arab states, The case of domestic workers* (Beirut, 2004), pág. 18.

¹² L. Delp y K. Quan: «Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy», en *Labor Studies Journal* (2002), vol. 27, núm. 1, pág. 23.

El domicilio del trabajador doméstico

27. En millones de hogares de todo el mundo, el lugar de trabajo es al mismo tiempo el domicilio del trabajador doméstico. Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Una de las consecuencias de esta situación es que al alcanzar la edad de la jubilación los trabajadores domésticos pueden no tener los hijos que les proporcionen un apoyo humano o financiero ¹³.

Abuso

28. Los frecuentísimos casos de abuso de los trabajadores domésticos son motivo de preocupación especial para la OIT. Los trabajadores domésticos inmigrantes que se alojan en el domicilio del empleador están particularmente expuestos a diversas formas de malos tratos en el lugar de trabajo; en el peor de los casos causan incluso la muerte del empleado. Se notifican a menudo casos de malos tratos verbales como gritos e insultos al empleado reprochándoles su nacionalidad u origen racial y utilizando términos impropios ¹⁴. También se han identificado diversas formas de malos tratos físicos infligidos en algunos casos con total impunidad y delante de otras personas, con objeto de humillar al trabajador o de exigir su sumisión. El acoso y el abuso sexuales también parecen ser corrientes, lo cual, como toda forma de abuso, puede tener graves repercusiones a largo plazo en la salud de los trabajadores, especialmente cuando las víctimas son niñas ¹⁵.

Políticas de servicios públicos de cuidados en la nueva economía

29. La medida en que los empleados domésticos asumen los servicios de cuidado depende estrechamente de la política pública. Las políticas que consideran el cuidado de niños y los servicios familiares como un derecho y permiten a los trabajadores coordinar sus responsabilidades económicas y familiares repercuten directamente en el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, así como en las opciones de que disponen los trabajadores. Por ejemplo, las políticas en que se reconocen las responsabilidades familiares de los trabajadores propician la adopción de mecanismos que contribuyen a organizar el trabajo, los horarios de trabajo y la licencia por motivos familiares. Algunos países han optado por reducir los horarios de trabajo normales para todos los trabajadores.

30. Otro enfoque consistiría en alentar el empleo a tiempo parcial, para permitir conciliar más fácilmente el trabajo con la vida familiar. Sin embargo, al estar en general el trabajo a tiempo parcial peor remunerado y al ser poco prometedor, no suele ser la mejor solución. Los servicios de cuidado de niños, subvencionados y sin alojamiento en el domicilio del empleador, son otra valiosa opción para las familias. Si un país proporciona incentivos financieros para fomentar servicios institucionalizados de cuidado de los niños es menos probable que los trabajadores con responsabilidades familiares deban depender de arreglos privados de prestación de cuidados o que la madre

¹³ M. Díaz Gorfinkel, *op. cit.*, pág. 25.

¹⁴ OIT: *Costa Rica: Female labour migrants and trafficking in women and children*, Series on Women and Migration núm. 2 (Ginebra, 2002), pág. 23.

¹⁵ M. Díaz Gorfinkel, *op. cit.*, pág. 24.

permanezca en el hogar ¹⁶. Estas políticas pueden contribuir a que se reconozca públicamente el valor que representa para toda la sociedad la crianza de los niños, reduciendo por consiguiente el costo que ello supone para los padres.

31. Pagar a empleados domésticos para que se encarguen de las tareas domésticas, el cuidado de los niños y las personas de edad avanzada es una solución de la «nueva economía» que en muchos países industrializados, tienden a adoptar las familias de profesionales de clase media en que el hombre y la mujer trabajan. Permite equilibrar el trabajo y la vida familiar, opción que no está al alcance de la mayoría de las familias de la clase trabajadora. En esas economías, en la decisión de contratar a un empleado doméstico sin duda influye sobremanera la disponibilidad de servicios sociales para los trabajadores con responsabilidades familiares ¹⁷.

32. En el mundo en desarrollo es frecuente que las familias, aun modestas, tengan al menos un empleado doméstico. Como estrategia para conjugar el trabajo y la vida familiar, reducir la pobreza y promover la protección social y la igualdad de género en el trabajo, la OIT alienta a los países en desarrollo a que organicen servicios cooperativos o subvencionados por el Estado de cuidado de los niños. El trabajo decente para los empleados domésticos es otra estrategia clave para mejorar la calidad y ampliar el alcance de los servicios de asistencia a las familias de trabajadores.

La cadena mundial del cuidado doméstico

33. En los últimos decenios, los trabajadores domésticos han sido la principal fuente de migración masiva de mujeres procedentes del Hemisferio Sur para trabajar en ciudades del Norte. La aparición de estas cadenas mundiales del servicio de cuidado doméstico es en parte imputable a la ausencia de políticas estatales que propicien los servicios públicos de cuidados en los países industrializados, lo cual obliga a sus nacionales a hallar soluciones de carácter privado.

34. La migración femenina de mujeres para hacerse cargo del servicio doméstico en el extranjero crea hogares «transnacionales», o sea una forma de cadena de servicios domésticos mundiales entre, por una parte, trabajadores del Norte y con responsabilidades familiares necesitados de servicios de apoyo para la familia y, por otra parte, migrantes temporales del Sur que puedan prestar esos servicios, aunque sea a expensas de sus propias familias que abandonan ¹⁸. Claro está que algunas mujeres optan por migrar para sustraerse a una relación conyugal difícil o para aumentar su autonomía personal ¹⁹. Sea como fuere, las prácticas de migración restrictivas pueden redundar en una separación prolongada y una carencia de cuidado de los niños de esas familias

¹⁶ OCDE: *Babies and bosses – Reconciling work and family life*, vol. 4: Canadá, Finlandia, Suecia y Reino Unido (París, 2005).

¹⁷ OIT: *Creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers: The ILO policy framework for workers with family responsibilities and national practices around the world*. Documento preparado para la reunión del Grupo de Expertos sobre el reparto equitativo de las responsabilidades entre hombres y mujeres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA, en el marco de los preparativos del 53.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 6-8 de octubre de 2008, Ginebra.

¹⁸ R. Salazar Parreñas: *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes* (Stanford, Stanford University Press, 2005), págs. 99 a 112; G. Mundlak y H. Shamir: «Between intimacy and alienage: The legal construction of domestic and carework in the Welfare State», en H. Lutz (ed.): *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008).

¹⁹ J. Henshall Momsen (ed.): *Gender, migration and domestic service* (Londres, Routledge, 1999).

transnacionales ²⁰, que deberán confiarse al cuidado de miembros del núcleo familiar más amplio o de empleados domésticos locales mal remunerados.

Migrar para trabajar

35. Los planes temporales de migración de trabajadores domésticos reafirman la percepción de que no se les propone trabajar en el mercado de trabajo sino trabajar «para una familia», aunque pueda estar implícito que vivirán y trabajarán en la residencia del empleador, por lo cual utilizarán la experiencia que poseen para demostrar su idoneidad para el trabajo en el mercado de trabajo y solicitar la condición de inmigrantes permanentes. Esto refuerza la creencia de que el servicio doméstico es diferente del empleo corriente, razón por la cual desvía la atención de las restricciones reales que impiden a los empleados domésticos acceder a unas libertades personales y civiles que otros trabajadores dan por sentadas.

36. En gran parte del mundo en desarrollo estos trabajadores carecen por lo general de alfabetización básica puesto que muchos de ellos no han cursado una educación formal y han trabajado para familias desde la infancia. Por el contrario, los trabajadores domésticos migrantes de las economías más avanzadas pueden tener un nivel más alto de educación formal y cualificaciones profesionales, en particular como enfermeros o maestros. En algunos programas para trabajadores migrantes domésticos se exige el requisito de haber cursado estudios en un instituto de enseñanza o haber realizado un trabajo remunerado con carácter continuo en una esfera u ocupación relacionada con la prestación de cuidados ²¹. Particularmente en estos casos se considera que la migración para prestar servicios domésticos es una medida provisional y un medio de ofrecer mejores oportunidades al trabajador y a su familia, así como perspectivas de futuro más halagüeñas. No obstante, pese a ello los trabajadores domésticos pueden conservar para siempre la condición de extranjeros en el país de destino ²².

Remesas

37. Las remesas monetarias son una de las principales razones por las cuales algunos Estados animan cada vez más a los trabajadores domésticos a buscar un empleo en el extranjero, y para numerosos países de origen se trata de una fuente importante de ingresos económicos. El Instituto sobre Políticas de Migración informa de que en 2006 las corrientes migratorias oficialmente registradas representaron un total de 280.000 millones de dólares de los Estados Unidos en todo el mundo, y casi las tres cuartas partes de esa cuantía se dirigió a los países en desarrollo. En 22 países, ese mismo año las remesas representaron más del 10 por ciento del producto interno bruto (PIB), mientras que en seis países ascendieron a más del 20 por ciento ²³. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que en los albores del presente siglo las inversiones extranjeras directas y los movimientos del mercado de capitales se redujeron abruptamente debido a la desaceleración económica de los países con ingresos elevados, las remesas de los trabajadores migrantes siguieron

²⁰ *Ibid.*

²¹ Gobierno del Canadá, Reglamento relativo a la inmigración y la protección de los refugiados SOR/2002-227, artículo 112 (Cuidadores que se alojan en el domicilio del empleador).

²² R. Salazar Parreñas: «Perpetually foreign: Filipina migrant domestic workers in Rome», en Helma Lutz (ed.), *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008), págs. 99 a 112; Mundlak y Shamir, *op. cit.*

²³ Instituto sobre política de migración (MPI): *Guía de remesas en el mundo*, en <http://www.migrationinformation.org/datahub/remittances.cfm>.

aumentando y ascendieron en 2002 a 149.400 millones de dólares de los Estados Unidos ²⁴. La relación entre el desarrollo y las remesas de los trabajadores migrantes es una cuestión que desde hace poco es objeto de estudios cada vez más numerosos. Factores económicos y relativos a la gobernanza en los países de destino pueden llegar a impedir que las familias migrantes se arriesguen a invertir social, política y financieramente en sus países de origen ²⁵.

Reglamentación del trabajo doméstico: la dificultad de establecer normativas que promuevan el trabajo decente

38. El objetivo del presente informe es abordar el trabajo doméstico en sus múltiples facetas. En efecto, una conclusión esencial de este estudio sobre el trabajo doméstico en todo el mundo es que no se trata de un fenómeno que presente características uniformes. Otra de las conclusiones a que se llega se refiere a su naturaleza particular. En términos generales, los trabajadores domésticos no son hombres que ganan el sustento sino, en su inmensa mayoría, mujeres. Su trabajo no constituye una actividad «productiva» del mercado de trabajo, sino lo que Adam Smith calificó inicialmente de servicios de cuidado personal «no productivos». Sin embargo, los mismos servicios domésticos son objeto de un trato diferente según su regulación se refiera a un trabajo realizado fuera del hogar o bien a un trabajo realizado dentro del hogar. No existe una distinción fundamental entre el trabajo en el hogar y el trabajo fuera del hogar, como tampoco existe una linde clara entre lo estrictamente privado y lo público, ni entre el hogar y el lugar de trabajo, ni una definición sencilla de qué se entiende por «empleador» y por «trabajador». El cuidado de los niños, de las personas con discapacidades y de las personas de edad en el hogar o en una institución pública son actividades que forman parte de un mismo espectro reglamentario, en que toda una gama de políticas de migración y de otro tipo configuran tanto la oferta como la demanda de servicios de prestación de cuidados.

39. Como hoy día a los trabajadores domésticos no se les suele reconocer una condición jurídica clara en la legislación del trabajo, se tiende a excluirlos *de facto* de las normativas oficiales y de su cumplimiento. Esto no presupone en modo alguno que su vida laboral carezca de estructura y control reglamentario ²⁶. Antes bien, su vida y su trabajo están regulados por normas privadas estrictas relativas al trabajo desempeñado en la casa donde reside el empleador. Estas normas varían significativamente según el contexto cultural y son responsables de que los trabajadores domésticos figuren entre los más marginados, para los cuales el trabajo decente suele ser una aspiración difícil de alcanzar. Por consiguiente, la regulación del trabajo doméstico debe referirse a los empleadores individuales, las agencias de colocación y los beneficiarios de los cuidados, así como a los países de origen de los empleados domésticos y los países que los reciben. La actividad normativa debe abarcar a esta gama de agentes y políticas. De esta forma la OIT habrá cumplido su mandato de promover el trabajo doméstico para todos.

40. No basta con abordar el problema superficialmente mediante la adopción de normas oficiosas en el marco de la legislación oficial. El trabajo doméstico requiere leyes que permitan lograr efectivamente el trabajo decente y la protección social. Ahora

²⁴ OECD: *Migration, remittances and development* (París, 2005).

²⁵ H. de Haas: «International migration, remittances and development: myths and facts», en *Third World Quarterly*, diciembre de 2005.

²⁶ B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur y E. Ostrom: «Beyond formality and informality», en B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur y E. Ostrom (eds.): *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford, Oxford University Press, 2007), pág. 4.

bien, las ventajas legislativas para los trabajadores domésticos pueden también ser muy precarias, por lo que para alcanzar este objetivo se necesitará además una combinación de incentivos y frenos, como el fomento de la capacidad de los empleados domésticos, incentivos de aplicación para los empleadores y una observancia rigurosa de las disposiciones por parte de los gobiernos.

41. Por consiguiente, el servicio doméstico en la economía mundial contemporánea plantea un desafío particularmente importante a los legisladores nacionales. Brinda asimismo una de las mejores oportunidades de reafirmar la importancia de la normalización internacional y la cooperación técnica para los mandantes, que al mismo tiempo es esencial para la labor de la OIT, la economía mundial, así como para el mandato de promover el trabajo decente para todos.

El trabajo doméstico: añeja preocupación de la OIT

42. La situación de los trabajadores domésticos es una preocupación de la OIT desde hace varios decenios. Ya en 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos²⁷, en que se reconoce la «urgente necesidad» de establecer un nivel de vida mínimo «compatible con el respecto de la persona y de la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social», en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo. Las investigaciones se encararon de manera de que pudieran servir de base para la adopción de un instrumento internacional sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. El consiguiente estudio encomendado mostró que los trabajadores domésticos estaban «especialmente desprovistos de protección jurídica y social, sujetos a la explotación», y que durante mucho tiempo se había hecho caso omiso en la mayor parte de los países de sus «intereses legítimos y bienestar»²⁸.

43. Los órganos de control de la OIT han afirmado sin ambages que los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de condiciones de trabajo decentes; han reafirmado la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promueven el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo para esta categoría de trabajadores (véase el capítulo II). Gracias a las actividades corrientes de supervisión y a la cooperación técnica, se incluye cada vez más a los trabajadores domésticos en la legislación básica del trabajo.

44. Pese a ello, y pese a su inclusión expresa en la legislación de muchos países, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo prácticamente invisible como forma de empleo. Asociado como es el caso a nociones de familia y de trabajo no productivo, se considera que la relación de trabajo no «cuadra» claramente en el marco general de la legislación laboral existente, pese a derivarse de la relación entre «el amo y el sirviente». Por consiguiente, en la mayoría de los instrumentos legislativos no se contempla la índole específica de las relaciones del trabajo doméstico. No obstante, en el plano local tiende a hacerse referencia a esa misma especificidad en las normas oficiosas y los prejuicios tradicionales sobre el trabajo y los trabajadores considerados, para justificar la denegación a los trabajadores domésticos de su condición de «trabajadores reales» que les daría derecho al pleno reconocimiento jurídico y a la protección.

²⁷ OIT: *Boletín Oficial* (Ginebra), julio de 1965, Suplemento I, págs. 19 y 20.

²⁸ OIT: *Revista Internacional del Trabajo*, octubre de 1970, *op. cit.*, págs. 433 a 444. Véase asimismo A. Blackett: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, «Labour Law and Labour Relations Programme», documento de trabajo núm. 2 (Ginebra, OIT, 1998).

Reglamentación específica: un trabajo como cualquiera pero diferente de todos los demás

45. Una característica del trabajo doméstico remunerado reside en que suele considerarse diferente de un empleo normal. Por el contrario, se suele pretender que los trabajadores domésticos son «como miembros de la familia». Es cierto que en algunos países los trabajadores domésticos son a menudo parientes lejanos, a menudo niños, confiados por sus padres a miembros de la familia más adinerados o con un nivel de educación superior para que los cuiden y, en teoría, también para que los eduquen con la esperanza de darles una vida mejor. No obstante, con mayor frecuencia se utiliza la expresión para expresar la (presunta) existencia de una interacción estrecha y amistosa entre la familia del empleador y el trabajador doméstico. Esta afirmación, sin embargo, puede desviar la atención de la existencia de una relación de empleo, reemplazándola por una forma de paternalismo que podría justificar que se exija al empleado doméstico que trabaje más duro y durante más horas para un empleador «considerado», sin que medie una retribución material. En realidad, el trato se sella sobre la base de vestigios de una relación entre amo y sirviente, mientras que el trabajo doméstico es una «condición» que pertenece a la persona que desempeña la labor, define a ésta y limita todas sus opciones futuras. Ciertamente se configuran normas oficiosas y algunos derechos, pero éstos quedan subordinados a un poder excesivo que deja a los trabajadores domésticos sin la protección de que disfrutaban otros trabajadores en la economía formal.

46. En cambio, un marco centrado en el ejemplo del trabajo decente permitiría privilegiar una relación de empleo basada más en los derechos que en la condición, al tiempo que reconocería la dignidad humana del empleado en su calidad de persona digna de aprecio y respeto tanto por parte del empleador como de la sociedad en general. Indicaría una transición de la concepción paternalista del «buen empleador» que actúa sobre la base de los principios de *noblesse oblige*, a una concepción basada en el respeto de los derechos del trabajo de los empleados domésticos²⁹. Esta trayectoria es tan familiar que casi huelga recalcarla aquí, si no fuera porque los vestigios del enfoque tradicional del trabajo doméstico siguen estando inquietantemente presentes, y deberían estar en el punto de mira de la OIT en la era de una globalización justa.

47. Un componente crucial del interés central puesto en el trabajo decente para todos reside en el reconocimiento de que los trabajadores domésticos son realmente trabajadores, ya trabajen en una familia, hayan sido colocados por una agencia de colocación en un hogar privado, o estén empleados en una institución pública o privada. El trabajo doméstico requiere leyes y reglamentos concretos y eficaces. Esto presupone un reconocimiento del carácter personal del trabajo y del contexto en el que tiene lugar, reafirmando al mismo tiempo su compatibilidad con la relación de trabajo. El trabajo doméstico debe ser objeto del mismo trato que cualquier otro trabajo, pese a ser diferente de los demás³⁰.

De las relaciones basadas en la condición a los derechos del empleo

48. No se deben subestimar las consecuencias que esa tendencia a la adopción de un marco reglamentario del trabajo decente puede tener para los empleadores. Si bien se publican en la prensa los casos de explotación extrema, las decisiones rutinarias y

²⁹ Véase, por ejemplo, D. Vidal: «Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l'emploi domestique au Brésil», en *Sociologie du travail*, julio de 2007, págs. 351 a 365.

³⁰ A. Blackett: «Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation», en A. Fauve-Chamoux (director de edición): *Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st centuries* (Bern, Editions scientifiques européennes, 2005).

cotidianas adoptadas por los empleadores respetuosos de sus trabajadores domésticos suelen pasar inadvertidas. En numerosas sociedades las relaciones entre los empleadores y los trabajadores domésticos se crean con una ambigüedad que conjuga ingentes diferencias sociales con una proximidad física estrecha. A falta de una reglamentación específica apropiada, se confía a los empleadores de los trabajadores domésticos la función de establecer la «ley» por la que se rige el trabajo realizado en su hogar, y que en el mejor de los casos se inspira en la legislación nacional. Por añadidura, el empleador asume a veces la responsabilidad de tareas que los trabajadores domésticos no hayan podido realizar o terminar, lo que en cierta forma los coloca en una posición implícitamente conflictiva frente a su empleado. En otros términos, aunque el trabajo doméstico pueda entrañar múltiples quehaceres o expectativas familiares, si un trabajador doméstico no efectúa su tarea deberá realizarla, en su defecto, un miembro de la familia.

49. Como es lógico, con el tiempo se han ido estableciendo convenciones culturales y los trabajadores domésticos tienen algunas expectativas respecto a sus derechos, a veces transmitidas por las agencias de colocación. Pero el equilibrio de poder sigue inclinado desproporcionadamente a favor del empleador, que debe adoptar decisiones de importancia fundamental para las condiciones del empleo: fijar un salario apropiado a falta de un mecanismo tripartito de fijación de salarios; adoptar criterios para determinar los períodos de descanso cuando el trabajador se ocupa del cuidado de un niño o de un anciano de la familia, hallar respuestas éticas en el caso de que una trabajadora migrante embarazada no tenga derecho a prestaciones públicas por maternidad, determinar si un producto utilizado en el trabajo doméstico constituye un riesgo para el empleado, y así sucesivamente.

50. Es corriente que en la legislación general sobre trabajo y seguridad social se omitan aspectos como éstos de la relación del trabajo doméstico y que la cuestión quede sujeta al arbitrio de cada empleador individual. Los únicos instrumentos disponibles son los conceptos extremadamente flexibles de «buen empleador» y cierta medida de presión social. Incluso en el caso de los empleadores mejor intencionados, la autorregulación no reemplaza adecuadamente las normas específicas que extienden efectivamente las normas internacionales del trabajo a los empleados domésticos. Un marco de trabajo decente concretamente elaborado para reglamentar el trabajo doméstico ofrecería la oportunidad de introducir normas justas y adaptadas precisamente al trabajo doméstico, para que en ellas puedan basarse los empleadores responsables.

51. Los gobiernos también se beneficiarán de la formalización del trabajo doméstico y la aplicación de la protección social a los interesados. Cuando el trabajo doméstico se considere trabajo decente y se remunere en consecuencia, podrá convertirse en un incentivo en aras de la promoción del empleo y de la eficacia. Por ejemplo, en Francia, este enfoque normativo articula iniciativas reglamentarias que se adoptan en esta esfera.

52. No cabe duda de que se necesitan investigaciones más especializadas para definir estrategias destinadas a fomentar el trabajo decente de los trabajadores domésticos. Ello requerirá una experimentación coordinada, cuya dirección debería incumbir a la OIT por la posición inmejorable que ocupa. En las actividades de normalización sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos la OIT, además de definir y determinar los casos de incumplimiento, proporcionaría una orientación concreta y constructiva sobre la forma de elaborar una reglamentación significativa para una categoría de trabajadores víctimas de prejuicios por el lugar en que laboran, pero necesitados de mucho apoyo. De paso cabría modificar la percepción (y la autopercepción) de los trabajadores domésticos en la estructura social, en la que deberían reafirmar su postura y expresar en alta voz que también ellos ostentan derechos no sólo como empleados, sino también como seres humanos.

Hacia la reglamentación del trabajo decente

53. La reglamentación específica del trabajo doméstico es una preocupación esencial para quienes defienden la causa de un trabajo decente para todos, y la decisión de la OIT de incluir el tema de la elaboración de normas sobre los trabajadores domésticos en el orden del día de la próxima reunión de la CIT pone de relieve las prioridades de la Organización por tres vías importantes, ya que denota: i) el reconocimiento de que el trabajo de cuidado en el hogar se inscribe en el mandato de la OIT de promover el trabajo decente para todos; ii) la determinación de llevar adelante la promoción de la protección social para los trabajadores de la economía informal de conformidad con la resolución y las conclusiones que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2002 sobre el trabajo decente y la economía informal, y iii) la resolución de fomentar una globalización equitativa a la luz de la resolución de la OIT sobre el otorgamiento de un trato justo a los trabajadores migrantes en una economía global y del Marco Multilateral sobre Migraciones Laborales, que no es vinculante, combatiendo entre otras cosas algunas de las peores formas de migración laboral que perpetúan las formas contemporáneas de trabajo forzoso.

54. Las actividades normativas encaminadas a fomentar el trabajo decente para los trabajadores domésticos abarcan los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT: la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y la protección social, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el tripartismo y el diálogo social. En primer lugar, de esta manera se reconoce que el trabajo doméstico es, a un tiempo, una de las formas más importantes de empleo de las mujeres, y una fórmula que permite a los trabajadores con responsabilidades familiares participar activamente en el mercado de trabajo. En segundo lugar, se reconocen las consecuencias éticas de privar a esta categoría aislada y vulnerable de trabajadores de una normativa eficaz y de protección social. Se reconocen asimismo los límites que para su autonomía, su dignidad y su seguridad supone la ausencia de esa normativa. Reglamentar sus condiciones de trabajo y proporcionarles una protección social supone reconocer no solamente la importancia económica del servicio doméstico y los quehaceres que realizan en la familia, sino también la dignidad inherente a la actividad del cuidado del prójimo. En términos estrictamente pragmáticos, esa reglamentación proporciona a los empleadores un marco jurídico para poder determinar qué es «justo» en el lugar del trabajo doméstico y les da acceso a medios que les permitirán determinar los factores que pueden generar riesgos en el lugar de trabajo, así como tomar las medidas apropiadas para prevenirlos. En tercer lugar, con la actividad de normalización se procura abordar las desigualdades y las formas de discriminación frecuentemente múltiples, que afectan a numerosos trabajadores domésticos, y eliminar el trabajo forzoso a que se somete a algunos trabajadores migrantes y que ha señalado repetidas veces la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Por último, se reafirma el derecho de los trabajadores domésticos, como el de todos los trabajadores, sin distinción alguna, al reconocimiento efectivo de su libertad sindical y de negociación colectiva. Más allá de los conceptos abstractos, se recurre a las disposiciones y la práctica del derecho comparado para examinar la forma en que los trabajadores domésticos y sus empleadores pueden ejercer realmente esa libertad sindical y participar en acciones tripartitas y en el diálogo social.

Recuadro I.1
Nota sobre la terminología

Convendría explicar el empleo de conceptos como el de «trabajo doméstico», «servicio doméstico» y «trabajadores domésticos», pues los términos referentes a esta ocupación han variado notablemente con el tiempo y en función del contexto geográfico y cultural. Por consiguiente, su significado puede diferir de un país a otro.

En el presente informe se tiene el mérito de haber superado términos arcaicos como los de «criada» y «sirvienta», que claramente implicaban una sumisión directa. La actual adopción del término «trabajador» es particularmente significativa para la OIT, que se encarga de mejorar las condiciones de todos los trabajadores.

En algunas partes del mundo ya se ha abandonado el empleo de palabras que tengan el mismo origen semántico que «doméstico», debido a sus connotaciones peyorativas y a la tendencia a subestimar el desempeño de las tareas domésticas. En otras, en cambio, se ha optado por conservar el concepto de «trabajo doméstico» y se señala que el término ocupa un lugar en el lenguaje de las relaciones internacionales, así como en los propios Estados. En otros casos, hay quienes prefieren referirse al «hogar privado», pero ello entrañaría el riesgo de institucionalizar una distinción entre una reglamentación pública y privada, que ya se reemplazó en el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

La decisión de algunos países de adoptar el concepto de «prestación de cuidados domésticos» presenta algunas ventajas reales, si bien también plantea problemas. Aunque en teoría se emplea un lenguaje neutro desde el punto de vista del género, quizás por esa misma razón la primera imagen que venga a la mente sea precisamente la de un jardinero o de un chófer. Podría tratarse también de una suerte de eufemismo para designar la amplia gama de tareas domésticas subalternas que se confían a los trabajadores domésticos, mientras que se reservan a los miembros de la familia, generalmente a la madre, cometidos de mayor categoría. No obstante, el verdadero mérito de esta terminología estriba en el principio implícito de que la prestación de cuidados es una forma de trabajo. (Por cierto, algunos especialistas dicen «caretaking» en lugar de «caregiving» — en español se trata en este contexto de la persona que presta cuidados; la distinción no se aplica al español — para poner de relieve las cualificaciones que requiere la prestación de cuidados y la importancia de su remuneración).

En otros países, los términos utilizados son «asistente» o «ayudante» del hogar, fórmula que lamentablemente resta importancia al concepto de «trabajador» y entraña el riesgo de «devaluar» la ocupación. Una serie de asociaciones de la sociedad civil han preferido en consecuencia utilizar el término de «trabajo en el hogar», como solución lingüística. Pero existe el peligro real de crear una confusión con el término de «trabajo doméstico» utilizado en las anteriores iniciativas de normalización, confusión que acentúa el problema de traducción a otros idiomas.

Sea como fuere, los términos escogidos para el futuro instrumento deberán reflejar la inmensa diversidad de responsabilidades y cualificaciones que supone el trabajo doméstico.

En el presente informe de la Oficina se cumple la decisión del Consejo de Administración de hacer referencia al trabajo decente para los «trabajadores domésticos», de conformidad con el uso habitual de los órganos de control de la OIT y de otros informes de la Oficina. En el informe también se han actualizado, en la medida de lo posible, las referencias a «sirvientes» y «criados» hechas en otros documentos de la OIT.

Habida cuenta de lo expuesto, no cabe duda de que la CIT es libre de adoptar un convenio con un título diferente y de que los Miembros de la OIT, en consulta con sus organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, tienen la prerrogativa de utilizar la terminología que mejor se adecúe a su contexto local. Es capital brindar a quienes realizan el trabajo la oportunidad de definirse a sí mismos. Lo importante reside en que los trabajadores que hayan de estar cubiertos por el instrumento internacional propuesto se beneficien de hecho de la protección que éste prodigue.

Capítulo II

Derecho internacional y trabajadores domésticos: cobertura en las normas existentes de la OIT

55. Uno de los medios más importantes de que dispone la OIT para mejorar la legislación y la práctica de los Estados Miembros en relación con el trabajo decente para los trabajadores domésticos es la adopción de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y el control de su aplicación. Si bien no existen en la actualidad instrumentos internacionales que se apliquen exclusivamente a esta categoría de trabajadores, las normas internacionales del trabajo los incluyen en muchos ámbitos fundamentales, sobre todo las relacionadas con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos convenios y recomendaciones, como el Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24), y la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79), establecen expresamente que se aplican a los trabajadores domésticos.

56. La OIT ha afirmado reiteradamente su posición según la cual, a menos que de un convenio o una recomendación se excluya expresamente a los trabajadores domésticos, éstos quedan incluidos en su ámbito de aplicación¹. En efecto, ha tomado medidas para evitar que, por inadvertencia, los trabajadores domésticos queden excluidos del ámbito de los convenios. Por ejemplo, cuando los Estados Miembros deliberaban acerca de la adopción del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), la definición que se proponía del concepto de insolvencia, contemplado en el párrafo 1 del artículo 1, se modificó sustituyendo el concepto de «activos de una empresa» por la expresión «activos de un empleador», por ser ésta más exacta y para asegurar que los trabajadores domésticos no quedasen excluidos de forma indirecta.

57. Más importante todavía es que los órganos de control de la OIT han subrayado la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos exhortando a que la protección también les beneficie a ellos de manera significativa. También han sostenido que la naturaleza específica del servicio doméstico no basta para justificar la exclusión de los trabajadores que lo desempeñan del campo de protección de las normas internacionales del trabajo.

58. En el presente capítulo se examinan el ámbito y el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en particular de aquellas en que se consagran los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También se examina la utilización de las cláusulas de flexibilidad que pudieran redundar en la exclusión de los trabajadores domésticos de algunos convenios de la OIT. Habida cuenta de esas limitaciones, se indica que los mandantes internacionales tendrían interés en que se adopte un

¹ Oficina del Consejero Jurídico, opinión jurídica de 29 de julio de 2002.

instrumento que ofrezca orientación sobre la forma de reglamentar y asegurar el cumplimiento de las normas del trabajo de suerte que los trabajadores domésticos puedan compartir de hecho la promesa de lograr un trabajo decente.

Ambito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y control de su aplicación

59. En el presente capítulo se ilustran las distintas maneras en que la CEACR ha procurado velar por que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los trabajadores domésticos. En el capítulo IV se examinarán las opiniones de la CEACR, que formula regularmente observaciones sobre la aplicación de los convenios de la OIT en la legislación y la práctica de los Estados Miembros.

Libertad sindical

60. El artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) se aplica a todos «los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción». Del mismo modo, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) tiene por objeto velar por que los trabajadores gocen de una protección apropiada frente a toda injerencia en la constitución, el funcionamiento y la administración de sus organizaciones representativas. La CEACR ha interpretado sistemáticamente que en virtud de esos convenios las legislaciones relativas a la libertad sindical, incluido el derecho de sindicación, deben incluir a los trabajadores domésticos. Así, por ejemplo, en 2008 publicó a tal efecto observaciones individuales sobre Bangladesh, Canadá (Ontario), Haití, Kuwait y Swazilandia. También tomó nota de la intención de China, Macao (China), Gambia y Yemen de modificar la legislación para incluir el derecho de sindicación de los trabajadores domésticos.

61. No obstante, la CEACR no se ha limitado a exigir que se prevean tales disposiciones de forma adecuada en la legislación nacional, sino que en la observación que en 2005 dirigió al Gobierno de México acerca del Convenio núm. 87 tomó nota de que si bien los trabajadores domésticos estaban contemplados en la Ley Federal del Trabajo de México, el Gobierno debía velar por que «en la práctica» estos trabajadores gozaran de las garantías del Convenio.

Igualdad y no discriminación

62. Los principios fundamentales sobre no discriminación y la igualdad de oportunidades que aparecen reflejados en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), son también aplicables a los trabajadores domésticos. La CEACR ha recalcado la vulnerabilidad de estos trabajadores, en particular la de los trabajadores domésticos migrantes, a múltiples formas de discriminación y abuso en razón de las relaciones de empleo individuales, la falta de protección legislativa, la concepción estereotipada de los papeles de los géneros y la infravaloración del trabajo doméstico. La CEACR ha recordado que las leyes y medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación que excluyen de su ámbito a los trabajadores domésticos son contrarias a estos Convenios². Ha instado no sólo a que se adopten leyes y normativas que prevean la inclusión expresa de esos trabajadores, sino también a que los gobiernos velen por una aplicación eficaz y efectiva de la protección

² OIT: *La igualdad en el empleo y la ocupación*, Informe III (Parte 4B), Estudio general, CIT, 75.ª reunión, Ginebra, 1988, párrafo 127.

contra la discriminación en el empleo y las desigualdades en materia de remuneración. Por ejemplo, ha señalado que en los Emiratos Arabes Unidos, los trabajadores domésticos están amparados por la Ley de Enjuiciamiento Civil y que el Departamento de Nacionalidad y Residencia cuenta con una unidad especial para fiscalizar el trabajo de los trabajadores domésticos migrantes de quienes recibe reclamaciones. Pero, la CEACR ha pedido al Gobierno de ese país más información sobre cómo la legislación protege en la práctica a los trabajadores, detalles sobre el número y la naturaleza de las reclamaciones recibidas por el Departamento de Nacionalidad y Residencia, y datos sobre las campañas realizadas para informar a los trabajadores domésticos migrantes sobre sus derechos, así como sobre los mecanismos pertinentes en materia de reclamaciones y el resultado de las mismas ³.

63. La CEACR también ha observado que los trabajadores domésticos son a menudo objeto de disparidades salariales según se trate de hombres o mujeres, y ha advertido de la necesidad de no infravalorar el trabajo doméstico a la hora de fijar los salarios mínimos. Ha instado asimismo a los gobiernos a que velen por que las tasas relativas a las ocupaciones predominantemente femeninas, como el trabajo doméstico, no sean inferiores a las tasas aplicables a las ocupaciones predominantemente masculinas por un trabajo de igual valor. Por ejemplo, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y la Unidad de Equidad de Género de Costa Rica han tomado medidas para que el salario mínimo de las trabajadoras domésticas se equipare con el salario mínimo de los trabajadores no cualificados, y para que el Consejo Nacional de Salarios apruebe un incremento en el porcentaje correspondiente. Con respecto al Convenio núm. 100, la CEACR ha observado que esto significa un progreso, al mejorar el ingreso de las trabajadoras domésticas. No obstante, considerando la complejidad de las tareas y las responsabilidades asumidas por numerosas trabajadoras domésticas, la CEACR ha cuestionado la clasificación de trabajo doméstico como trabajo «no cualificado» ⁴.

Trabajo forzoso

64. En el Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, de 2007, la CEACR recordó que la prohibición del uso del trabajo forzoso u obligatorio era un mandato de la normativa internacional moderna sobre derechos humanos. Los Convenios núms. 29 y 105, que tienen por objeto garantizar tanto en la ley como en la práctica la libertad de todos los seres humanos frente al trabajo forzoso, se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. De hecho, la CEACR ha tomado nota de que, pese a que en algunos países, como Níger, existe una legislación contra la esclavitud, la condición de esclavo se sigue transmitiendo de padres a hijos, entre personas pertenecientes a algunos grupos étnicos, obligados a realizar, entre otros quehaceres, labores domésticas para su amo sin contraprestación alguna ⁵.

65. La CEACR ha abordado la importante cuestión de la trata de mujeres, a la que las trabajadoras domésticas migrantes están particularmente expuestas. Ha examinado

³ CEACR: solicitud directa e individual a los Emiratos Arabes Unidos, Convenio núm. 111, 2008.

⁴ CEACR: solicitud directa individual, Costa Rica, sobre el Convenio núm. 100, 2008. Véanse asimismo: solicitud directa, Haití, Convenio núm. 100, 2008; solicitud directa, San Vicente y las Granadinas, Convenio núm. 100, 2008. La CEACR tomó nota de que Costa Rica había adoptado reglamentos para establecer los salarios mínimos aplicables a los trabajadores domésticos y preguntó al Gobierno de qué forma aseguraba que las tasas correspondientes a las ocupaciones predominantemente femeninas no se fijaran por debajo de aquellas correspondientes a las ocupaciones predominantemente masculinas por un trabajo de igual valor.

⁵ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (1A), CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, págs. 235 y 236 (Níger). Véase también CEACR: observación individual, Sudán, Convenio núm. 29, 1998.

asimismo otras formas de trabajo forzoso a que están sometidas estas trabajadoras, y ha hecho hincapié en los elementos estructurales de las leyes, los reglamentos y las prácticas migratorias que desembocan en este tipo de situaciones. En su Observación general de 2001 relativa al Convenio núm. 29, la CEACR pidió a los Miembros que velasen por que los responsables de la exacción que constituye el trabajo forzoso impuesto a los migrantes legales o ilegales en la esfera del trabajo doméstico, entre otros ámbitos, fuesen de hecho penalizados, y por que se eliminara la trata de seres humanos. Exhortó tanto a los países de origen como a los de destino a que velasen por la adopción de las medidas apropiadas al respecto. El firme objetivo de la CEACR ante estas prácticas es recordar que el respeto de los principios y derechos relativos al trabajo forzoso puede resultar eficaz para combatir numerosos abusos con que tropiezan los trabajadores domésticos migrantes.

66. Por ejemplo, en una observación relativa al Líbano en 2001, la CEACR se refirió a alegaciones formuladas por la Confederación Mundial del Trabajo sobre la explotación y el abuso de trabajadores domésticos migrantes procedentes de África y Asia, y que en razón de sus relaciones de empleo y su condición social a menudo no percibían los salarios, además de ser objeto de castigos corporales, abusos sexuales y secuestros⁶. En consecuencia, la CEACR solicitó a los gobiernos que tomaran medidas apropiadas para poner fin al trabajo forzoso en la esfera del trabajo doméstico, al tiempo que tomó nota de que las autoridades libanesas habían promulgado, con el fin de prevenir la exacción de trabajo forzoso, leyes sobre las agencias que hacían entrar en el país a trabajadores domésticos migrantes.

67. En una solicitud directa dirigida al Reino Unido, en que señaló la particular vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes, la CEACR citó un informe presentado a las Naciones Unidas⁷ sobre las mujeres contratadas en el extranjero con la falsa promesa de que trabajarían como enfermeras. El Gobierno informó de que cooperaba estrechamente con la ONG Kalayaan para que en el Reino Unido se reconociesen más derechos a los trabajadores domésticos. Se llevó a cabo una investigación sobre los permisos de trabajo para que la autoridad competente tomase medidas respecto a toda notificación de abuso, independientemente de su fuente de información, que pudiese motivar a una acción judicial.

68. En el caso de Indonesia, la CEACR se refirió directamente a un estudio preparado para junio de 2006 por la Oficina de la OIT en Yakarta⁸. En él se expresó preocupación sobre una legislación reciente que contenía disposiciones para mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes, especialmente mediante el control de las actividades de las agencias de colocación. La CEACR consideró que la ley, por estar llena de imprecisiones y deficiencias, no parecía proporcionar una protección eficaz a los trabajadores migrantes frente a los riesgos de explotación. Pese a las medidas adoptadas, las redes ilegales proliferan, acrecentando el riesgo de explotación para millones de trabajadores indonesios que, según las previsiones, migrarían para trabajar en el año 2008. La CEACR formuló asimismo observaciones acerca del Memorando de Entendimiento sobre los trabajadores domésticos firmado por Indonesia con el país de destino, Malasia, del que informara el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los

⁶ OIT: Informe de la Comisión de Expertos, 2008, *op. cit.*, pág. 246 (Líbano).

⁷ Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: *Informe del Grupo de Trabajo sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud* (Ginebra, 2001).

⁸ OIT: *Using Indonesian law to protect and empower Indonesian migrant workers: Some lessons from the Philippines* (Yakarta, 2006).

derechos humanos de los migrantes⁹. En el correspondiente informe se señaló que si bien en el memorando se contemplaban cuestiones de procedimiento con respecto a la contratación, apenas si mencionaban los derechos de los empleados. Además, no se garantizaba la protección normal del trabajo ni se incluían medidas para prevenir los casos de abuso o resolverlos. La CEACR llegó a la conclusión de que el Memorando de Entendimiento no se ajustaba a las normas internacionales del trabajo, en particular al no recalcar el derecho de los trabajadores a conservar en su posesión sus propios pasaportes.

Trabajo infantil

69. La CEACR ha puesto mucho empeño en atender el problema del trabajo doméstico de los niños, dado el realce especial que la cuestión merece en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). El Convenio núm. 182 constituye, junto con los Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso y la edad mínima, una fuente de orientación esencial para la definición de normas destinadas a combatir el trabajo doméstico de los niños. La aplicación de los convenios se facilita mediante la prestación de una cooperación técnica de envergadura, particularmente mediante el Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) (véase el capítulo IX). La CEACR ha instado reiteradamente a los Estados Miembros a que adopten medidas eficaces para prevenir el trabajo doméstico de los niños. Señaló la práctica tradicional consistente en confiar el cuidado de niños de corta edad a adultos (a menudo parientes lejanos) como el sistema de *restavek* aplicado en Haití, que ha dado lugar a casos de trabajo forzoso impuesto a niños. La CEACR también ha tomado nota de las alegaciones formuladas por el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño acerca de los niños de Bangladesh que son trabajadores domésticos a tiempo completo y residen en el domicilio del empleador. Aunque no se considera que estos niños trabajen, en realidad deben cumplir tareas muy duras y horarios interminables, amén de sufrir abusos verbales y físicos. La CEACR instó al Gobierno de ese país a que también examinara la situación de esos niños a la luz del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). En una observación general de la CEACR formulada en 2004 sobre el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), se señaló que la aplicación de este instrumento seguía planteando graves dificultades en la práctica, incluso en los países que habían recibido la asistencia técnica de la OIT para resolver el problema del trabajo infantil.

70. En el presente informe no se examinarán las observaciones detalladas que sobre el trabajo infantil formuló la CEACR al estar ya muy desarrollada la cobertura que las normas del trabajo de la OIT dispensan a los niños que son trabajadores domésticos.

El uso de las cláusulas de flexibilidad previstas en los convenios

71. Aunque la mayoría de los convenios internacionales del trabajo se aplican a los trabajadores domésticos, unos pocos permiten la exclusión total o parcial de estos trabajadores de su campo de aplicación. No obstante, para dar una visión clara de la cobertura de los convenios internacionales del trabajo, es importante examinar cómo se utilizan en la práctica las cláusulas de flexibilidad y cómo las interpretan los órganos de control de la OIT.

72. Cinco de los convenios que contienen cláusulas de flexibilidad han sido «archivados», por considerarse que ya no correspondan a necesidades actuales (véase el cuadro II.1). Por tanto, no se alienta más su ratificación ni se solicita la presentación periódica de memorias detalladas sobre su aplicación.

⁹ OIT: Informe de la Comisión de Expertos, 2008, *op. cit.*, pág. 239.

Cuadro II.1. Convenios considerados obsoletos que contienen cláusulas de flexibilidad

Convenio obsoleto (o archivado)	Cláusula de flexibilidad
Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)	Artículo 2, párrafo 2, j)
Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37)	Artículo 2, párrafo 2, j)
Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39)	Artículo 2, párrafo 2, j)
Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)	Artículo 2, párrafo 2
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)	Artículo 1, párrafo 4 (exclusión posible del «servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma»)

73. La CEACR ha interpretado la exclusión de los trabajadores domésticos con un criterio exigente. El Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33), por ejemplo, se considera obsoleto porque lo denunciaron 22 de los 25 miembros que lo habían ratificado, pero no ha sido archivado. En el párrafo 3 del artículo 1 del Convenio se prevé expresamente la posibilidad de exclusión del «servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma». Sin determinar cómo podría interpretarse el concepto de «familia», la CEACR destacó que esta disposición no preveía la exención total del servicio doméstico. «La edad mínima, en lo que respecta al servicio doméstico efectuado por una persona que no es miembro de la familia en cuestión, debe fijarse y aplicarse de conformidad con las disposiciones del Convenio»¹⁰.

74. En algunos casos, las cláusulas de flexibilidad previstas en los convenios no llegaron a invocarse nunca. Cuando los instrumentos contienen ese tipo de cláusulas, los Estados Miembros deben formular, en el momento de la ratificación, una declaración formal de exclusión. Para los casos en que los gobiernos no lo han hecho, la CEACR ha examinado con cautela las medidas adoptadas para excluir a los trabajadores domésticos del campo de aplicación de los convenios pertinentes. Así, por ejemplo, en virtud del párrafo 1 del artículo 7 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), que ya no puede ser objeto de ratificación y ha sido reemplazado por el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), los Miembros de la OIT que lo ratifiquen pueden prever, mediante una declaración que acompañe a la ratificación, excepciones a la aplicación del mismo con respecto al «trabajo doméstico asalariado en hogares privados». Sin embargo, cuando en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio en 1974 Italia anunció su intención de invocar esta excepción en relación con el artículo 6, por el que se prohíbe el despido durante la licencia por maternidad de una mujer, la CEACR consideró que la exclusión propuesta era inaceptable porque el Gobierno no había previsto la correspondiente excepción en el momento de ratificar el Convenio¹¹.

75. Varios convenios admiten la exclusión, previa consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores correspondientes, de categorías, limitadas pero sin determinar, de trabajadores a cuyo respecto se plantean problemas de fondo (véase el cuadro II.2). Por ejemplo, en el apartado 3, h) del artículo 1 del Convenio núm. 103, se dispone claramente que «el trabajo doméstico asalariado en hogares privados» coincide con el significado de los «trabajos no industriales» contemplados en el Convenio. Un Miembro sólo puede excluir esta categoría de trabajo del ámbito de aplicación del Convenio mediante una declaración que acompañe a la ratificación del

¹⁰ OIT: Informe de la Comisión de Expertos, 1998, *op. cit.*, pág. 149.

¹¹ CEACR: solicitud directa, Italia, 1971. Véase asimismo CEACR: observación, Cuba, Convenio núm. 103, 1957.

instrumento internacional, de conformidad con el apartado *c*) del párrafo 1 del artículo 7. También es posible que un convenio internacional exija que un Estado Miembro enumere las categorías de trabajadores excluidas en la primera memoria que debe presentar después de la ratificación del convenio, como sucede con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). La CEACR interpretó el párrafo 6 del artículo 6 de este instrumento en el sentido estricto, recordando que los gobiernos podían tener en cuenta la evolución futura de la situación para reducir las exclusiones mencionadas en la primera memoria pero no introducir nuevas excepciones ulteriormente¹². En efecto, algunos instrumentos exigen explícitamente la ampliación progresiva de las disposiciones a los trabajadores inicialmente contemplados en las exclusiones. En el caso de Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), la CEACR planteó en reiteradas ocasiones la cuestión de la extensión de la protección del salario mínimo a los trabajadores domésticos, cuando en el momento de la ratificación no se indicase claramente que esos trabajadores no debieran ser incluidos con arreglo al párrafo 3 del artículo 1.

76. Un examen de los informes y negociaciones preparatorios sobre los convenios internacionales pertinentes muestra que los mandantes de la OIT han considerado a menudo que los trabajadores domésticos conformaban una categoría que cabía excluir de los instrumentos de aplicación general, siempre que en dichos instrumentos no se pretendiese contemplar las peculiaridades del trabajo doméstico.

77. Por ejemplo, durante el primer debate celebrado en la Conferencia acerca del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), se presentó una enmienda de suerte que se ampliase el ámbito del instrumento propuesto, ya que de lo contrario sus disposiciones hubieran podido no aplicarse a ciertas ramas de actividad en algunos países. No obstante, en vez de excluir algunas ramas de actividad de la totalidad del instrumento, la cláusula de flexibilidad admitía la exclusión de determinadas categorías sólo en relación con dificultades de aplicación¹³. En el caso del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), finalmente se retiró una enmienda destinada a autorizar la exclusión de los trabajadores domésticos, puesto que éstos ya habían sido definidos como grupo de trabajadores expuesto a tropezar con problemas especiales y considerables. Se les aplicó por tanto la cláusula de flexibilidad general. Por lo que atañe al Convenio núm. 155, si bien consta que sólo unos pocos países aludieron a la posible exclusión de los trabajadores domésticos, la mayoría de los países consideró que el convenio debía aplicarse a todas las ramas de actividad económica. En relación con el Convenio núm. 131, en el informe de la Oficina sobre la legislación y la práctica se señaló que los trabajadores domésticos constituían uno de los colectivos más a menudo excluidos en virtud de sistemas de salario mínimo que no fuesen de aplicación general¹⁴. Por último, de conformidad con el Protocolo de 1995 al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), los miembros deliberaron detenidamente sobre la posibilidad de excluir a los trabajadores domésticos, pero finalmente se retiró la enmienda propuesta a esos efectos, porque la finalidad del Protocolo no era hacer extensiva la inspección del trabajo a los propietarios de establecimientos, sino a los lugares de trabajo del sector no comercial.

¹² CEACR: solicitud directa, Marruecos, Convenio núm. 158, 2006.

¹³ OIT: *Actas Provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, Ginebra, 1980, pág. 35/4. Véase asimismo OIT: *Actas Provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981, pág. 25/4.

¹⁴ OIT: Informe VII (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 53.ª reunión, Ginebra, 1969, pág. 23.

Cuadro II.2. Convenios que permiten la exclusión de los trabajadores domésticos

Convenio	Cláusula de flexibilidad	Declaración de exclusión de los trabajadores domésticos
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)	Artículo 2, párrafo 2	En su primera memoria sobre la aplicación del Convenio ¹
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	Artículo 2, párrafo 2	Ninguna
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	Artículo 2, párrafo 5	Ninguna
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	Artículo 2, párrafo 2	República Dominicana, en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio ²
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	Artículo 3, párrafo 1	Países Bajos, en una declaración adjunta a su instrumento de ratificación de fecha 5 de octubre de 2001 ³
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	Artículo 2, párrafo 2	Ninguna
Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	Artículo 4, párrafo 2	Ninguna
Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Artículo 5	Luxemburgo en su primera memoria excluyó a los trabajadores domésticos empleados por menos de 16 horas semanales
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	Artículo 1, párrafo 3	Varios Estados, incluidos Bolivia, Chile, Egipto, Francia, Guyana, Uruguay, Yemen y Zambia ⁴
Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)	Artículo 4, párrafo 2	España, en su primera memoria excluye del ámbito de la Parte III del Convenio a las personas que son parte en una relación de trabajo de índole especial, al servicio de un hogar privado

¹ El Gobierno indicó que los trabajadores domésticos estaban excluidos del Decreto Real de 30 de marzo de 1967 por el que se determinaban las modalidades generales de aplicación de las leyes relativas a la licencia anual de los trabajadores asalariados y del Decreto Real de 28 de junio de 1971 por el que se adaptaban y coordinaban las disposiciones jurídicas relativas a la licencia anual de los trabajadores asalariados. ² Véanse las solicitudes directas individuales dirigidas a la República Dominicana de 1997 y 1998. La República Dominicana indicó que una serie de razones económicas y los mecanismos de supervisión impedían extender las normas relativas a las horas de trabajo nocturno a los trabajadores domésticos en el Código del Trabajo. Confirmó asimismo que la exclusión había sido examinada y acordada con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores durante las deliberaciones tripartitas en el momento de la adopción del Código del Trabajo.

³ La exclusión se aplicaba al trabajo doméstico efectuado en los hogares privados durante menos de tres días por semana. La Confederación Sindical de los Países Bajos manifestó su preocupación por que los trabajadores domésticos que trabajaran a tiempo completo toda la semana para tres familias diferentes quedasen excluidos del campo de aplicación del Convenio. ⁴ El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT (NORMES) señala que Guatemala, República de Corea, Líbano, Países Bajos y Sri Lanka excluyen al parecer a los trabajadores domésticos del campo de aplicación de la legislación sobre el salario mínimo sin mención clara del cumplimiento de los requisitos procesales en virtud del párrafo 3 del artículo 1 del Convenio núm. 131.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

78. El Convenio núm. 138 contiene tres disposiciones relativas a los trabajadores domésticos. La primera es la cláusula de flexibilidad, que figura en el párrafo 1 del artículo 4 y viene limitada por el párrafo 3, en cuya virtud no es posible invocar la cláusula con respecto a los trabajos peligrosos. Durante los debates celebrados en la Conferencia que culminaron con la adopción del Convenio, no se mencionó expresamente la posibilidad de excluir a los trabajadores domésticos de su campo de

aplicación. No obstante, Egipto se acogió al artículo 4 para excluir a los trabajadores domésticos, al considerar que la naturaleza de su trabajo hacía prácticamente imposible asegurar que el trabajo peligroso no fuese cubierto por la exclusión. En lo que respecta a la exclusión por Japón de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación del Convenio, la CEACR pidió al Gobierno información sobre las medidas adoptadas o previstas para asegurar que los menores de 18 años empleados como trabajadores domésticos no realizaran tareas que pudieran poner en peligro su salud, seguridad o moralidad¹⁵. Otros Miembros de la OIT han utilizado de forma más concreta las cláusulas de flexibilidad, mientras que algunos, como Suecia y Turquía, modificaron o completaron su legislación para asegurarse de que los trabajadores domésticos recibieran protección en el marco del Convenio.

79. La segunda disposición referente a los trabajadores domésticos es el párrafo 1 del artículo 5. En ella se dispone que los Miembros «cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados» podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores correspondientes, limitar inicialmente el campo de aplicación del Convenio. En el párrafo 3 del artículo 5 se enumeran los sectores a los que el Convenio núm. 138 debe aplicarse como mínimo, y no se incluye el trabajo doméstico. En consecuencia, el Camerún limitó inicialmente la aplicación del Convenio a un mínimo de ramas de actividad determinadas en dicho artículo. No obstante, la CEACR solicitó al Gobierno que facilitase información sobre los niños empleados o que trabajaran en otras ramas de actividad¹⁶. Otros gobiernos, como los del Brasil y Viet Nam, limitaron inicialmente la aplicación del Convenio a dichos sectores si bien su legislación nacional del trabajo es de aplicación general¹⁷.

80. Por último, el párrafo 1 del artículo 7 del Convenio núm. 138 permite a los Miembros fijar una edad mínima inferior (13 años de edad, o 12 en el caso de los Estados Miembros donde la edad mínima legal es de 14 años y donde los servicios de educación y la economía están insuficientemente desarrollados) para el desempeño de «trabajos livianos», y no susceptibles de perjudicar la salud ni el desarrollo del niño, y que no coarten la asistencia escolar ni la participación en programas de orientación o formación profesional. Algunos Estados Miembros, en particular las Bahamas, Congo y Reino Unido, han introducido esta disposición de flexibilidad en su legislación, por ejemplo autorizando el trabajo doméstico en los hoteles y otros establecimientos. La CEACR ha controlado cuidadosamente el cumplimiento para velar por que la edad mínima de 12 años sólo se aplique en los países donde la edad mínima legal es en general de 14 años. Alentó a los Estados Miembros a que abordasen las prácticas locales particulares, tales como el *vidomègon* en Benin, cuyo Gobierno comunicó que para dar una respuesta parcial al problema del trabajo doméstico de los niños, contemplaría la posibilidad de adoptar un código de protección para los niños¹⁸.

Observaciones finales

81. En los casos en que los trabajadores domésticos han sido excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, el principal problema reside en que su trabajo es tan específico que es difícil contemplarlo eficazmente en un instrumento relativo a una actividad

¹⁵ CEACR: solicitud directa, Japón, Convenio núm. 138, 2007.

¹⁶ CEACR: solicitud directa, Camerún, Convenio núm. 138, 2006.

¹⁷ CEACR: solicitud directa individual, Brasil, Convenio núm. 138, 2005, y solicitud directa individual, Viet Nam, Convenio núm. 138, 2006.

¹⁸ CEACR: solicitud directa, Benin, Convenio núm. 138, 2005.

económica realizada en un contexto sectorial. Los trabajadores domésticos representan un porcentaje significativo de la población, que dada su vulnerabilidad a condiciones de trabajo peligrosas, discriminatorias y abusivas, debería merecer especial atención, y no la exclusión. Claro está que los Miembros de la OIT pueden recibir orientación sobre la mejor manera de reglamentar el trabajo doméstico a fin de cumplir las normas internacionales del trabajo. Todo ello contribuiría a que se reconozca el valor de las innumerables tareas invisibles que abarca el trabajo doméstico, y a que se garanticen a estos trabajadores unas condiciones de empleo decente.

82. Subsiste sin embargo una paradoja que merece la pena subrayar. Si bien los Estados Miembros de la OIT han puesto un empeño considerable en redactar cláusulas de flexibilidad, sólo unos pocos las han invocado en la práctica. Aunque muchos gobiernos excluyen a los trabajadores domésticos del campo de aplicación de su legislación, como se verá en los capítulos IV, V y VIII, los mandantes de la OIT siguen pidiendo a la Oficina orientación sobre la mejor forma de asegurar condiciones decentes de trabajo para esta categoría de trabajadores. Un instrumento normativo en que se reconozcan las características propias del trabajo doméstico y se trate de paliar su déficit de trabajo decente representaría para la Oficina la oportunidad de prestar precisamente la clase de cooperación técnica orientativa que se necesita.

Capítulo III

La definición de trabajo doméstico y su inclusión en la legislación

Ambito del estudio

83. Una de las razones por las que convendría adoptar normas internacionales del trabajo sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos es porque no existe un mecanismo coordinado que permita compartir información sobre este tema ni para saber cuáles son las buenas prácticas en materia de regulación del trabajo doméstico. Las nuevas normas harían las veces de pivote que permitiría a la OIT ayudar a los mandantes a aprovechar la experiencia comparativa para promover el trabajo decente entre esta categoría de trabajadores.

84. La Oficina ha estudiado atentamente la información disponible en la sede y en el terreno, así como los datos que comparten los gobiernos, los interlocutores sociales, los agentes de la sociedad civil especializados en el trabajo doméstico y una gama de expertos universitarios y de redes de políticas de investigación. También ha emprendido amplias investigaciones en la esfera legislativa para reunir información acerca de la forma en que los países encaran el trabajo doméstico a escala nacional. Si bien existe mucha información, ésta dista mucho de ser completa. No se basa en comunicaciones sistemáticas ni exhaustivas de los gobiernos o los interlocutores sociales, salvo cuando éstas se han reunido con ocasión de otras actividades — en particular, de cooperación técnica prestada por la Oficina. Por consiguiente, la información que figura a continuación tiene un carácter meramente indicativo.

Comprender la legislación y la práctica tal como se aplican a los trabajadores domésticos

85. El presente capítulo se basa en un examen detenido de la legislación de 72 Miembros de la OIT y de su aplicación a los trabajadores domésticos, e incluye una muestra de referencias a otros cuantos Estados Miembros de la OIT. Estos países representan más del 80 por ciento de la población mundial. El estudio se centra principalmente en la legislación del trabajo, pero la Oficina desea destacar que la constitución política de algunos Miembros de la OIT, como el Brasil y México, ha extendido algunos derechos sociales a los trabajadores domésticos, lo cual indica un cambio de percepción del trabajo doméstico, tanto en la esfera privada como en la pública ¹.

¹ Por ejemplo, la Constitución del Brasil, de 1998, en su artículo 7, 1), y la Constitución de México, en su artículo 123.

86. También existen normas relativas a la protección del trabajo en toda otra serie de instrumentos legislativos nacionales y transnacionales, como los relativos a los derechos humanos, leyes de inmigración, códigos civiles, así como reglamentos y políticas oficiales, además de memorandos de entendimiento suscritos entre países de origen y de destino de mano de obra.

87. Al preparar el presente informe, la Oficina partió, conjuntamente con la CEACR y el Consejero Jurídico de la OIT, del supuesto de que los trabajadores domésticos quedaban incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, a menos que de ella se les excluyese expresamente.

88. Esta presunción tiene trascendencia en el derecho a la protección. La legislación de aplicación general a todos los trabajadores es sumamente importante para los trabajadores domésticos. En algunos países es la que ha permitido a los trabajadores domésticos conseguir progresos mediante reclamaciones individuales. No obstante, es muy probable que en numerosas partes del mundo esta presunción induzca a error y poco influya en la forma de regular el trabajo domésticos en la práctica.

89. Además, como se ha visto, la regulación eficaz de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos y la observancia de los correspondientes principios y derechos fundamentales en el trabajo requieren que se comprenda debidamente la naturaleza específica de las tareas que esos trabajadores desempeñan. Por consiguiente, en este capítulo se presta especial atención a las normas del trabajo especialmente dedicadas a la esfera del trabajo doméstico.

90. Otra característica importante del panorama contemporáneo reside en que, en muchos países, el sector del trabajo doméstico emplea sobre todo a trabajadores migrantes, muchos de los cuales están indocumentados. Aunque, como ya se señaló en el capítulo II, las normas de la OIT se aplican generalmente a los trabajadores tanto nacionales como extranjeros, este principio no siempre aparece reflejado en las legislaciones nacionales. Según cuál sea el sistema jurídico vigente en los países, los trabajadores domésticos pueden quedar excluidos del ámbito de protección laboral precisamente por su condición de migrantes². Claro está que cuando una ley o un reglamento puede interpretarse en ese sentido, los tribunales de ciertas jurisdicciones procuran interpretar la legislación sobre inmigración de suerte que no coarte los derechos fundamentales de los interesados, como por ejemplo el derecho a gozar de prácticas de trabajo equitativas. Ese fue el criterio recientemente adoptado en Sudáfrica por un tribunal del trabajo, en el caso *Discovery Health Ltd. c. Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*³. No obstante, cuando la legislación del trabajo se aplica a todos los trabajadores del territorio de los Estados Miembros, es lógico que los trabajadores migrantes, y especialmente los que estén indocumentados, no se atrevan a incoar una acción judicial, por si ello desembocase en su expulsión del país de acogida.

91. El presente capítulo se centra en esta dimensión del problema, al que se dedica sin embargo otro capítulo, relativo a las medidas especialmente destinadas a evitar que los trabajadores domésticos migrantes sean víctimas del trabajo forzoso.

92. Por todos estos motivos, en el presente informe se examina una muestra representativa de las leyes de numerosos Estados Miembros de la OIT (véase el cuadro III.1). Esas leyes se han estudiado con detenimiento para calibrar lo difícil que resulta regular el trabajo doméstico de manera que se asegure una cobertura efectiva. En el

² Por ejemplo, *Hoffman Plastics Compounds Inc. c. NLRB*, 535 U.S.137 (2002).

³ Caso núm. JR 2877/06 de 28 de marzo de 2008 (Van Niekerk AJ).

informe se presta especial atención a los países que han tratado de abordar la naturaleza específica de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos mediante respuestas jurídicas especialmente adaptadas. En algunos casos, esas respuestas se ajustan perfectamente al ámbito de los convenios y las recomendaciones existentes de la OIT. En otros, en cambio, se apartan un tanto de esos instrumentos, ya sea porque en éstos no se aborda la cuestión con detalle o porque se ofrece menor protección.

Un panorama dinámico

93. En diversas partes del mundo se están adoptando normativas especiales e innovadoras sobre los trabajadores domésticos. Sus disposiciones forman a veces parte de un código de trabajo general, vienen recogidas en un instrumento normativo aparte, o ambas cosas a la vez. En el Uruguay, la ley núm. 18065, de 2006, sobre normas para la regulación del trabajo doméstico dispone la extensión a los trabajadores domésticos de una serie de medidas de protección del trabajo, que fueron completadas el 25 de junio de 2007 por el decreto presidencial que exime a éstos de cumplir unas condiciones y unos requisitos excesivos para obtener la protección de la seguridad social. Por el mismo decreto se les confieren con carácter específico derechos relativos al lugar de trabajo. En España se optó por reglamentar la cuestión directamente por real decreto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que es la norma de aplicación general. Así lo aconsejaban la complejidad del empleo doméstico y la necesidad de adoptar medidas de aplicación efectiva más concretas⁴. En Sudáfrica, la Ley sobre las Condiciones Básicas del Empleo, de 1997 (BCEA), entró en vigor en 1998 con objeto de dar acceso a los trabajadores a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje. El 1.º de septiembre de 2002 se emitió, en virtud de la BCEA, una decisión sectorial de carácter vinculante, en la que se determinan con precisión las condiciones de trabajo y los salarios mínimos propios de los trabajadores domésticos.

94. En Hong Kong, China, los trabajadores domésticos gozan legalmente del derecho de sindicación y están amparados por la Orden de Empleo, de aplicación general. En vista de que la mayoría de los trabajadores domésticos son migrantes, el Departamento de Inmigración exige que su contrato de trabajo tipo incluya condiciones obligatorias y normas mínimas, y se otorgue antes de la expedición del correspondiente visado de entrada.

95. Varios Estados Miembros de la OIT, entre ellos Francia, Italia y Malí, cuentan con acuerdos nacionales o regionales colectivos que conjugan elementos de la legislación sobre contratos que generan obligaciones entre signatarios, con mecanismos de reglamentación (generalmente en forma de decretos), de forma que las disposiciones previstas se hacen extensivas a los trabajadores domésticos y a sus empleadores. Los acuerdos colectivos nacionales y regionales de esta naturaleza suelen haber sido negociados por comisiones tripartitas y abarcar condiciones de trabajo y de protección social muy diversas. Algunos Estados Miembros han introducido instrumentos legales especiales relativos a los trabajadores domésticos. Aunque dichos instrumentos adoptan a veces la forma de una legislación delegada, es importante la relación que guardan con la legislación general del trabajo. Así, por ejemplo, el acuerdo colectivo de Malí sobre las condiciones de empleo de los empleados domésticos (artículo 41) prevé concretamente que en los casos que no vengán expresamente contemplados en el decreto pertinente, se aplicarán las condiciones establecidas en el Código del Trabajo, el Código de Seguridad Social y otros textos normativos vigentes.

⁴ R. Quesada Segura: *El contrato de servicio doméstico* (Madrid, Distribuciones de La Ley, 1991), págs. 11 a 45.

96. En otros Estados Miembros se preparan actualmente importantes iniciativas legislativas. Por ejemplo, el 23 de octubre de 2008, la Rajya Sabha, cámara alta del Parlamento de la India, aprobó el proyecto de ley de seguridad social para los trabajadores del sector informal. En ese proyecto se contempla una amplia gama de regímenes de seguridad para los trabajadores del sector informal de la economía, incluidos los trabajadores domésticos. También se tratan los temas de las pensiones, el seguro por maternidad, el seguro general y seguro de enfermedad, al tiempo que se prevé la creación de un nuevo órgano de decisión, el consejo nacional de seguridad social, que habrá de presidir el Ministro de Trabajo, así como la constitución de consejos similares a escala estatal, para que recomienden regímenes de bienestar social apropiados. El proyecto de ley debe presentarse ahora a la cámara baja, la Lok Sabha. En 2008, la Comisión Nacional de Mujeres de la India propuso un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos (para reglamentar el registro, la seguridad social y el bienestar social de las personas que integran este colectivo), cuya declaración de objetivos se refiere a la «grave explotación» de que son objeto las trabajadoras domésticas por carecer de protección jurídica y, en el caso del trabajo infantil, por no existir mecanismos de aplicación. Sobre la base de la iniciativa adoptada por los gobiernos de algunos estados de la India con miras a la adopción de iniciativas normativas respecto a los trabajadores domésticos, en particular sobre salarios mínimos, la Comisión propone leyes para reglamentar las condiciones de trabajo a escala nacional, establecer un registro de trabajadores, empleadores y agencias de colocación, y crear consejos de estado y de distrito encargados de prestar asistencia a los trabajadores domésticos y de supervisar su situación.

97. En octubre de 2007, el Senado de Filipinas adoptó una carta magna para los Asistentes Domésticos (*Batas Kasamahay*), que actualmente examina la Comisión de Trabajo y Empleo. De adoptarla el Congreso, quedarían reglamentadas las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, incluidos sus horarios de trabajo, sus vacaciones, sus salarios mínimos y el pago de una decimotercera mensualidad, así como su participación en el régimen de seguridad social y el sistema «PhilHealth».

98. En el Líbano, en virtud de la decisión del Ministerio de Trabajo núm. 16/1, de 16 de febrero de 2006, se constituyó un comité directivo nacional encargado de examinar la situación de los trabajadores domésticos migrantes y de preparar un proyecto de ley especial en materia de protección ⁵.

99. En anexo al presente informe se facilita la lista de los países a que se refieren los párrafos siguientes, con indicación de la amplitud de la cobertura de los trabajadores domésticos en el ordenamiento jurídico respectivo.

Definición del concepto de trabajo doméstico

La relación de trabajo en el empleo doméstico y la economía del hogar

100. En términos generales, un rasgo fundamental y definatorio del trabajo doméstico es que se realiza en el «hogar». Esto tiene dos consecuencias. En primer término, muy pocos países examinados extienden la legislación más allá del hogar privado ⁶, aparte de la importante excepción del artículo 139 del decreto ejecutivo núm. 19010-G de

⁵ CEACR: solicitud directa, Líbano, Convenio núm. 111, 2008.

⁶ En México, en el artículo 332 de la Ley Federal del Trabajo se considera que no son trabajadores domésticos las personas que trabajan en establecimientos como hoteles, restaurantes, hospitales, internados y otros establecimientos análogos. Véase asimismo el artículo 150 del Código del Trabajo del Paraguay.

Costa Rica, de 1999, que incluye a los trabajadores domésticos de los monasterios y conventos. En el real decreto de España antes mencionado se cuida de aclarar que el servicio doméstico puede prestarse ya sea dentro o fuera del hogar. Del mismo modo, en los Estados Unidos (Condado de Montgomery, Maryland) la definición de «servicio doméstico» adoptada en el proyecto de ley núm. 2-08 abarca el trabajo «realizado principalmente en una casa particular».

101. En segundo lugar, en muchos casos se procura recalcar la naturaleza no lucrativa del trabajo doméstico mediante la exclusión de toda asistencia prestada en el marco de actividades comerciales o «profesionales» que puedan realizarse en el hogar. En la Argentina (decreto núm. 7979/56) y en Malasia (Código del Trabajo) se excluyen de la esfera del trabajo doméstico las labores vinculadas a las actividades mercantiles o profesionales que el empleador realice en su propia residencia. En el Brasil queda excluido el trabajo que no sea lucrativo⁷. El artículo 161 del Código del Trabajo de Guatemala excluye de la definición de los trabajadores domésticos a los que generen «lucro o negocio para el patrono». El artículo 2 de la Ley de los Trabajadores del Hogar de este país y el artículo 1 del reglamento conexo excluyen el trabajo que genere lucro o negocio para el empleador o su familia.

102. En el Uruguay, el artículo 1 de la ley núm. 18065 de 15 de noviembre de 2006, sobre normas para la regulación del trabajo doméstico, se centra en cambio en las tareas que representen «una ganancia económica directa» para el empleador. La utilización de este lenguaje denota a un tiempo que el trabajo doméstico requiere una amplia gama de aptitudes y de capacitación, y que puede generar ganancias materiales para las familias y la economía en general. La terminología empleada en el Cantón suizo de Ginebra denota que en él se aplica un criterio similar.

Clasificación del trabajo doméstico

103. En la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) se reconoce el trabajo doméstico, que a su vez se subdivide en dos grandes grupos (5 y 9), para los cuales se identifican las tareas afines y los niveles de competencia correspondientes (véase el recuadro III.1). En cambio, muchas legislaciones nacionales examinadas no definen el trabajo doméstico, lo cual no resulta sorprendente en los casos en que se excluye expresamente de la legislación a los trabajadores domésticos o cuando se les incluye de manera implícita. Buen ejemplo de ello son los artículos 2 a 4 de la Ley del Trabajo de Letonia, de 9 de noviembre de 2006, en cuya virtud la legislación laboral es vinculante para todos los empleadores independientemente de su condición jurídica y para los trabajadores si se plasma la relación jurídica con el empleador en un contrato de trabajo. La definición tanto del concepto de empleador como del de trabajador es amplia e incluye a las personas físicas. En otros regímenes sucede todo lo contrario, puesto que las definiciones se encuentran en una normativa. Así, por ejemplo, en los Estados Unidos, la Orden sobre Salarios de California da ejemplos de «ocupaciones domésticas» (acompañantes, cocineros, limpiadores, asistentes, enfermeras, etc.) y define a los «asistentes personales» como personas contratadas por un miembro de una familia particular o un «tercer empleador reconocido en el sector de la atención de salud» a fin de que trabaje en una casa privada para ayudar a personas de edad o bien a personas con discapacidades físicas o mentales que necesitan vigilancia. Las disposiciones relativas al impuesto sobre la renta de las personas físicas se refieren a los empleados domésticos e incluyen en su campo de aplicación a los trabajadores que prestan atención de salud⁸.

⁷ Artículo 1 de la ley núm. 5859 de 11 de diciembre de 1972.

⁸ Estado de California (Departamento de Desarrollo del Empleo): *Household Employers' Guide 2009*.

Recuadro III.1
El trabajo doméstico según la CIUO

En el grupo 5 se hace referencia a los establecimientos comerciales, las instituciones y los hogares privados. Se abarcan dos categorías esenciales: el personal de intendencia (subgrupo 512), que incluye ecónomos y afines, y cocineros; los trabajadores de los cuidados personales y afines, que incluyen cuidadores de niños y personas que prestan servicios personales a domicilio (subgrupo 513). Los ecónomos, mayordomos y afines contemplados en el grupo primario 5121 se encargan principalmente de la labor de supervisión de los ecónomos. El grupo primario 5131 define a las niñeras y celadoras infantiles como las personas encargadas de «cuidar a los niños de sus empleadores y vigilarlos durante sus actividades cotidianas» y considera que entre sus tareas figuran las siguientes:

- 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;
- e) cuidar o vigilar a los escolares durante los recreos, el almuerzo y otras pausas;
- f) acompañar y cuidar a los niños durante paseos, excursiones, visitas a museos y actividades similares;
- g) desempeñar tareas afines;
- h) supervisar a otros trabajadores.

Del mismo modo, los ayudantes de enfermería a domicilio en el grupo 5133 «se ocupan de diversas necesidades y del cuidado individual de personas que requieren tal ayuda en sus propios hogares a causa de trastornos físicos, orgánicos o nerviosos, de invalidez o de su avanzada edad». Las tareas de esta categoría como «los ayudantes de enfermería a domicilio» incluyen:

- 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.

El subgrupo 913 se refiere con carácter específico al «personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores». Abarca los hogares, hoteles, hospitales y otros establecimientos, así como diversos vehículos para mantener limpias las instalaciones. La clasificación comprende el personal doméstico y los limpiadores, así como los lavaderos y planchadores. En el grupo primario 9131, el personal doméstico y los limpiadores se encargan de «barrer o limpiar con máquina aspiradora: limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal; preparar, cocinar y servir comidas y bebidas; comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico, y desempeñar tareas afines».

Categorías de trabajo doméstico

104. No todos los países objeto del estudio proporcionan orientación sobre la naturaleza del trabajo doméstico (véase el cuadro III.1). En el artículo 146 del Código del Trabajo de Chile se hace referencia a «trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar».

Cuadro III.1. Legislación que incluye explícitamente en el trabajo doméstico categorías de ocupaciones concretas, o las excluye explícitamente (lista no exhaustiva)

Categoría	Expresamente incluida en la definición	Expresamente excluida de la definición
Cocinero	Burkina Faso ¹ , Francia, Kenya, Malasia, Paraguay, Suiza (Ginebra), Estados Unidos (California), Estados Unidos (Oregón), Zimbabwe	
Mayordomo	Kenya, Malasia, Estados Unidos (California), Estados Unidos (Oregón)	
Cuidador de niños/niñera/gobernanta/celadora	Burkina Faso, Kenya, Malasia, Paraguay, Suiza (Ginebra), Estados Unidos (Oregón), Zimbabwe	Finlandia (niñeras inscritas)
Jardinero	Burkina Faso, Kenya, Malasia, Paraguay, Sudáfrica, Suiza (Ginebra), Estados Unidos (California), Zimbabwe	Costa Rica
Personal de lavandería, lavandera, planchadores	Burkina Faso, Francia, Kenya, Malasia, Paraguay, Suiza (Ginebra)	
Guardias de seguridad/guardianes	Burkina Faso, Camboya, Kenya, Malasia	
Chofer; conductor de un vehículo para uso privado	Camboya, Chile, Francia, Kenya, Malasia, Paraguay, Sudáfrica, Suiza (Ginebra), Estados Unidos (California) ²	Argentina (si tiene la responsabilidad exclusiva), Costa Rica
Empleado doméstico/ecónomo/sirviente/asistente/«boy»	Burkina Faso, Camboya, Francia, Kenya, Malasia, Paraguay, Estados Unidos (California), Estados Unidos (Oregón), Zimbabwe	
Cuidador de personas de edad	Francia, Sudáfrica, Estados Unidos (Oregón)	Estados Unidos (Condado de Montgomery y Maryland) ³
Dispensador de cuidados personales a los discapacitados o lisiados	Francia, Paraguay, Sudáfrica, Canadá (Columbia Británica)	Argentina (si tiene la responsabilidad exclusiva), Finlandia, Suiza (Ginebra)
Cuidador en la noche	Canadá (Columbia Británica)	
Personal de limpieza	Suiza (Ginebra), Estados Unidos (California)	
Porteros, mozos de hotel	Kenya, Estados Unidos (California), Estados Unidos (Oregón)	México, Uruguay
Guardianes		Uruguay
Trabajadores domésticos rurales/trabajadores agrícolas	Zimbabwe	Uruguay, Sudáfrica (Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo), Francia, Suiza (Ginebra)
«Au pair»		Portugal, Suiza (Ginebra)
Aprendices		Suiza (Ginebra)
Estudiantes cuidadores ocasionales de niños; cuidadores ocasionales de niños o por períodos cortos/ cuidadores		Canadá (Alberta), Canadá (Ontario), Canadá (Quebec), Suiza (Ginebra), Estados Unidos (Oregón)

¹ Los cocineros y los chefs se diferencian y clasifican de otra forma; se reconoce que los últimos poseen un nivel superior de cualificaciones. ² Se interpreta que la legislación de California abarca a los pilotos de aeronaves privadas para el uso de la familia. Véase *State of California, Household Employers' Guide 2009*. ³ La legislación excluye a «los acompañantes de personas con discapacidades o mayores de 67 años de edad incapaces de hacerse cargo de sí mismos — a menos que el trabajador esté empleado por una agencia».

105. Algunos países desglosan las categorías de ocupaciones en una lista en la que, no obstante, a veces se prevé expresamente la inclusión de otras categorías en ocupaciones similares, siempre que el jefe de la familia emplee a ese personal para que le preste directamente servicios en su lugar de residencia habitual ⁹.

106. Algunas exclusiones sólo indican que la reglamentación relativa a los trabajadores domésticos no incluye a ciertas categorías (como los trabajadores agrícolas) que sí podrían quedar incluidas en la legislación. Por ejemplo, en Francia a los trabajadores domésticos rurales se les aplica un acuerdo nacional colectivo específico, mientras que un acuerdo separado regula la situación de los jardineros y jardineros/guardias de propiedades privadas.

107. En algunos países, la legislación prevé listas no exhaustivas de tareas que pueden efectuar los trabajadores domésticos, sin ordenarlas por categorías de ocupaciones separadas ¹⁰. El acuerdo colectivo aplicable en Francia es particularmente detallado en la parte relativa al cuidado de los niños (preparación de comidas, lavandería, vestido de los niños, limpieza, caminatas y acompañamiento, limpieza de habitaciones, baños y cocina y contribución a la crianza del niño). En los Países Bajos, el convenio colectivo del servicio doméstico aplicable a los trabajadores empleados en una relación triangular incluye en su ámbito de aplicación la asistencia de maternidad.

108. De lo que antecede se desprende con claridad que la definición de las categorías de ocupaciones y las consiguientes tareas no es de una precisión absoluta, y que una de las características de los trabajadores domésticos en numerosas partes del mundo reside en la dificultad de circunscribir los quehaceres que deben llevar a cabo en los hogares privados.

Trabajo doméstico y relación de trabajo

109. Algunas legislaciones se refieren al empleo, mientras que otras se refieren a una situación de subordinación o dependencia, y a la remuneración. En el artículo 139 del Código del Trabajo de Viet Nam se incluye con carácter específico a los trabajadores domésticos, definidos como personas empleadas para ayudar en las tareas del hogar. En Barbados, la Ley de los Empleados Domésticos define al «empleo doméstico» como «cualquier persona empleada con remuneración para realizar tareas del hogar en un hogar privado». El artículo 2, 1), del decreto legislativo de Portugal se basa en la noción de subordinación para incluir a los trabajadores domésticos y excluye expresamente a los trabajadores por cuenta propia.

110. En la mayoría de los textos examinados se procura ofrecer una cobertura completa de los trabajadores domésticos. Algunos prevén que se debería incluir a los trabajadores domésticos en las disposiciones legales pertinentes, con independencia de la manera en que sean retribuidos y la frecuencia de la remuneración. Así es en el Cantón suizo de Ginebra, donde el contrato tipo define como «trabajadores de la economía doméstica»

⁹ Camboya, artículo 4 del Código del Trabajo.

¹⁰ Costa Rica, artículo 139 del decreto ejecutivo núm. 19010-G de 1999, en que se enumera el personal encargado de la limpieza, la cocina, el planchado, la lavandería y asistencia en general; Italia, artículo 10 del CCN, en que se enumera el personal encargado de la limpieza, la lavandería, la cocina, la limpieza de establos y caballerizas, la ayuda con los animales domésticos, el cuidado de las zonas verdes, funciones manuales, de acompañamiento, cuidado de niños por períodos cortos, colaboración doméstica multifuncional que comprende limpieza, lavado, cocina, ayuda con los animales, servicios de seguridad de la vivienda, planchado, cuidado en general, jardinería, conducción de vehículos, asistencia a personas autosuficientes, asistencia a personas con discapacidades, chóferes, chef de cocina, administración de patrimonio familiar, tareas de mayordomo; Portugal, artículo 2, 2), del decreto núm. 235/92, en que se enumera el personal encargado del lavado y la limpieza, el cuidado de personas ancianas y enfermas, el cuidado de animales domésticos y tareas de jardinería.

tanto a los empleados a tiempo parcial como a los que laboran a tiempo completo, de forma regular u ocasional, según horarios acordados, que pueden ser por horas, por medias jornadas, por jornadas completas o por semanas. Otros textos se refieren también a empleadores múltiples de un mismo trabajador doméstico como en el Uruguay (artículo 1 de la ley núm. 18065, sobre normas para la regulación del trabajo doméstico) y Burkina Faso (decreto núm. 77-311PRES/FPT de 7 de agosto de 1997).

111. Algunos países restringen la cobertura de los trabajadores domésticos con respecto a la duración del empleo. Una formulación común a varias leyes exige que el trabajo sea de carácter «periódico» y/o «continuo». En Bolivia, por ejemplo, la Ley de la Trabajadora del Hogar, de 2 de abril de 2003, exige que el trabajo sea realizado «en forma continua», en el Paraguay (artículo 148 del Código del Trabajo), que sea «habitual», en Panamá (artículo 230 del Código del Trabajo) y Guatemala (artículo 161 del Código del Trabajo) que sea «en forma habitual y continua», en Nicaragua (artículo 145 del Código del Trabajo) que los servicios se presten «en forma habitual» o «continua», y en Portugal, el párrafo 1 del artículo 2 del decreto-ley aplicable dispone que el trabajo se desempeñe de forma continua. En las legislaciones de los Estados Unidos y Túnez figuran requisitos similares.

112. En otras legislaciones se requiere que los trabajadores domésticos estén empleados por el mismo empleador durante un número mínimo de horas al día o días a la semana. La Argentina excluye el empleo por menos de un mes de duración, menos de cuatro horas al día o menos de cuatro días por semana para el mismo empleador. El artículo 2 de la Ley del Empleo de los Trabajadores Domésticos de Finlandia excluye a los trabajadores domésticos cuyo contrato tenga una duración inferior a un mes, que no trabajen más de un día por semana para el mismo empleador, o cuyo horario regular para el mismo empleador no exceda de tres horas diarias.

113. En algunas economías nacionales, sobre todo en economías de mercado industrializadas, unas pocas categorías de trabajo doméstico pueden llegar a tener la consideración de empresas. A modo de ejemplo valga citar la jardinería y los servicios de limpieza de nieve. Considerando que las legislaciones y su interpretación deben ser compatibles con los objetivos del trabajo decente y que la legislación laboral o sobre empleo procura contemplar, entre otras cosas, situaciones que pueden caracterizarse por una posición de negociación desequilibrada entre las partes en una relación de trabajo, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT se refiere a la importancia de «adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho» y de «luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas».

114. A este respecto, en la legislación de algunos países se considera que el Código del Trabajo es aplicable a todos los trabajadores domésticos. El artículo 141 del Código del Trabajo de Filipinas se aplica a «todas las personas que prestan servicios remunerados en hogares privados» y define el «servicio doméstico o del hogar» como «servicio efectuado en la residencia del empleador y que es habitualmente necesario o deseable para el mantenimiento y el disfrute de la misma e incluye velar por la comodidad y la conveniencia personal de los miembros del hogar del empleador, incluidos los servicios de chóferes de la familia». En Francia, el artículo 1, *a*), del acuerdo colectivo nacional sobre empleados de empleadores individuales, considera que cualquier persona que realiza tareas domésticas de naturaleza familiar o tareas del hogar, ya sea la jornada completa o parte de la jornada, es un empleado. Suiza (Ginebra) adopta el mismo criterio. Un puñado de disposiciones legales, como el artículo 31 de la decisión sectorial núm. 7 de Sudáfrica, hacen esta protección explícitamente extensiva tanto a los trabajadores

domésticos, definidos como empleados, como a los «contratistas independientes que prestan un servicio doméstico en una casa particular y reciben o tienen derecho a recibir una remuneración».

115. Una categoría que suele excluirse del servicio doméstico es la de los miembros de la familia del empleador. Algunas leyes se refieren expresamente al núcleo familiar de éste. Así, por ejemplo, en el artículo 61 de la resolución núm. 39/2007 de Panamá se definen de manera pormenorizada la naturaleza y el grado de esta relación de parentesco, al tiempo que se excluye a los hijos del propio empleador (incluidos los adoptivos) y a su cónyuge. En la Argentina, el decreto-ley núm. 326/56 excluye a las personas «emparentadas con el dueño de la casa».

Definición de las relaciones de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador

116. Dada la naturaleza del trabajo doméstico, numerosos textos legislativos aclaran que los trabajadores domésticos pueden «vivir en el domicilio del empleador» o «fuera de él» y la reglamentación es diferente según la situación (la cuestión se examina más detenidamente en el capítulo IV). No obstante, en el Canadá (Columbia Británica) los trabajadores «que se alojan en el domicilio del empleador» se definen como empleados domésticos, prestadores de servicios residentes, cuidadores en turno de noche y ayudantes domésticos alojados en el domicilio del empleador, mientras que se denomina «externos» a los trabajadores que no se alojan en el domicilio del empleador.

117. Teniendo en cuenta los abusos de que pueden ser víctimas los jóvenes que trabajan «au pair», los mandantes de la OIT tal vez deseen considerar que trabajan «au pair» los trabajadores y jóvenes que proceden a un intercambio cultural, y reglamentar sus condiciones de trabajo de manera apropiada (véase el recuadro III.2).

Recuadro III.2 La excepción «au pair»

Los programas «au pair» permiten a los jóvenes viajar al extranjero y vivir con otra familia durante uno o dos años, conforme a un sistema que a menudo se considera de intercambio cultural. Ofrecen asimismo la oportunidad de aprender diferentes idiomas. Pero para ganarse el hospedaje, la comida y el dinero de bolsillo, los «au pair» también trabajan, generalmente ocupándose del cuidado de niños y de prestar servicios domésticos en el hogar.

La International Au Pair Association (Asociación internacional de programas Au Pair) (IAPA), creada en 1994 para reglamentar la rama del trabajo en constante aumento, funciona principalmente en relación con agencias especializadas en Europa, los Estados Unidos y algunos países de América Latina, aunque también hay agencias Au Pair homologadas en países como China, Ghana o Nueva Zelanda. El Consejo de Europa, en el informe de 2004 de la Comisión sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, comunicó casos de abuso, señalando que pese a que los «au pair» no debían trabajar en sustitución de un ama de llaves o una niñera, algunos terminaban siendo explotados de esa forma o, incluso peor, tratados con violencia y sometidos a abusos sexuales. (...) Se conocen casos como el de una joven de Rumania que se suicidó después de haberse visto obligada a trabajar como esclava por un euro al día, el de una muchacha rusa obligada a dormir en un colchón en una buhardilla, y el de una chica eslovaca que contrajo inmensas deudas después de haber sido hospitalizada por no tener seguro de enfermedad.

Por la Recomendación 1663 (2004) adoptada por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, el 22 de junio de 2004, se instó al Comité de Ministros a que, con respecto a la colocación de los «au pair»:

- a) publicara directrices en forma de una recomendación del Comité de Ministros a los Estados Miembros para asegurar que la condición particular de las personas «au pair» (ni estudiantes ni trabajadores) se reconociera y protegiera, se fijaran sus condiciones de trabajo y protección social, y que el ejercicio de las funciones de las personas «au pair» se reglamentase debidamente a escala nacional e internacional;

- b) recomendará una reglamentación gubernamental de la actividad de colocación de las personas «au pair» mediante la creación de un sistema de acreditación, en virtud del cual las agencias que se comprometieran a respetar unas normas mínimas — como el cobro de una remuneración razonable, el establecimiento de un contrato jurídicamente vinculante entre los «au pair» y sus empleadores en que se estipularan claramente los derechos, las responsabilidades y las obligaciones y se proporcione ayuda de emergencia en caso de dificultad — se beneficiarían de una validación automática de las solicitudes de visado presentadas en nombre de los «au pair». Las agencias acreditadas también se comprometerían a efectuar verificaciones sobre los antecedentes tanto del futuro «au pair» como de la futura familia huésped para asegurarse de que no tuviesen antecedentes penales, por ejemplo, que no hubiesen sido condenados por abusos sexuales o de menores;
- c) asegurará el seguimiento regular a cargo de autoridades apropiadas de las agencias acreditadas en el marco del sistema de «autorización» mencionado en el párrafo b), *supra*.

En su respuesta de 17 de enero de 2005, el Comité de Ministros manifestó su indignación por los hechos aludidos en la recomendación e indicó otras medidas previstas por el Consejo de Europa, en particular para combatir la trata de personas.

Los mandantes de la OIT tal vez consideren oportuno dirigir su atención al hecho de que, pese a los objetivos claramente formales de un programa «au pair» vinculado a la experiencia de un intercambio cultural para los jóvenes, sería no obstante apropiado contemplar en una nueva norma internacional la relación «au pair» como una excepción a la definición del trabajador doméstico. Podría ser perfectamente compatible considerar que los «au pair» son al mismo tiempo trabajadores y jóvenes que participan en un intercambio cultural, y regular sus condiciones de trabajo de forma adecuada. De esa manera se contribuiría a prevenir la explotación de los «au pair», que es comparable con la que sufren otras categorías de trabajadores domésticos.

Fuente: Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, Recomendación 1664 (2004), *Esclavitud doméstica: servidumbre, personas «au pair» y esposas compradas por correspondencia*, disponible en: <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta04/EREC1663.htm>.

Definición del concepto de empleador

118. Algunas legislaciones también definen el concepto de empleador doméstico. Numerosos países aclaran que el empleador debe ser un individuo, mientras que otros incluyen a la totalidad de la familia, como en el caso del Brasil, que en el artículo 3 del decreto núm. 71885/1973 dispone que el empleador es la «persona o familia que admite a su servicio a un empleado doméstico».

119. Otros países cuya legislación ha sido examinada proporcionan una definición amplia del concepto. En Barbados, en el artículo 2 de la Ley de Empleados Domésticos, 1985, se entiende por «empleador» cualquier persona que emplee a uno o más trabajadores domésticos y se incluye a cualquier agente, administrador o representante de esa persona, directa o indirectamente responsable del pago, total o parcial, de la remuneración de un empleado doméstico.

120. En Bulgaria, el Código del Trabajo no define a los trabajadores domésticos, pero pueden tener la consideración de empleador no sólo un individuo, sino también una familia, siempre que «contrate de forma independiente a empleados con arreglo a relaciones de trabajo».

121. Una aclaración particularmente significativa que figura en algunas leyes es que el empleador puede ser un tercero. En los Estados Unidos, la Orden sobre Salarios de California prevé especialmente que un «empleado que preste servicios personales» puede ser empleado no sólo de una familia privada, sino también de un tercer empleador reconocido en la rama de actividad de la atención de salud. En otros lugares se definen el trabajo y el trabajador domésticos en la forma inclusiva expuesta *supra*, y se presta menos atención a la índole del empleador.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

122. En el presente capítulo se examinan la legislación y la práctica por las que se rigen las condiciones básicas de trabajo de los trabajadores domésticos. Se hace hincapié en la formalización del contrato de trabajo, los períodos de prueba, la remuneración (incluyendo el predominio de los pagos en especie), la relación que se establece cuando los trabajadores domésticos se alojan en el domicilio del empleador, las repercusiones derivadas del hecho de que el empleador proporcione el alojamiento, la autonomía personal de los trabajadores domésticos, las horas de trabajo, la igualdad, la terminación de la relación de trabajo y el desarrollo profesional.

Contrato de trabajo

Formalización de la relación de trabajo

123. A menudo se considera que la existencia de un contrato de trabajo también denota la de una relación de trabajo formalizada, por lo que la legislación del trabajo da por sentado que existe ese contrato. Sin embargo, en muchos países el contrato de trabajo puede ser escrito o verbal, y basta con tener capacidad para establecer una relación de trabajo. Se parte a menudo de la falsa creencia de que los contratos verbales son de duración ilimitada. Para algunas asociaciones de trabajadores domésticos un contrato de trabajo plasmado por escrito representa un medio importante para superar las dificultades que pudieran surgir en torno a la existencia real o ficticia de una relación de trabajo y a las condiciones acordadas.

124. En países como Bolivia, Brasil, Costa Rica, España, Nicaragua, Guatemala, Paraguay o Viet Nam, la legislación del trabajo dispone expresamente que un contrato de trabajo doméstico puede realizarse verbalmente o por escrito. En varios casos, la legislación aún incluye requisitos de información por parte del empleador, mientras que en otros, los trabajadores domésticos quedan exentos de cumplir este requisito.

125. En Trinidad y Tabago, el artículo 10 de la orden de 1991 sobre salarios mínimos (empleados domésticos) dispone que «antes de que el empleado doméstico empiece a trabajar, el empleador deberá determinar claramente por escrito sus tareas, horas de trabajo y períodos de descanso». Asimismo, en Irlanda el artículo 5.1 del Código de Práctica sobre la protección de las personas empleadas en hogares ajenos («Código de Práctica») exige que los empleadores de las personas que trabajan en la casa de otra persona presenten un documento en que consten las condiciones de empleo, de conformidad con las leyes sobre las condiciones de empleo (información) de 1994 y de 2001, respectivamente. Entre estas condiciones han de figurar las horas de trabajo, el salario, la lista de tareas, los períodos de vacaciones anuales, el lugar o los lugares de trabajo, la fecha de inicio del empleo e información sobre los períodos de descanso. En el Brasil, aunque no es obligatorio formalizar los contratos por escrito, el artículo 2 de la

ley núm. 5859/1972 y los artículos 4 y 5 del decreto núm. 71885/73 exigen que se redacte un documento de trabajo y bienestar social en que consten las condiciones específicas de trabajo.

126. En los Estados Unidos (Nueva York) se exige un contrato de trabajo para los trabajadores domésticos contratados mediante agencias de empleo.

127. En Sudáfrica, el artículo 9, 1), de la decisión sectorial núm. 7 dispone que el empleador deberá facilitar una lista escrita y detallada a los trabajadores domésticos que se estrenen a su servicio. A la legislación se adjunta un ejemplo de documento informativo proporcionado por el Departamento de Trabajo. El artículo 9.2 de esa decisión es especialmente singular, ya que exige del empleador que vele por que el trabajador doméstico comprenda la información escrita explicándosela en un idioma que éste conozca. Si bien de esta manera se asigna a los empleadores la importante responsabilidad de garantizar la claridad de las condiciones contractuales, resultaría más apropiada una disposición legislativa que promoviese la autonomía y la habilitación de los trabajadores haciendo recaer en las autoridades laborales la responsabilidad de explicar las condiciones contempladas en el contrato de trabajo ¹.

128. Exigir que el empleador se encargue de informar por escrito al trabajador es en efecto una práctica legislativa que podría facilitar la formalización de la relación de trabajo doméstico, imputando claramente la responsabilidad a la parte contractual que tiene un mayor poder de negociación. A este respecto, debería señalarse que en virtud de la Directiva de información núm. 91/533/CEE de 14 de octubre de 1991, el empleador debe informar a todo empleado al que se aplique la directiva de las condiciones aplicables al contrato o a la relación de trabajo, ya sea mediante un contrato de trabajo escrito, una carta de contratación, o bien al menos un documento escrito.

El requisito de disponer de un contrato de trabajo escrito cuando se cruzan fronteras internacionales

129. Se exige a menudo un contrato de trabajo escrito a los trabajadores domésticos que se desplazan a otros países con fines laborales. En virtud del artículo 5 del anexo I y del artículo 6 del anexo II del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el contrato de trabajo es uno de los documentos que deberían facilitarse a los trabajadores migrantes antes de la salida. Con todo, esta obligación se aplica a aquellos Estados Miembros que dispongan de un sistema para controlar los contratos de trabajo. En la República Unida de Tanzania la legislación laboral dispone que este contrato debe formalizarse por escrito cuando en él se prevea que el empleado debe trabajar fuera del país. En los demás casos, el empleador deberá consignar cierta información por escrito, como el lugar y las horas de trabajo, la remuneración y su método de cálculo, así como información sobre las prestaciones o pagos en especie ². También existen memorandos de entendimiento entre países de origen y de acogida de los trabajadores migrantes en cuya virtud los contratos han de formalizarse por escrito. Así, por ejemplo, en el Memorando de Entendimiento suscrito entre Indonesia y Kuwait sobre la colocación de trabajadores domésticos indonesios se exige que las condiciones del contrato de trabajo se estipulen de manera clara y comprensible. La Agencia de Colocación de Indonesia asume la responsabilidad de velar por que esas condiciones se expliquen de manera clara y detallada al trabajador doméstico, que tiene derecho a

¹ Gugulethu Mbatha, «The predicament of an African woman: a critique of current legislation relating to domestic workers» (2003), 15 *S.A. Merc. L.J.* 407, 410, 413.

² Artículos 14 y 15, Ley sobre las Relaciones de Empleo de 2004.

recibir, ya sea antes o en el momento de comenzar a trabajar, una copia del contrato firmado.

130. En el acuerdo sellado entre Filipinas y Qatar sobre el empleo de mano de obra filipina se requiere que los contratos de trabajo individuales estén redactados en árabe y en inglés, además de especificarse en ellos las condiciones básicas de trabajo, de conformidad con la Ley sobre el Trabajo de Qatar (artículo 6), y de detallarse las obligaciones del empleador en lo que respecta al alojamiento del trabajador (artículo 7). El contrato, homologado por el Departamento de Trabajo, debe ser verificado y autenticado por la embajada o el consulado (artículo 9). Prevalerá la versión árabe del contrato de trabajo, en el que el empleador no podrá introducir cambio alguno salvo para mejorar las condiciones de empleo del trabajador (artículo 8).

131. La CEACR ha indicado que al existir prácticas fraudulentas en los países de inmigración, éstos deberían poner más empeño en supervisar los procedimientos de otorgamiento y ejecución de los contratos de trabajo ³.

Contratos de trabajo tipo

132. Diversos países han tomado también la iniciativa de dotarse de un contrato tipo. En el Perú el contrato tipo de referencia, que se puede encontrar en Internet, sirve de pauta de orientación y aclara, por ejemplo, que un día de trabajo normal no debe exceder de ocho horas de trabajo; se deja margen sólo para indicar la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral ⁴. En Francia, el contrato tipo figura en anexo al convenio colectivo nacional aplicable, a cuyas disposiciones debe ceñirse. Además, el contrato tipo proporciona orientación sobre las condiciones de trabajo, debería especificar tanto el salario bruto como el salario neto del trabajador interesado, una vez efectuadas las deducciones legales ⁵.

133. Algunos países de acogida de trabajadores domésticos migrantes han preparado contratos de trabajo tipo y han resuelto que la obtención de un visado quede subordinada a la preexistencia de un contrato de trabajo. En la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, el contrato lo expide el Departamento de Inmigración y hace referencia a las normas del trabajo establecidas en la Ordenanza sobre el Empleo aplicable a los trabajadores domésticos.

134. En Singapur, cuando no existe referencia alguna a normas básicas en la legislación aplicable a los trabajadores domésticos, se aplica, subsidiariamente, como marco regulador el contrato de trabajo tipo entre trabajadores domésticos extranjeros y empleadores, que preparan las agencias acreditadas de la Asociación de Empleadores. Así, por ejemplo, respecto al número de días de descanso al mes, el artículo 7 del primer anexo de la Ley sobre el Empleo de la Mano de Obra Extranjera, por el que se regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos extranjeros, dispone que: «El empleador deberá velar por que el trabajador no sea maltratado, explotado, ni intencionalmente puesto en peligro u objeto de negligencia. Para ello se deberá facilitar al trabajador un tiempo de descanso suficiente y se le deberá otorgar al menos un día de

³ OIT: *Trabajadores migrantes*, Informe III (Parte 1B), Estudio general, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión (Ginebra, 1999), párrafo 143.

⁴ http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf.

⁵ En Suiza, la responsabilidad de preparar un contrato tipo recae en los cantones. El Cantón de Ginebra también ha preparado un contrato tipo para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial de la economía nacional, pero en este caso el contrato tipo adopta la forma de una disposición legislativa y no la de un acuerdo tipo que las partes pueden simplemente rellenar y firmar.

descanso de conformidad con las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.» La cláusula núm. 12 del contrato de trabajo tipo brinda sin embargo a las partes la oportunidad de determinar si el trabajador doméstico tiene derecho a uno, dos, tres o cuatro días de descanso al mes, y dispone que si el día de descanso no se utiliza, se compense mediante un pago en efectivo.

135. En el Canadá (Quebec), los extranjeros reciben del Ministerio de Inmigración y Comunidades Culturales (MICC) un certificado de aceptación de inmigración sólo si reúnen determinados requisitos, entre ellos un contrato de trabajo escrito y firmado «por el tiempo que dure la relación de trabajo». El MICC determina el contenido obligatorio de ese contrato. Además, en consulta con las asociaciones que representan a los trabajadores domésticos, para los trabajadores alojados en el domicilio del empleador ha elaborado un contrato de trabajo tipo de prestación de cuidados. En este contrato se especifican las condiciones de trabajo que deben acordarse antes de firmar el certificado de aceptación y se dispone que el empleador debe cumplir la Ley sobre Normas del Trabajo en lo que respecta a la forma de abono de los salarios, la manera en que se calculan las horas extraordinarias, las horas de las comidas, los días feriados, las vacaciones anuales, las vacaciones familiares, las prestaciones y los recursos jurídicos. En la cláusula núm. 12 se aclaran las disposiciones relativas a los gastos de viaje, al tiempo que se especifica que el empleador no tendrá derecho a retener parte alguna de los salarios del trabajador por este concepto y que todas las condiciones que para el trabajador sean menos favorables que las disposiciones de la ley serán nulas y sin valor.

136. Los contratos de trabajo tipo expedidos por las autoridades gubernamentales pueden ayudar a los trabajadores domésticos y a los empleadores a formalizar la relación de trabajo en consonancia con la normativa laboral correspondiente. Asimismo, pueden aliviar la carga administrativa de las partes y facilitar así la formalización del trabajo doméstico. Lo más importante es que los contratos tipo se redacten de tal forma que se reconozcan los derechos humanos y laborales fundamentales de los trabajadores domésticos.

Períodos de prueba

137. Los períodos de prueba aplicables concretamente a los trabajadores domésticos son sumamente variables: los más breves tienen una semana de duración⁶ y los más largos alrededor de 90 días⁷. En los países examinados, la duración media de estos períodos varía entre 15 y 30 días. En España el máximo es de 15 días; en Colombia se presume que el período de prueba de los trabajadores domésticos son los 15 primeros días de servicio (Código del Trabajo, artículo 77, 2)), y que puede reducirse si así se estipula por escrito. En Italia, en virtud del convenio colectivo nacional, y en Viet Nam, en virtud del Código del Trabajo, el período de prueba máximo es de 30 días. En Francia, el artículo 8 del convenio colectivo nacional aplicable a estos trabajadores establece un período máximo de prueba de un mes, aunque puede renovarse siempre que ello se notifique por escrito al trabajador antes de que finalice el primer período de prueba. En Malí, el artículo 8 del convenio colectivo sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos también prevé un período de prueba de un mes, renovable una sola vez.

⁶ Austria, artículo 13, 4), de la Ley sobre Ayuda Doméstica y Trabajadores Domésticos (HGHAG), 1962.

⁷ Portugal, artículo 8, decreto-ley núm. 235/92 (90 días).

138. El período de prueba tiene repercusiones más graves para los trabajadores domésticos migrantes titulares de contratos temporales. En los memorandos de entendimiento bilaterales referentes a los trabajadores migrantes no se suele contemplar este particular; no se hace tampoco en los memorandos sobre trabajadores domésticos firmados entre Indonesia y Malasia, ni entre Indonesia y Kuwait. Las consecuencias para los trabajadores domésticos se examinan en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Remuneración

Salarios mínimos

139. Las prácticas nacionales sobre salarios mínimos son muy variadas y demuestran que, en este ámbito, la fijación de los salarios mínimos y la protección de los salarios son cuestiones complejas y determinantes. Son complejas porque los trabajadores domésticos dependen fundamentalmente de que los hogares puedan permitirse contratar ayuda doméstica. Quizás ello explique la escasez de los salarios generalmente abonados a los trabajadores domésticos y el poder relativo que tienen los empleadores de forzar los salarios a la baja. Para garantizar unas condiciones de trabajo dignas resulta por tanto fundamental fijar unos salarios mínimos y dotarse de una legislación sobre la protección de los salarios. El inferior poder de negociación de los trabajadores domésticos y su frecuente aislamiento a menudo socavan sus posibilidades de obtener un salario mínimo vital decoroso, y mucho menos salarios acordes con el trabajo que de hecho realizan y con las cualificaciones que para ello requieren. Además, el prejuicio según el cual la habilidad para realizar trabajos domésticos es algo innato puede redundar en una subestimación de los diferentes niveles de cualificaciones a la hora de determinar los salarios.

140. En el cuadro IV.1 se refleja el estado de las normativas sobre salarios mínimos aplicables a los trabajadores domésticos en 66 Estados Miembros de la OIT⁸. Casi dos tercios de los países prevén salarios mínimos para los trabajadores domésticos.

141. La CEACR ha recalado que «es indispensable no perder de vista el verdadero objetivo del sistema de salarios mínimos que es el de contribuir a la erradicación de la pobreza y asegurar un nivel de vida decente a los trabajadores y sus familias»⁹. Para que el trabajo doméstico sea un trabajo decente, los hogares deben querer y poder pagar los salarios mínimos señalados a esos efectos.

142. La CEACR también ha subrayado la importancia de reconocer, cuando se determine la remuneración, los diferentes grados de competencia relacionados con el trabajo doméstico, a fin de no infravalorar el trabajo realizado, tal como se apuntó en el capítulo II en relación con el Convenio núm. 100. En los criterios para la fijación de salarios debería evitarse el sesgo de género.

⁸ La investigación se realizó de mayo a septiembre de 2008 y cubre la legislación adoptada a escala nacional.

⁹ CEACR: observación individual, Uruguay, Convenio núm. 131, 2003.

Cuadro IV.1. Inclusión de los trabajadores domésticos en la normativa sobre el salario mínimo, o su exclusión de esa normativa, por países y regiones

Región	No cubiertos por la protección de un salario mínimo	Cubiertos por la legislación sobre el salario mínimo	Cubiertos por la negociación colectiva	Cubiertos por otros mecanismos de fijación del salario mínimo
Países industrializados	Canadá ^{a)} ; Dinamarca; Finlandia; Japón; Suiza ^{a)}	Bélgica; España; Estados Unidos ^{b)} ; Francia; Irlanda; Países Bajos; Portugal; Reino Unido	Alemania; Austria; Italia	
Europa Central, Oriental y Sudoriental	Croacia	Bulgaria; República Checa; Estonia; Rumanía, Turquía		
Comunidad de Estados Independientes (CEI)		República de Moldova; Federación de Rusia; Kazajistán		
Asia	Bangladesh; Camboya; República de Corea; China; India ^{c)} ; Indonesia; Malasia; Pakistán; Tailandia	Filipinas; Viet Nam		
América Latina	Perú	Bolivia; Brasil; Chile; Colombia; Costa Rica; Guatemala; México ^{d)} ; Nicaragua; Panamá; Paraguay	Uruguay ^{e)}	Argentina ^{f)}
Caribe		Trinidad y Tabago	Barbados	
Oriente Medio	Arabia Saudita; Jordania; Líbano; Yemen	Israel		
Africa	Egipto; Mozambique; Senegal	Burkina Faso; Côte d'Ivoire; Malí; Níger; Sudáfrica; Túnez; Zimbabwe		

^{a)} En el Canadá y Suiza no existe disposición alguna sobre salarios mínimos para los trabajadores domésticos a nivel federal, pero algunas provincias canadienses (Manitoba, Ontario y Quebec) y un cantón suizo (Ginebra) han establecido salarios mínimos para los trabajadores domésticos. ^{b)} La Ley de Normas Laborales Justas establece un salario mínimo federal para las personas empleadas en ciertas ocupaciones, incluidos los trabajadores domésticos, pero excluye a los trabajadores «ocasionales» tales como las personas que cuidan niños (*babysitters*) y las que «hacen compañía» a los ancianos y los enfermos. ^{c)} El Gobierno central ha establecido salarios mínimos para 45 ocupaciones, entre las que no figura el trabajo doméstico. Sin embargo, el Gobierno central y los gobiernos regionales pueden establecer salarios mínimos para ocupaciones adicionales. Los estados de Karnataka, Kerala, Andhra Pradesh, Tamil Nadu, Bihar y Rajastán han establecido salarios mínimos para el trabajo doméstico. ^{d)} Se ha establecido un salario mínimo para los trabajadores domésticos que aún tiene que entrar en vigor, pero el proceso de aplicación sigue en curso. ^{e)} En agosto de 2008 se estableció un Consejo de Salarios del sector del servicio doméstico. Se están realizando negociaciones para aumentar el salario mínimo de esta categoría de trabajadores. La OIT sigue la evolución de la situación para ver si se alcanza y firma un acuerdo. ^{f)} El Ministerio de Trabajo fija la tasa mínima salarial para los trabajadores domésticos, mientras que para otras categorías de trabajadores esto es responsabilidad del Consejo de Salarios Mínimos, que es un organismo tripartito.

143. Se ha encontrado un ejemplo ilustrativo en Sudáfrica, donde se establecieron, en noviembre de 2002, salarios mínimos para el millón de trabajadores domésticos que laboran en el territorio. Existen pocos datos estadísticos al respecto y el argumento moral para la determinación de salarios mínimos tiene, sin lugar a dudas, más peso en lo que respecta a los trabajadores domésticos. Sin embargo, según los resultados desglosados por sexos de un estudio efectuado en 2005 acerca de la trascendencia de los salarios mínimos en el empleo y los ingresos de los trabajadores domésticos de Sudáfrica, la entrada en vigor del reglamento sobre salarios mínimos impulsó al alza los salarios por

hora, los ingresos medios mensuales y los ingresos totales reales tanto de los hombres como de las mujeres. Ello no obstante, desde septiembre de 2004 alrededor del 58 por ciento de los trabajadores domésticos ganan menos de lo dispuesto en el reglamento. Además, aunque se registró un aumento marginal en el empleo de los hombres, descendieron en general el número de horas trabajadas por semana por las mujeres y el empleo de éstas. Es posible que, dicho esto, los salarios mínimos hayan contribuido en cierta medida a reducir en general las cotas de pobreza de los trabajadores domésticos ¹⁰.

144. La CEACR pone empeño en velar por que se incluya a los trabajadores domésticos en los planes de protección salarial y fijación de salarios mínimos. Así, por ejemplo, respecto a Belice ha señalado que los salarios abonados en los lugares de trabajo donde no existen sindicatos son fruto de acuerdos individuales sellados entre el trabajador y el empleador, así como de disposiciones legales en materia de salarios para ciertas categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. En Zimbabwe, el Consejo consultivo sobre sueldos y salarios determina los salarios para los trabajadores que se dedican a ocupaciones para las cuales no existe tribuna de negociación colectiva, como los trabajadores domésticos ¹¹.

145. Según se muestra en el cuadro IV.1, cuando existen salarios mínimos establecidos para los trabajadores domésticos, es en general el gobierno quien los ha determinado de forma unilateral.

146. La CEACR ha procurado velar por que la fijación de salarios mínimos se efectúe de conformidad con las disposiciones del artículo 4, párrafo 2, del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas. En 2008, en el marco del seguimiento de las observaciones formuladas por la CEACR sobre cómo pasar de la determinación unilateral de los salarios mínimos de los trabajadores domésticos por parte del Gobierno a un mecanismo que garantice una consulta cabal, el Uruguay creó un nuevo consejo salarial tripartito, el Consejo de Salarios-Grupo 21, encargado de negociar las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos para quienes se introdujo una nueva categoría profesional (Grupo 21). La creación de este Consejo resultó ser una tarea ardua, toda vez que no se lograba encontrar una organización que fuese representativa de los empleadores, ello antes de que la Federación Nacional de Trabajadores Domésticos se registrase como sindicato. Sin embargo, estos obstáculos se superaron y el Consejo se reunió dos veces en 2008 (según se verá en el capítulo VIII).

147. Sea cual fuere el mecanismo elegido, simplificar el pago de salarios, tal como han hecho ya diversos Estados Miembros de la OIT, podría permitir un cumplimiento más riguroso de la normativa estatal. En 2006, el Brasil (véase recuadro) combinó dos mecanismos para alentar a los empleadores a propiciar la entrada del trabajo doméstico en la economía formal y el pago de los salarios: 1) deducciones del impuesto sobre la renta vinculadas al pago de la cotización al Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) en nombre del trabajador doméstico, y 2) procedimientos simplificados de abono en concepto de seguridad social. Se considera que la formalización del trabajo doméstico y el aumento de las contribuciones al sistema de la seguridad social compensan los incentivos fiscales que se ofrecen a los empleadores, aunque todavía es demasiado pronto para disponer de datos estadísticos que corroboren esta afirmación.

¹⁰ T. Hertz: *The effect of minimum wages on the employment and earnings of South Africa's domestic service workers*, Development Policy Research Unit Working Paper 05/99, octubre de 2005.

¹¹ CEACR: solicitud directa, Zimbabwe, Convenio núm. 100, 2008.

Recuadro IV.1
El sistema del «cheque servicio»

Un cambio importante que se ha producido en diversos países es la introducción del cheque servicio. Este sistema facilita el cálculo de las deducciones salariales obligatorias y puede agilizar el pago de los servicios prestados por los trabajadores (como el personal de limpieza) que trabajan de forma intermitente para diversos empleadores. En la práctica se ha introducido para facilitar la transición entre la economía informal y la economía formal, con una reducción parcial de los costes de transacción para los empleadores y los trabajadores.

El cheque servicio se introdujo en Francia el 21 de diciembre de 1993, y se sustituyó por el cheque de servicio para el empleo universal (CESU) mediante la ley núm. 2005-841, de 26 de julio de 2005. Gracias al CESU, los empleadores de Francia metropolitana pueden retribuir los servicios prestados por un trabajador doméstico y, al mismo tiempo, abonar las contribuciones de protección social. Este sistema puede utilizarse para pagar el trabajo doméstico no sólo el regular sino también el ocasional.

En 2004, el Cantón suizo de Ginebra también creó un sistema en cuya virtud las empresas «sociales» calculan las cargas sociales a partir del salario pagado al trabajador doméstico y declaran el salario a través de cheques servicio.

En Austria, la Ley sobre el Cheque Servicio Doméstico regula las relaciones de trabajo entre particulares y ciertos trabajadores domésticos que realizan tareas habituales, siempre que los pagos mensuales no superen un tope determinado. El cheque debe equivaler al salario por hora acordado. Las normas sobre el salario mínimo son aplicables a la relación de trabajo.

En el Canadá (Quebec), en 1998 se creó otro tipo de cheque servicio de empleo, para ancianos y personas discapacitadas que necesitan cuidados y servicios domésticos. Mediante este sistema se introduce un salario fijo establecido por el gobierno provincial, que paga el servicio. Al mismo tiempo, al entrañar una forma de pago simplificada, este sistema hace bascular la responsabilidad por las pequeñas ayudas, de forma que ya no lo asumen los servicios sociales del Gobierno, sino las personas mayores y discapacitadas, que pasan a ser los empleadores.

Pagos en especie

148. En muchas partes del mundo, las retribuciones en especie (alojamiento y comidas) se consideran tradicionalmente como parte de la remuneración de los trabajadores domésticos. Aunque hay constancia de que esta forma de remuneración puede ayudar a algunos trabajadores domésticos a capear mejor las crisis económicas, también puede dar pie a abusos importantes. En un modelo de empleo que apunta a fomentar la autonomía de los trabajadores domésticos y a garantizar que sus salarios les resulten suficientes para mantenerse y mantener a sus familias, la cuestión de los pagos en especie debe analizarse con detenimiento de suerte que estos pagos, siempre que estén autorizados por la ley, no terminen socavando las disposiciones sobre el salario mínimo.

149. En el artículo 4, 1), del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), se reconoce que «la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate». Se exige la adopción de medidas adecuadas a fin de que las asignaciones sean apropiadas para el uso personal y beneficio del trabajador y de su familia, y de que el valor atribuido a las asignaciones sea justo y razonable.

150. Diversos países están atentos a la necesidad de dotarse de una normativa que les permita evitar abusos en los casos en que la remuneración, o parte de ella, se efectúa en especie (véase el cuadro IV.2).

Cuadro IV.2. Pagos en especie a los trabajadores domésticos por países y regiones

Región	Prohibición de los pagos en especie	Autorización para realizar pagos en especie hasta el 25% de la remuneración	Autorización para realizar pagos en especie hasta el 50% de la remuneración
Países industrializados	Austria ^{a)} ; Canadá (Quebec)		España
Europa Central y Oriental	República Checa ^{a)}		
Comunidad de Estados Independientes (CEI)	República de Moldova	Federación de Rusia	
Asia			
América Latina	Bolivia; Brasil ^{b)}	Chile; Uruguay	Costa Rica; México; Nicaragua; Panamá; Paraguay ^{c)}
Caribe			
Oriente Medio			
Africa	Côte d'Ivoire ^{d)}	Sudáfrica	

^{a)} Sólo puede abonarse en especie la parte del salario que rebasa el salario mínimo. ^{b)} Excepto cuando el trabajador doméstico se aloja en un lugar que no es el domicilio en el que está empleado. ^{c)} Se considera que la alimentación y el alojamiento representan una cuantía equivalente al 60 por ciento del salario mínimo, y pueden deducirse de él. ^{d)} Se debe pagar un salario a los trabajadores que pueden incluso negarse a aceptar un pago parcial en especie.

Pago periódico de los salarios

151. La periodicidad de los pagos es una cuestión especialmente importante en vista de las condiciones que se definieron en el capítulo I. En virtud del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), «el salario se deberá pagar a intervalos regulares», mientras que en la Recomendación núm. 85 que lo complementa se preconiza el pago de los salarios dos veces al mes cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana, y al menos una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

152. Algunos Estados Miembros de la OIT han adoptado disposiciones legislativas según las cuales se debe pagar a los trabajadores de forma periódica y regular. En Côte d'Ivoire, el artículo 32.3 del Código del Trabajo dispone que los salarios deben abonarse a intervalos regulares que no superen los 15 días. En Burkina Faso, de conformidad con el artículo 113 del Código del Trabajo, los pagos mensuales deben realizarse con puntualidad, en los últimos ocho días del mes. En Malasia, los artículos 18 y 19 de la Ley de 1955 sobre el Empleo, que es aplicable a los trabajadores domésticos, disponen que en el contrato se debe especificar el período correspondiente a una mensualidad que los trabajadores domésticos deben percibir, una vez efectuadas las deducciones legales dentro de los siete días siguientes a ese período. Algunos memorandos de entendimiento también estipulan el pago periódico de los salarios ¹². Sin embargo, es frecuente la acumulación de atrasos salariales (véase el capítulo II).

Las repercusiones derivadas del hecho de que el empleador proporcione el alojamiento

153. El alojamiento es una cuestión esencial de la relación de trabajo doméstico, pues el lugar de trabajo es también, muy a menudo, la vivienda del trabajador. Más que nada, la dependencia que en el trabajador genera el vivir en el domicilio del empleador

¹² Memorando de entendimiento entre Indonesia y Malasia, anexo A, A.iv (salarios mensuales).

requiere reglamentación y en esta sección se examina precisamente cómo los Estados Miembros han abordado tres aspectos de esa relación. El primero de ellos consiste en determinar si la comida y el alojamiento deberían considerarse como una forma de retribución en especie al trabajador doméstico, o bien como elementos inherentes a la índole del empleo y por los que se debería remunerar al trabajador doméstico. El segundo aspecto se refiere a las condiciones del alojamiento y a la calidad de la alimentación que se proporciona al trabajador doméstico, mientras que el tercero se deriva directamente de la naturaleza específica del trabajo doméstico y plantea la cuestión de los salarios y las horas de trabajo. Según se verá más adelante, son éstas unas cuestiones que algunos Estados Miembros han tenido dificultades en resolver.

Pago en especie

154. Tal como se señaló anteriormente, se tiende a considerar el alojamiento y la comida como una forma de pago en especie, que cabe deducir de los ingresos de los trabajadores domésticos. Este criterio es el que se aplica, por ejemplo, en Irlanda (artículo 5.7 del Código de Práctica), donde se señala una cuantía máxima de deducciones diarias y semanales en concepto de alojamiento y pensión completa, o bien sólo por la pensión completa o sólo por el alojamiento. El Uruguay también ha adoptado esta fórmula, pues en virtud del artículo 11 del decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se desarrolla la ley núm. 18065, de 27 de noviembre de 2006, los trabajadores domésticos que vivan en el domicilio del empleador tienen derecho a alimentación y alojamiento, conceptos por los que el empleador podrá deducir del salario mínimo un 20 por ciento (un 10 por ciento si sólo se les proporciona alimentación).

155. Aunque esta política puede obedecer a razones prácticas, los acuerdos que contemplan el alojamiento del trabajador que vive en el domicilio del empleador suelen ser sumamente interesantes para los empleadores con responsabilidades familiares. Además, en algunos países donde se planifica el trabajo de los migrantes, la ley obliga a los trabajadores domésticos a alojarse en el domicilio del empleador¹³. Algunas disposiciones sobre las horas de trabajo son en teoría positivas, pero en la práctica resultan difíciles de aplicar, a causa de las expectativas que en el hogar genera la proximidad física de estos empleados.

156. De la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115), se desprende que los Estados Miembros prefieren claramente mantener la separación entre la vida privada y la vida laboral. En virtud del párrafo 12, 2), «en general no es deseable que los empleadores proporcionen directamente alojamiento a sus trabajadores», excepto cuando ello sea realmente necesario. Un ejemplo en que esta fórmula podría resultar necesaria es cuando «la índole del empleo requiere que el trabajador esté disponible rápidamente», pero acogerse a esta excepción implicaría reconocer que el requisito de vivir en el mismo domicilio beneficia al empleador y no al trabajador. Dicho de otro modo, en virtud de esta disposición, el trabajador doméstico al que se exige que viva en el domicilio del empleador, al menos para que esté en situación de disponibilidad laboral inmediata, deberá ser remunerado durante ese tiempo.

¹³ En el Canadá, el «Live-in Caregiver Program». En virtud del *IP 04 Processing Live-in Caregivers*, apéndice D, titulado «Important Information for Live-In Caregivers» los trabajadores domésticos deben vivir en el domicilio del empleador, pues de lo contrario no podrían seguir acogiéndose al Programa de cuidadores que se alojan en el domicilio del empleador (*Live-in Caregiver Program*) ni solicitar un permiso de residencia permanente. Véase asimismo la cláusula 3 del contrato de trabajo tipo de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, y la *Guidebook for the Employment of Domestic Helpers from Abroad* (ID 969).

157. La legislación de varios Estados Miembros de la OIT refleja este cambio de política. En el Brasil, con arreglo a la ley núm. 11324, de 19 de julio de 2006, la posibilidad de que los empleadores dedujesen el 25 por ciento del salario por comidas y alojamiento ha sido sustituida por la prohibición de realizar deducciones por alojamiento, comidas y utilización de productos de higiene personal en el lugar de trabajo. En el Canadá (Quebec), el artículo 51 de la Ley sobre Normas del Trabajo prevé que el Gobierno puede señalar un monto máximo por comidas y alojamiento. Sin embargo, en 1997 se añadió a esta ley el artículo 51.0.1 para especificar que, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 51, el empleador puede no cobrar nada por la comida y el alojamiento al trabajador doméstico que está alojado o realiza sus comidas en el domicilio del empleador. En Francia, el artículo 6 del convenio colectivo aplicable dispone que si se pide a un empleado que resida en el domicilio del empleador, el alojamiento no debe deducirse del salario neto. Por lo demás, en virtud del artículo 20 de ese mismo convenio, el alojamiento puede considerarse como una forma de retribución en especie con arreglo a la tasa mínima establecida por el comité conjunto que negocie los salarios del sector, aunque con un margen contractual que permita establecer una tasa superior cuando ello esté justificado.

Reglamentación de las condiciones de vida

158. La mayoría de los países que regulan la cuestión de la calidad y la naturaleza del alojamiento exigen que los trabajadores domésticos tengan una habitación privada para su uso personal, además de comidas regulares, suficientes y de buena calidad.

159. En algunos países existen disposiciones contractuales (como, en Singapur, la cláusula 9 del contrato de trabajo tipo entre el trabajador doméstico extranjero y el empleador, preparado por agencias acreditadas de la Asociación de Agencias de Empleo de Singapur) que, pese a exigir «un margen razonable de privacidad», permiten al empleador indicar si el trabajador doméstico tendrá una habitación independiente, o habrá de compartirla con uno o varios niños.

160. En el Uruguay, en virtud del artículo 11 del decreto del MTSS de 25 de junio de 2007, la habitación deberá ser privada, higiénica y estar amueblada. La alimentación deberá ser sana y suficiente, y comprender como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena, conforme a los usos y costumbres de la casa. En Bolivia, los trabajadores domésticos tienen derecho a un alojamiento adecuado e higiénico, con acceso a baño y ducha. Asimismo, en virtud del artículo 21, *b)* de la Ley de la Trabajadora del Hogar, de 3 de abril de 2003, el trabajador doméstico tiene derecho a la misma alimentación que el empleador. En Italia el artículo 34 del convenio colectivo nacional aplicable dispone que las comidas deben ser sanas y nutritivas, y que el alojamiento debe reunir las condiciones necesarias para que se respeten la dignidad y la intimidad del empleado.

161. En Irlanda, el artículo 5.2.2. del Código de Práctica dispone que el empleador deberá proporcionar una habitación privada y segura con una cama. En Quebec, Canadá, los empleadores deben facilitar unas condiciones de vida dignas. Para ello, han de proporcionar comidas y una habitación privada que esté adecuadamente amueblada, ventilada, tenga buena calefacción y esté equipada con una llave y un cerrojo que funcionen bien. También deben proporcionar a los trabajadores domésticos una llave de la casa. Son éstos unos requisitos obligatorios que figuran en el contrato de trabajo tipo.

162. En Francia, se considera que el alojamiento está vinculado al contrato de trabajo, y el artículo 21 del convenio colectivo aplicable prevé que los empleadores deben proporcionar un alojamiento «digno», con ventana, iluminación suficiente, calefacción apropiada e instalaciones sanitarias o acceso a instalaciones sanitarias compartidas, que

el trabajador deberá mantener en buenas condiciones. Asimismo, el empleador debe velar por que la comida que proporciona sea saludable y suficiente.

163. En la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, el artículo 3.B del anexo del contrato de trabajo tipo, relativo al alojamiento y a las funciones domésticos se prevé que, en general, no se accederá a las solicitudes de visado presentadas por empleadores que no proporcionen en el hogar luz eléctrica y agua corriente, instalaciones de baño y servicios, cama, mantas o un edredón, almohadas y un armario gratuitos. En virtud del artículo 3.A, de dicho anexo, el empleador debe especificar qué instalaciones proporcionará al trabajador doméstico y, aunque en la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, la superficie media de los apartamentos es relativamente reducida, el empleador tiene la obligación de proporcionar al empleado un alojamiento conveniente y un margen de privacidad razonable. En el anexo se declara incorrecto pedir al trabajador doméstico que comparta una habitación con una persona adulta del sexo opuesto, pero se autoriza que comparta la habitación con uno o varios niños.

164. En Sudáfrica, el artículo 8 de la decisión sectorial núm. 7 dispone que no se puede deducir más del 10 por ciento del salario por la habitación u otro alojamiento; éste debe resguardar de las inclemencias del tiempo y, en general, mantenerse en buenas condiciones y tener al menos una ventana, una puerta que pueda cerrarse con llave, un servicio y un baño, o ducha, o acceso a un cuarto de baño.

165. En Suiza, tanto el artículo 328a, 1), del Código de Obligaciones como el artículo 17 del contrato de trabajo tipo disponen que la alimentación de los trabajadores domésticos debe ser saludable y suficiente. En el artículo 17 del contrato tipo se añade que el trabajador a tiempo completo a quien el empleador proporcione alojamiento tendrá derecho a una habitación que pueda cerrarse con llave, esté bien iluminada (tanto con luz natural como con luz artificial), tenga buena calefacción y esté equipada con los muebles necesarios.

Reglamentación especial de las horas de trabajo de los trabajadores domésticos alojados en el domicilio del empleador

166. Cuando los trabajadores domésticos se hallan alojados en el domicilio de su empleador, existe entre el trabajo y el hogar una zona gris que puede impedir que la legislación sobre las horas de trabajo logre su objetivo principal: reducir las largas jornadas de trabajo. Estos trabajadores deben estar disponibles para trabajar durante largos períodos e incluso a veces de forma continua. Un estudio ha demostrado que en España algunos empleadores consideran que los trabajadores domésticos «internos» deben estar disponibles a todas horas ¹⁴. En los Países Bajos, las investigaciones realizadas han revelado que de muchos trabajadores domésticos migrantes alojados en el domicilio de su empleador se espera que estén disponibles a cualquier hora y, a menudo, es incluso de prever que el empleador cambie o cancele su día de descanso ¹⁵. Hay constancia de que en Kuwait ciertos colectivos de trabajadores, como los cocineros, los chóferes, los guardias de seguridad y las empleadas de hogar, trabajan en promedio entre 78 y 100 horas semanales ¹⁶. Aunque en la mayoría de los sistemas nacionales examinados no se aborda esta cuestión de manera pormenorizada, se han registrado

¹⁴ E. G. Rodríguez: «The 'hidden side' of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy», in *Frontiers*, vol. 28, núm. 3, 2007.

¹⁵ Galotti, *op. cit.*, pág. 48.

¹⁶ OIT: *Gender and migration in Arab States, The case of domestic workers* (Beirut, junio de 2004), págs. 52-53.

algunos esfuerzos por establecer entre las exigencias del trabajo en el hogar y el número de horas de trabajo un equilibrio acorde con las normas internacionales.

167. Esta es una cuestión que suscita múltiples debates y análisis. Así, por ejemplo, mediante la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea de 4 de noviembre de 2003 sobre ordenación del tiempo de trabajo (anteriormente Directiva 93/104) se autoriza ahora una excepción para «los trabajadores en régimen familiar... en lo que se refiere a los períodos de descanso diario, de pausas, de descanso semanal, a la duración máxima de trabajo semanal, a las vacaciones anuales y a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo... cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores», teniendo debidamente en cuenta «los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno [y] ... los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores». Sin embargo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha prestado suma atención a la diferencia cualitativa que existe entre, por una parte, esperar de un trabajador que esté permanentemente accesible pero no necesariamente presente, esto es, en situación de disponibilidad laboral inmediata y, por otra parte, esperar que esté disponible en un lugar determinado por el empleador durante todo el tiempo en que se supone que debe estar a la espera de que se le llame, o «sobre llamada». De esta manera, se garantiza un descanso previsible y adecuado a la parte más débil de la relación contractual.

168. En Israel, el Tribunal Nacional del Trabajo ha examinado la cuestión de las horas de trabajo y la remuneración de las horas extraordinarias. La Ley de 1951 sobre Horas de Trabajo y de Descanso sólo se aplicaba parcialmente a los trabajadores domésticos alojados en el domicilio del empleador, pero reflejaba la preocupación de que la aplicación mecánica de la legislación relativa a las horas de trabajo al trabajo doméstico pudiera resultar no sólo imposible, sino también injusta. El Tribunal resolvió por tanto que los empleados domésticos que se alojan en el domicilio del empleador deberían tener en general derecho a una compensación adicional por la prolongación de las jornadas de trabajo. Aunque esta resolución tiene el mérito de reconocer las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores domésticos, se expresó el temor de que el atenuar la aplicación de la normativa sobre horas extraordinarias en el caso de los trabajadores domésticos pudiera favorecer a los empleadores y no a los trabajadores¹⁷.

169. En Francia, los artículos 3 y 6 del convenio colectivo pertinente prevé que los trabajadores que deben velar a un enfermo durante la noche e intervenir en cualquier momento, sin administrar cuidados médicos, pertenecen a una categoría de trabajadores independiente, cuyo número de horas de trabajo está limitado por tratarse de un empleo incompatible con otro trabajo a tiempo completo durante el día.

170. En cambio, en el artículo 3 del mismo convenio colectivo se introduce el concepto de tiempo libre, durante el cual se espera sin embargo que el trabajador doméstico esté listo para intervenir cuando ello resulte necesario, por ejemplo, cuando sea responsable de cuidar niños, personas mayores o personas con discapacidades. Esas horas se remuneran a razón de dos tercios de la tarifa normal. Aunque con esta fórmula el número de horas puede variar considerablemente según las circunstancias, se tuvo el acierto de definir en el convenio lo que se considera como «trabajo real». Por ejemplo, se considera

¹⁷ Mundlak y Shamir, *op. cit.*

que un empleado que cuida niños sin tener cualificaciones profesionales realiza un trabajo real cuando cocina para ellos, los lava y los viste, los lleva a pasear y realiza toda una serie de tareas familiares más. Los trabajadores a quienes se pide una presencia nocturna que sea compatible con un empleo durante el día deben recibir una compensación que equivalga al menos a una sexta parte del salario normal por las horas realmente trabajadas (artículo 6 del convenio colectivo). Si se les pide que intervengan varias veces cada noche, todas las horas tendrán la consideración de horas «sobre llamada» y se remunerarán a razón de dos tercios de la tarifa normal. Si la situación es más que transitoria, deberá revisarse el contrato de trabajo.

171. El criterio aplicado en Francia ilustra uno de los intentos más detallados de regular en un contrato de trabajo las relaciones de empleo doméstico y de lograr su efectivo cumplimiento para evitar abusos. De esta manera se reconoce que en ausencia de normas de este tipo, el número de horas de trabajo de estos empleados puede ser ilimitado, tal como sucede a los padres de niños de corta edad, al ser sinónimo de tareas interminables y de escasas oportunidades de descanso. Sin embargo, también es esencial no llegar al extremo de que sólo se consideren como horas de trabajo «reales» aquellas durante las cuales el trabajador doméstico sea «productivo»¹⁸.

172. En Austria, la legislación es quizá menos detallada, pero tiene algunas características similares. En virtud del artículo 5 de la Ley Federal sobre la Ayuda y el Servicio Doméstico, los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador tienen derecho a un tiempo de descanso de diez horas, que debe incluir el período comprendido entre las 21 horas y las 6 horas. Esta fórmula resulta menos interesante que la de las 13 horas que se conceden a los trabajadores que no viven en el domicilio de su empleador, pero tiene la ventaja de preservar las horas de la noche para dormir. Sin embargo, el período de descanso estipulado podrá modificarse consensualmente cuando el trabajo implique el cuidado de niños menores de 3 años de edad o de personas con discapacidades que necesiten cuidados constantes que no puedan administrarse de otra forma. La legislación deja con todo bien sentado que no es posible reducir el número total de períodos de descanso. También se aplican a los trabajadores domésticos otras normas, en cuya virtud el número máximo de horas trabajadas a la semana no puede rebasarse en más de 18 horas en un período de dos semanas, y la duración total de los períodos de descanso en el mismo período de referencia debe ajustarse a las normas generalmente aplicables.

173. Otros sistemas regulan el tiempo de permanencia «sobre llamada», garantizando que éste se limite y compense adecuadamente. En la decisión sectorial núm. 7 de Sudáfrica se reconoce que, cuando un trabajador doméstico que debe permanecer en el lugar de trabajo está autorizado para descansar o dormir pese a quedar disponible para trabajar si ello resulta necesario, las horas comprendidas entre las 20 horas y las 6 horas podrán contabilizarse como horas de disponibilidad laboral inmediata. Estas disposiciones contienen una serie de medidas de protección para dichos trabajadores. En el artículo 14 de dicha decisión se prevé que el empleador sólo puede pedir al trabajador doméstico que esté en situación de disponibilidad laboral inmediata si así se ha acordado por escrito y si se le compensa en ese concepto pagándole un complemento por turno. El empleador no puede pedir al trabajador doméstico que esté en situación de disponibilidad laboral inmediata más de 5 veces al mes, o más de 50 veces al año. Además, en estos casos, el empleador sólo puede pedir al trabajador doméstico que realice labores que han de realizarse de inmediato. Si el trabajo realizado durante el período de disponibilidad laboral inmediata supera las tres horas, el empleador deberá

¹⁸ Blackett, *op. cit.*, pág. 19.

pagar al trabajador doméstico la tarifa aplicable a las horas extraordinarias o concederle tiempo libre en lugar de remunerarle esas horas.

Horas de trabajo

174. Los trabajadores domésticos, especialmente los que se alojan en el domicilio de su empleador, suelen estar sujetos a acuerdos de horas de trabajo que pueden representar una amenaza para su bienestar. Para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores y garantizar que tengan suficiente tiempo para su familia u otros intereses o responsabilidades, resulta fundamental restringir el número de horas de trabajo y proporcionar períodos de descanso adecuados. Estos elementos de la reglamentación de las horas de trabajo se encuentran tanto en las normas internacionales como en la mayoría de las legislaciones nacionales sobre el trabajo doméstico. En lo que respecta a las horas semanales, por ejemplo, tanto la Constitución de la OIT y como el primer instrumento de la OIT, esto es, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), fijan en 48 horas el número máximo aceptable para una semana normal de trabajo¹⁹. Durante la Gran Depresión económica de los años 30 se adoptó un nuevo instrumento internacional sobre horas de trabajo, el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), en el que se introdujo el verdadero tope de referencia, indicativo de lo que la OIT considera un número aceptable de horas de trabajo²⁰. Estos dos instrumentos internacionales del trabajo dominaron el panorama jurídico del siglo XX, a lo largo del cual se asistió a una reducción gradual del número normal de horas de trabajo hasta llegar a las 40 horas semanales²¹.

175. También la protección de los trabajadores nocturnos se contempla en la mayoría de las disposiciones sobre las horas de trabajo. En efecto, con arreglo al artículo 8 del Convenio núm. 171, «la compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno», y según la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), el trabajo nocturno no debería superar las ocho horas y debería ser en general inferior en promedio al mismo trabajo efectuado durante el día. También la legislación nacional tiende a establecer límites más estrictos al trabajo nocturno que aquellos impuestos al trabajo efectuado durante el día. Se exigen asimismo períodos de descanso de una duración específica. El descanso semanal se considera muy importante, pues para los trabajadores significa al menos un día de descanso semanal que les permite pasar tiempo con su familia y amigos y, por ejemplo, cumplir ritos religiosos o realizar actividades de ocio. A escala internacional, estos períodos de descanso semanal vienen prescritos en el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), y el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), que exigen un período de descanso semanal mínimo e ininterrumpido de 24 horas por cada período de siete días. Por otra parte, existe un instrumento no vinculante, cual es la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103), que preconiza un período de descanso de 36 horas.

¹⁹ En relación a la elaboración de las normas internacionales sobre las horas de trabajo, véase J. Murray: *Transnational labour regulation: The ILO and EC compared* (La Haya, Kluwer Law International), 2001.

²⁰ La idea de la semana de 40 horas se fortaleció a principios de los años sesenta, cuando en la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) se señaló que era «como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario».

²¹ OIT: *Working conditions laws 2006-2007: A global review* (Ginebra, 2008), pág. 9. Actualmente, más del 40 por ciento de los países han adoptado un límite máximo de 40 horas.

Cobertura de los trabajadores domésticos por normas universales

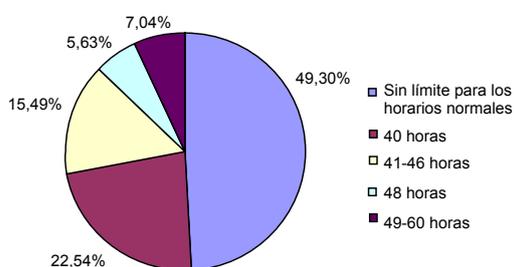
176. En esta sección se examina hasta qué punto el trabajo doméstico se rige por normas generalmente aplicables y se efectúa un estudio comparado del trato dispensado a los trabajadores domésticos en 71 países ²², atendiendo principalmente a tres aspectos de las horas de trabajo: las horas semanales, las horas trabajadas por la noche, y los períodos de descanso semanal. Se pretende primero comparar el trato que en términos generales reciben los trabajadores domésticos en diversos países y regiones del mundo y, en segundo lugar, el trato jurídico de que son en particular objeto y las normas jurídicas que les son generalmente aplicables. Se espera así determinar en qué medida ese trato corresponde al que se otorga a la mano de obra «en general», o difiere de él.

Número normal de horas de trabajo

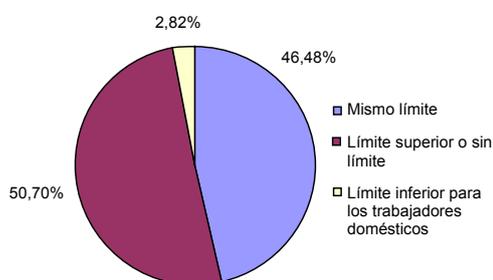
177. En alrededor de la mitad de los países examinados no se impone límite obligatorio al número de horas de trabajo que normalmente deben cumplir los trabajadores domésticos. Cuando se especifica ese límite, es decir, en apenas más del 20 por ciento de los países, éste suele ascender a 40 horas. Cerca del 15 por ciento de los países han establecido un límite intermedio (entre 41 y 47 horas), cuatro un límite de 48 horas, y cinco un límite superior a 48 horas.

Gráfico IV.1. Máximo de horas legales de trabajo a la semana en los países examinados (porcentajes)

Trabajadores domésticos



Comparación entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general



²² Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Chile, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Guatemala, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Malasia, Malí, México, República de Moldova, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Pakistán, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Federación de Rusia, Senegal, Sudáfrica, Sri Lanka, Suiza, República Unida de Tanzania (territorio continental), Tailandia, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uruguay, Viet Nam, Yemen y Zimbabwe. La investigación se realizó entre mayo y septiembre de 2008 y cubre las normas legislativas adoptadas a escala nacional.

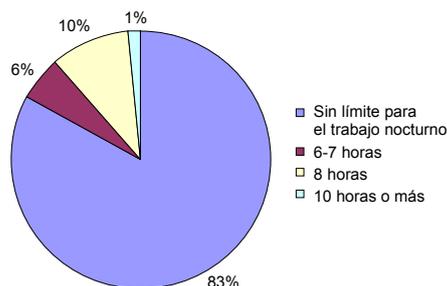
Tal como cabe apreciar en el gráfico IV.1, existen diferencias significativas entre las normas sobre horas de trabajo generalmente aplicables y las referentes a los trabajadores domésticos. A escala mundial, los trabajadores domésticos suelen estar sujetos a límites menos rigurosos que los que se aplican habitualmente a la mano de obra. En la mitad de los países examinados se autoriza a que los trabajadores domésticos trabajen más horas que los demás, mientras que apenas más del 45 por ciento de los países imponen el mismo límite a todos los trabajadores. En un pequeño porcentaje de países se han señalado, en el mejor de los casos, límites más bajos, y en el peor ningún límite en absoluto.

Trabajo nocturno

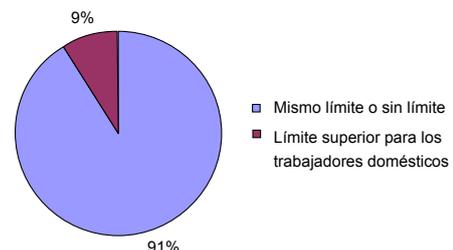
178. En lo que respecta a las horas de trabajo nocturno, en la inmensa mayoría de los países los trabajadores domésticos reciben el mismo trato que los demás. En el gráfico IV.2 se muestra que en la mayoría de los países (83 por ciento) no se impone límite específico alguno, mientras que casi todos los países restantes fijan un límite de ocho horas.

Gráfico IV.2. Máximo legal de horas de trabajo nocturno por cada período de 24 horas en los países examinados (porcentajes)

Trabajadores domésticos



Comparación entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general



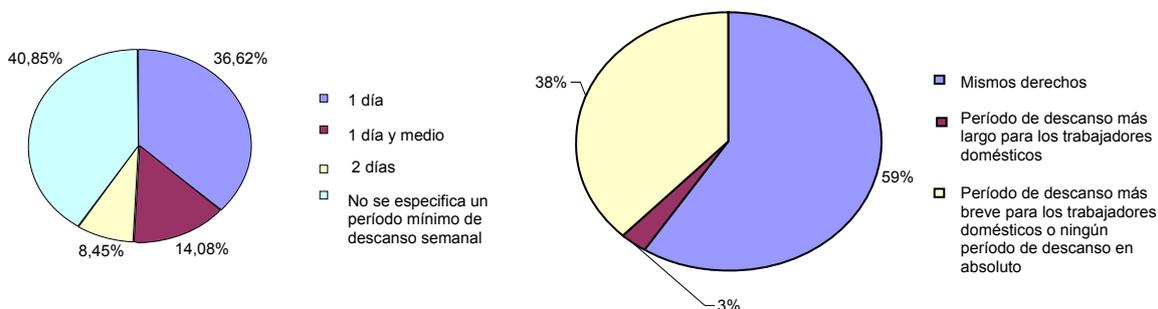
Períodos de descanso semanal

179. Tal como cabe observar en el gráfico IV.3, en casi el 60 por ciento de los países examinados se impone un período de descanso para los trabajadores domésticos, que las más de las veces es un día libre a la semana, o sea, la norma legal en poco más del 36 por ciento de los países. En los países restantes, en el 14 por ciento de los casos se dispone un período de descanso semanal de un día y medio y en el 8 por ciento de dos días.

Gráfico IV.3. Períodos mínimos de descanso semanal en los países examinados (porcentajes)

Trabajadores domésticos

Comparación entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general



180. En la mayoría de los países, los trabajadores domésticos tienen derecho al mismo tiempo de descanso semanal que los demás trabajadores. En el 38 por ciento de los países los trabajadores domésticos tienen derecho a un período de descanso más breve o a ninguno en absoluto, mientras que son muy pocos los países que han establecido para estos trabajadores períodos de descanso más largos.

181. Con frecuencia la ley ya señala un día concreto de descanso semanal, en general el domingo o el viernes, aunque cabe que así no sea en el caso de los trabajadores domésticos. De los dos tercios de los países donde se señala un día determinado como día de descanso generalmente aplicable, en más del 10 por ciento de los casos no se exige que los trabajadores domésticos tengan derecho a disfrutar del descanso semanal el mismo día. La ventaja de establecer un día determinado reside en que puede generar en la sociedad la expectativa de que los trabajadores domésticos no trabajen ese día de la semana, cosa de la que son desde luego conscientes los trabajadores domésticos que sí laboran mientras libran los demás trabajadores domésticos de la vecindad. En las sociedades donde el trabajo doméstico representa una parte importante de la economía informal, este tipo de normalización puede tener repercusiones importantes.

Respetar la autonomía de los trabajadores domésticos

182. La mera necesidad de regular la autonomía de los trabajadores domésticos, y especialmente la de los trabajadores migrantes, delata que pueden darse abusos en la relación de trabajo. Por ejemplo, el Memorando de Entendimiento suscrito entre Indonesia y Kuwait preceptúa que los empleadores deben autorizar a los trabajadores domésticos para comunicar con sus familiares y amigos en ambos países, así como con la embajada de Indonesia. En el artículo 11, A), ix) de ese memorando también se especifica que, en ocasiones especiales, se debe autorizar a los trabajadores domésticos para que visiten a sus familias y amigos, y para que se dirijan a la embajada de Indonesia. La mera existencia de esta disposición revela que normalmente los trabajadores domésticos no pueden disponer libremente de tan siquiera una parte de su tiempo.

183. En Irlanda, una disposición un tanto ambigua del artículo 1 del Código de Práctica prevé que el empleador «facilitará al empleado el libre ejercicio de sus actividades

personales», lo cual permite reconocer al menos que los trabajadores domésticos tienen una vida propia.

184. En ese mismo país el artículo 5.2.1 de ese código establece que el empleador debe «respetar la dignidad y la privacidad» del trabajador, y «adoptar todas las medidas necesarias para salvaguardar la dignidad y la privacidad de los empleados que trabajen en su casa». Por esta disposición se autorizan los registros únicamente cuando así se haya contemplado en la declaración escrita de las condiciones de trabajo, y se prevé que esos registros han de ser en cualquier caso «excepcionales y realizarse en presencia del trabajador» con la cautela de que, incluso en este último supuesto, el empleador no tiene derecho a leer el correo personal del trabajador ni a escuchar sus llamadas telefónicas personales.

El derecho fundamental de los trabajadores domésticos a la igualdad y a la no discriminación

185. Según se declaró anteriormente, los trabajadores domésticos son vulnerables a múltiples formas de discriminación, especialmente en lo que respecta a sus condiciones de trabajo. Algunas iniciativas legislativas relativas a los trabajadores domésticos establecen excepciones a la legislación sobre igualdad. La CEACR ha considerado que estas excepciones o exclusiones son contrarias al Convenio núm. 111. En Australia, diversas disposiciones prevén excepciones concretas o generales que pueden dar pie a actos de discriminación contra los trabajadores domésticos. Así por ejemplo, en virtud de la Ley de 1995 sobre Igualdad de Oportunidades (Estado de Victoria) el empleador tiene derecho a adoptar decisiones discriminatorias al decidir a quién debe ofrecerse un empleo de servicios domésticos o personales en la casa de cualquier persona.

186. En la práctica, algunos textos legislativos sobre derechos humanos autorizan a veces excepciones muy específicas, como en el caso del alquiler de viviendas particulares. En la mayoría de los Estados Miembros se tiende a no sancionar este tipo de discriminación cuando se trata de proporcionar cuidados a domicilio financiados por organismos estatales. Ahora que los Estados Miembros examinados han adoptado políticas públicas que permiten a las personas físicas contratar a trabajadores domésticos mediante contrato privado, surge una serie de consideraciones políticas que también obligan a promover la igualdad.

187. Además, varios Estados Miembros han adoptado una legislación sobre igualdad en la que se regulan el acoso sexual y el abuso, al tiempo que se promueve la libertad de los trabajadores domésticos de practicar su religión. En Bolivia, el artículo 23 de la Ley de la Trabajadora del Hogar dispone que las autoridades competentes que reciban quejas o demandas de trabajadores domésticos por abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, cometidos por su empleador o familiares de éste, deberán iniciar las investigaciones correspondientes.

188. En virtud del artículo 11, A), xiii), del Memorando de Entendimiento suscrito entre Indonesia y Kuwait, el empleador «deberá respetar las prácticas religiosas y las tradiciones del trabajador doméstico».

189. Con arreglo al artículo 11, A), xviii), del mismo memorando el empleador es responsable de velar «por que los trabajadores domésticos no sean víctimas de explotación, acoso sexual, agresión física ni psicológica, y por que se les pague su salario», aunque el Estado no se ha dotado aún de mecanismos para imponer al empleador el cumplimiento de estas obligaciones. El artículo 12 sólo dispone que el empleador es responsable de abonar el coste de la repatriación si el trabajador doméstico

deja su trabajo por ser víctima de explotación, acoso sexual, abusos físicos o mentales, por no abonársele su salario.

190. También se plantean delicadas cuestiones de igualdad con los requisitos sobre exámenes médicos obligatorios, especialmente con las pruebas de detección del VIH/SIDA y las pruebas de embarazo. La CEACR ha considerado que, en virtud del Convenio núm. 111, las pruebas de embarazo y de detección del SIDA son actos de discriminación. En el caso de los trabajadores migrantes, cada vez que se les niega la entrada o la repatriación por el hecho de padecer VIH/SIDA, se incurre en una forma inaceptable de discriminación, en el caso de que la infección no tenga transcendencia en la tarea para la cual fue contratado o contratada²³. La CEACR ha considerado que también las pruebas de embarazo son contrarias al Convenio núm. 111. Los requisitos generales sobre la realización de pruebas forman a menudo parte de los programas relativos a los trabajadores migrantes, pero también se aplican a los trabajadores domésticos contratados localmente, que deben entregar un certificado de buena salud antes de firmar el contrato²⁴. En algunos casos, tal como ocurre en el Memorando de Entendimiento suscrito entre Malasia y Viet Nam, los trabajadores deben costearse cada año un reconocimiento médico para acreditar que gozan de buena salud.

191. En Singapur, aunque el empleador tiene la obligación de sufragar los gastos del reconocimiento médico obligatorio que el trabajador debe realizar cada seis meses, ese mismo reconocimiento se exige expresamente para descartar a los trabajadores domésticos extranjeros que puedan ser seropositivos o padecer tuberculosis; también se exige una prueba de embarazo a las mujeres. En el sitio web del Ministerio de Mano de Obra se explica que el objetivo de la prueba es marcar a las trabajadoras domésticas extranjeras que pudieran dar a luz en Singapur, «lo cual contravendría la normativa sobre permisos de trabajo».

192. En algunos países, el tema del VIH/SIDA ha sido tratado por la jurisprudencia. Un ejemplo reciente procede de Burkina Faso, en un caso en que el demandante que había sido contratado para limpiar la casa y cuidar a un niño recibió del empleador la orden de someterse a la prueba de detección del VIH/SIDA; por error se le diagnosticó que era seropositivo, tras lo cual fue despedido. El Tribunal del Trabajo de Ouagadougou, tras considerar improcedente el despido, señaló que ninguna disposición legal o reglamentaria preceptuaba que para ocupar un empleo se debiese someter al candidato a la prueba de detección del VIH/SIDA²⁵.

193. Para que los trabajadores domésticos sean tratados en pie de igualdad con los demás trabajadores, deben adoptarse disposiciones especiales en que se contemple la situación específica de dicho colectivo. Sin embargo, estas disposiciones no deben restar derechos a los trabajadores domésticos respecto a los demás. Honduras ha tomado medidas para cumplir con sus compromisos internacionales en virtud del Convenio núm. 111, y ha creado para los trabajadores domésticos un programa especial mediante la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer²⁶.

²³ OIT: *Trabajadores migrantes*, Informe III (Parte 1B), Estudio general, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, Ginebra, 1999, párrafos 264 a 266.

²⁴ Brasil, Código del Trabajo Refundido, artículo 442; Costa Rica, Código del Trabajo, artículo 103; Guatemala, Código del Trabajo, artículo 163; Panamá, Código del Trabajo, artículo 231, 6); Rumania, Código del Trabajo, artículo 27, párrafo 1.

²⁵ <http://www.juriburkina.org/juriburkina/publication.do?publicationId=368>.

²⁶ CEACR: solicitudes directas, Honduras, Convenio núm. 111, 2002 y 2004.

194. La igualdad de trato de los trabajadores migrantes es un elemento importante del derecho fundamental a la igualdad y está consagrada en el artículo 6 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y los artículos 9, 10 y 12, e), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Este concepto se recoge en algunos acuerdos bilaterales, incluido el artículo 10 del Convenio de Migración entre la Argentina y el Perú, en cuya virtud «los inmigrantes gozarán en el territorio de las Partes, de un trato no menos favorable que el que reciben los nacionales del país de recepción, en lo que concierne a la aplicación de la legislación laboral, especialmente en materia de remuneraciones, condiciones de trabajo y seguros sociales».

Terminación de la relación de trabajo

195. Las disposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo son cuando menos tan importantes para los trabajadores domésticos como para las demás categorías de trabajadores; en la mayoría de los textos legislativos examinados se regula esta cuestión. Los trabajadores domésticos pueden ser particularmente vulnerables a la terminación de la relación de trabajo, especialmente en tiempos de crisis financiera.

Motivos de despido

196. Los principales motivos de despido previstos en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) son los siguientes: i) motivo válido, ii) oportunidad de cuestionar la terminación, iii) preaviso, y iv) apelación a un órgano independiente. En virtud del artículo 4 del mismo instrumento en el caso del trabajador la causa debe estar «relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio». Aunque en el cuadro IV.3 se indica que en el trabajo doméstico aún se practica la terminación sin una causa justificada, se han registrado cambios importantes en la jurisprudencia. En Francia, por ejemplo, en una sentencia de 1994 de la Sala de lo Social y Laboral del Tribunal de Apelación²⁷, se resuelve que también se aplica a los trabajadores domésticos el artículo L.122-14-3 del Código del Trabajo, según el cual no se puede despedir a un trabajador a menos que existan motivos justos y graves que así lo justifiquen. El artículo 12, a) del actual convenio colectivo aplicable prevé un procedimiento detallado para la terminación de la relación de trabajo por parte del empleador y una indemnización por despido. En Burkina Faso, los tribunales del trabajo interpretan que en virtud del artículo 12 del decreto núm. 77-311, de 17 de agosto de 1977, por el que se autoriza la terminación de una relación de trabajo sin aviso previo, la terminación de la relación de trabajo entre el trabajador doméstico y el empleador debe estar justificada por una causa justa y grave²⁸.

²⁷ Francia: *Chambre de Cassation Sociale*, 13 de enero de 1994. *Recueil de jurisprudence sociale* 3/1994, núm. 329, pág. 163.

²⁸ Por ejemplo, *Madame Z. M. contra Madame D. T.*, decisión núm. 165 de 27 de noviembre de 2001, Tribunal del Trabajo de Ouagadougou, Burkina Faso.

Cuadro IV.3. Terminación de la relación de trabajo

Motivos de despido	Disposiciones específicas para los trabajadores domésticos
Derecho a despedir sin aducir un motivo válido	Alemania (P) ¹ ; Argentina (P)(I); Austria (P)(I); Barbados (P)(I) ² ; Bélgica (P); Bolivia (I); Brasil (P); Colombia (P); Costa Rica (P)(I); Estados Unidos (Federal) (P) ³ ; Filipinas (P) ⁴ ; Irlanda (P)(I); Italia (P)(I); Kenya (P)(I); Malasia (P)(I); Malí (P)(I); México (P)(I); Nicaragua; Níger (P)(I); Panamá (P)(I); Paraguay (P)(I); Perú (P)(I); Senegal (P)(I); Sudáfrica (P)(I); Uruguay (I); Zimbabwe
Motivo válido	Austria; Bolivia; Burkina Faso; Colombia (P); España (P)(I); Filipinas; Finlandia (P); Francia (P)(I); Guatemala; Italia; Kenya; Malasia; Paraguay; Portugal
Falta grave	Argentina (P); Bolivia; Burkina Faso (I); Finlandia; Malí (I); Perú
Defunción del empleador	España; Perú
Despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales u otros	Portugal (P)
Enfermedad del empleado	Bélgica ⁵ ; Chile ⁶ ; España; Francia (P)(I); Guatemala ⁷ ; Panamá ⁸

P: Se requiere preaviso.

I: Indemnización por despido.

¹ Sólo los trabajadores domésticos que son parte en un convenio colectivo tienen derecho al preaviso. ² Los trabajadores domésticos están explícitamente incluidos en la Ley sobre las Indemnizaciones por Despido. Los motivos de terminación de la relación de trabajo son, a no ser que el contrato de trabajo determine otra cosa, voluntarios. ³ Se exige la presentación de un preaviso de terminación de la relación de trabajo en lo que respecta a los trabajadores domésticos extranjeros que se alojan en el domicilio del empleador; si no, la legislación federal del trabajo de los Estados Unidos no aborda la terminación de la relación de trabajo para ninguna categoría de trabajadores. ⁴ En el caso de un contrato de trabajo indeterminado se exige un preaviso. Cuando un contrato sea de plazo fijo, sólo puede darse por finalizado por una causa justa (artículo 149 del Código del Trabajo). ⁵ Cuando el empleado es incapaz de trabajar durante más de seis meses debido a una enfermedad o un accidente, el contrato puede darse por terminado si se paga una indemnización por despido (artículo 116, Ley sobre Contratos de Trabajo, de 3 de julio de 1978). ⁶ Si la enfermedad es contagiosa, no se exige preaviso ni indemnización por despido, a menos que la enfermedad se la haya transmitido el empleador (artículo 231, 6), del Código del Trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a cobrar su salario durante los tres primeros meses de recuperación. En caso de incapacidad del trabajador debida a la enfermedad, se le puede despedir después de cuatro semanas pagándole una indemnización por despido (artículo 231, 7). ⁷ En caso de enfermedad contagiosa, se puede despedir a un empleado sin preaviso ni indemnización por despido. Además, cuando un trabajador está enfermo, debe permanecer empleado, aunque sin sueldo, durante 8 días si ha trabajado para el empleador durante menos de seis meses, 15 días si ha trabajado entre seis meses y un año, y 30 días si ha trabajado más de un año. ⁸ Se puede despedir sin preaviso ni indemnización por despido a un empleado que tiene una enfermedad contagiosa, a menos que la enfermedad se la haya transmitido el empleador o una persona de su casa (artículo 165, a) del Código del Trabajo). En este caso, el trabajador tiene derecho a cobrar su sueldo hasta que se haya recuperado completamente (artículo 165, d) del Código del Trabajo). El empleador tiene la obligación de pagar todos los gastos médicos (artículo 165, d) del Código del Trabajo). Un trabajador que está enfermo y no puede trabajar durante más de una semana puede ser despedido si se le paga una indemnización por despido.

Plazos de preaviso

197. En el artículo 11 del Convenio núm. 158 se consagra el principio según el cual el trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave. La falta grave del trabajador se define como una falta «de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso».

198. Aunque en la mayor parte de las legislaciones examinadas se requiere un preaviso de terminación de la relación de trabajo, muy pocas disposiciones prevén las consecuencias del despido de los trabajadores domésticos cuyo acceso al alojamiento está subordinado al empleo. Este problema es especialmente grave para los trabajadores migrantes, que al perder el empleo se exponen también a perder el permiso de residencia.

199. Aunque en el Brasil la Constitución garantiza a los trabajadores domésticos un mes de preaviso antes del despido efectivo, la mayoría de los Estados Miembros señalan períodos de preaviso que varían en función del tiempo que la persona lleva empleada. En

Francia, el artículo 12, *a*), 2), del convenio colectivo aplicable dispone que los trabajadores domésticos tienen derecho a una semana de preaviso si han trabajado menos de seis meses seguidos para el mismo empleador, a un mes de preaviso si han trabajado entre seis meses y dos años, y a dos meses de preaviso por un período superior a dos años de trabajo. Se permite sustituir el preaviso por el abono de una indemnización. El artículo 13 de dicho convenio colectivo dispone la terminación automática de la relación de trabajo en caso de muerte del empleador, pero mantiene el derecho del trabajador al salario, al preaviso, a percibir una cantidad por terminación de la relación de trabajo y a una paga por las vacaciones debidas.

200. En Sudáfrica, el artículo 24 de la decisión sectorial núm. 7 también dispone que si un empleado ha trabajado durante un período inferior o igual a seis meses el plazo de preaviso sea de una semana, y si ha trabajado durante más de seis meses, de cuatro semanas. Ello ofrece al trabajador doméstico una protección mayor que la que se otorga a la mayoría de las demás categorías de trabajadores, que sólo tienen derecho a cuatro semanas de preaviso después de haber trabajado un año para un empleador. Aunque las partes pueden acordar un plazo de preaviso más dilatado, el acuerdo puede no requerir que un trabajador avise con más antelación que aquella exigida al empleador. La indemnización por despido equivale a la paga de una semana por cada año de servicio continuado, aunque el trabajador doméstico puede perder este derecho si, «sin justificación, se niega a aceptar del empleador otro trabajo con él mismo o con otro empleador» (artículo 27). Los trabajadores domésticos tienen derecho a un certificado de trabajo.

201. En Malí, el artículo 30 del convenio colectivo sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos establece una semana de preaviso para los empleados que han trabajado para el mismo empleador durante un período inferior a seis meses, y un preaviso de 15 días para los que han sido contratados para trabajar entre seis meses y un año. En virtud del artículo 35 del mismo convenio, el empleado que haya trabajado durante más de un año también tiene derecho a una indemnización por despido, mientras que en virtud del artículo 30 toda persona que haya presentado o recibido un preaviso de terminación de la relación de trabajo tiene derecho, para buscar otro empleo, a librar dos horas diarias y remuneradas, sin contar los períodos regulares de vacaciones. Si el trabajador lo pide, estos días pueden acumularse al término del período de vacaciones. Además, el artículo 33 dispone que cuando es el empleador el que da por terminada la relación de trabajo, si el trabajador ha encontrado entretanto un nuevo empleo, puede informarle de ello y dejar su trabajo tan pronto como se cumpla la mitad del plazo de preaviso, sin penalidad alguna.

202. Se dan ejemplos similares en Italia, donde en virtud de la ley núm. 339/58 y del artículo 38 del convenio colectivo nacional pertinente, que data del 13 de febrero de 2007, los requisitos de preaviso para la terminación de la relación de trabajo varían atendiendo al número de horas de trabajo, la antigüedad y la categoría profesional, y en Irlanda, donde las condiciones generalmente aplicables a los trabajadores con arreglo a la Ley sobre las Condiciones de Empleo y el Plazo Mínimo de Preaviso, de 1973, se aplican también a los trabajadores domésticos, para quienes los plazos de preaviso varían entre una semana, si el trabajador ha acumulado menos de dos años de servicio continuado, y ocho semanas, si suma 15 años o más de servicio continuado.

Requisitos de preaviso para los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador

203. El preaviso o, en su defecto, el abono de una indemnización puede no representar una protección suficiente para los trabajadores domésticos internos que, al terminarse su

relación de trabajo, pierden su estatus de inmigrantes, especialmente teniendo en cuenta que, a menudo, el trabajador que deja de trabajar para un empleador que ha abusado de él se expone a ser expulsado del país y, por consiguiente, a terminar siendo víctima de trabajo forzoso. Por tanto, es legítimo que el plazo razonable de preaviso exigible al trabajador doméstico alojado en el domicilio del empleador y que ha sido despedido por falta grave, sea más largo que para otras muchas categorías de trabajadores.

204. Aunque la inmensa mayoría de los Estados Miembros no contemplan esta posibilidad, la legislación de Sudáfrica determina las condiciones en que es posible exigir al empleador que siga proporcionando alojamiento al trabajador doméstico durante un mes o un período más largo, «hasta tanto el contrato de trabajo pueda darse legalmente por terminado». Queda entendido que el trabajador doméstico que decida permanecer en dicho alojamiento deberá pagarlo según una fórmula establecida.

205. Otra manera de paliar esta situación consiste en otorgar al trabajador tiempo libre durante las horas de trabajo para que pueda buscar un nuevo empleo durante el plazo de preaviso. En el Senegal, el artículo 4 del decreto ministerial núm. 974, de 23 de enero de 1968, dispone que deben concederse a los trabajadores domésticos y demás, para que puedan buscar otro empleo, dos horas de tiempo libre al día durante las horas de trabajo, sin contar las pausas para comer. Si el trabajador y el empleador no consiguen llegar a un acuerdo sobre cuándo se pueden tomar las horas libres, un día decidirá el trabajador y otro el empleador, y así sucesivamente. En Francia, en virtud del artículo 12, 4) del convenio colectivo aplicable, el tiempo libre para buscar un nuevo empleo es de dos horas diarias durante seis días laborables cuando el empleado tenga dos años de antigüedad, y de dos horas diarias durante diez días laborables cuando el empleado tenga más de dos años de antigüedad. Una vez que el trabajador ha encontrado empleo, no está obligado a esperar a que transcurra todo el plazo de preaviso para incorporarse a su nuevo empleo. Esta medida no se aplica solamente a los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador, sino también a los demás. No se menciona la posibilidad de sustituir el preaviso por el abono de una indemnización.

Desarrollo profesional

206. El desarrollo profesional es un elemento indispensable del trabajo doméstico para que éste se considere como algo más que una experiencia temporal que conlleva sacrificios y está mal remunerada; antes bien, debe ser el primer peldaño hacia el logro de un empleo más satisfactorio. Hubo un tiempo en que se creía que vivir con una familia más acomodada representaba una oportunidad de adquirir ciertas cualificaciones, y de hecho es cierto que algunos empleadores alentaban a los trabajadores domésticos a aprender un oficio. Sin embargo, una visión más contemporánea del desarrollo profesional, que se refleja cada vez más en las políticas y la legislación nacionales, consiste en reconocer las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo doméstico y ofrecer a los trabajadores domésticos un futuro mejor promoviendo su instrucción básica y su formación profesional (véase capítulo IX).

207. La legislación de varios países examinados, entre ellos Bolivia, Irlanda, México y Perú, otorga generalmente a los trabajadores domésticos el derecho de asistir a cursos de formación básica y desarrollo profesional, siempre que ello no interfiera en su trabajo. En el Paraguay se ha establecido el derecho de asistir a cursos nocturnos, mientras que en Suiza el artículo 10 del contrato de trabajo tipo aplicable en el Cantón de Ginebra prevé que los empleadores deben ofrecer a los trabajadores domésticos la mayor flexibilidad de horario posible para permitirles participar en cursos de formación. En Italia, el artículo 9 del convenio colectivo aplicable establece que los trabajadores con

contrato de duración determinada que hayan trabajado durante más de 12 meses tienen derecho a 40 horas de formación profesional remunerada, además del derecho a estudiar, que se reconoce en el artículo 3.4.4 de dicho instrumento.

208. Diversos Estados Miembros de la OIT han creado, al margen de la legislación, programas de generación de capacidad y otros programas de progresión profesional. Así, por ejemplo, el Perú facilita a los trabajadores domésticos información sobre la creación de capacidad. Desde 2005, el Brasil lleva a cabo un programa gubernamental de tres etapas centrado en las habilidades sociales y las cualificaciones profesionales a fin de mejorar el nivel educativo de los trabajadores domésticos y reforzar su capacidad de sindicación. De esta manera, ha logrado convertir en un asunto de política pública los derechos humanos, la salud, la lucha contra la violencia de la que son víctimas las mujeres y la lucha contra el trabajo infantil. El programa se ha llevado a cabo, en su primera fase, como proyecto experimental en siete regiones principales del Brasil, con la ayuda del Fondo de asistencia para los trabajadores y en colaboración con el Ministerio de Educación. Uno de sus primeros objetivos es movilizar los conocimientos que los trabajadores domésticos consiguen a través de su experiencia laboral o de programas de calificación.

209. En Sudáfrica, en 2008 se inició un gran proyecto de formación titulado «Proyecto de desarrollo de las calificaciones de los trabajadores domésticos», que financia el Fondo nacional para las calificaciones del Departamento de Trabajo, y con el que se pretende, durante un período de tres años, formar a 27.000 trabajadores domésticos en todo el país. La formación está supervisada por el sector servicios del organismo encargado de la educación y la formación, que ha creado una cámara especial para los servicios domésticos con sede en Port Elizabeth. Los aprendices recibirán un reconocimiento oficial de sus calificaciones. El proyecto está relacionado con un amplio conjunto de leyes y reglamentos sobre trabajadores domésticos, que incluye la Ley sobre la Educación y la Formación Básicas de Adultos, núm. 52, de 2000, la Ley sobre la Continuación de la Educación y la Formación, núm. 98, de 1998 y la Ley sobre Desarrollo de las Calificaciones, núm. 97, de 1998²⁹.

²⁹ www.serviceseta.org.za/DOCUMENTS/DOCUMENT/28_06_2002/BACKGROUND_INFO_DOMESTIC_WORKERS_PROJECT.HTML.

Capítulo V

Legislación y práctica relativas a la protección social

210. La protección social descansa en una amplia gama de mecanismos colectivos de protección y de seguro de los que generalmente se ha venido excluyendo a los trabajadores domésticos. En el presente capítulo se abordan la protección de la seguridad y la salud en el trabajo; las indemnizaciones por accidentes en el lugar de trabajo y los regímenes análogos de seguro de vida y accidente; el acceso a la atención médica general, y los planes de pensión de jubilación y de seguro por desempleo. Acto seguido se examinan las dificultades que supone aportar protección en términos de seguridad y salud en el trabajo a estos trabajadores y, por último, se estudia con cierto detalle la cuestión relativa a la protección en caso de embarazo y de maternidad, aspectos estos que revisten un interés particular para una categoría profesional en la que predomina la mano de obra femenina.

Protección de la seguridad social

211. Aunque sobre el acceso de los trabajadores domésticos a la seguridad social se dispone de una información tan sólo fragmentaria, en un estudio reciente de la OIT se observó que, en 2003, el 23 por ciento de los trabajadores domésticos en América Latina, de los cuales un 23 por ciento eran mujeres y un 34 por ciento hombres, cotizaban a algún régimen de seguridad social (véase el cuadro V.1). Aunque el grado de cobertura de la seguridad social de los trabajadores domésticos seguía siendo superior al de las mujeres en la misma categoría profesional, aquel año la proporción de trabajadoras domésticas con derechos en concepto de seguridad social había aumentado en seis puntos porcentuales en relación con 1990, mientras que durante el mismo período la proporción de trabajadores domésticos con estos derechos había disminuido en dos puntos porcentuales.

212. La profesionalización del trabajo doméstico y la proporción creciente de familias encabezadas por una mujer son factores que contribuyen a que las trabajadoras domésticas se beneficien de mayor cobertura de la seguridad social en América Latina ¹. La situación es, sin embargo, menos prometedora en otras regiones. El problema reside a veces en la discrepancia existente entre los derechos legalmente reconocidos y su aplicación en la práctica. En Bahrein, por ejemplo, los trabajadores domésticos tienen legalmente derecho a recibir atención médica en el centro de salud más cercano a su lugar de trabajo, los servicios médicos son gratuitos para los trabajadores nacionales y los trabajadores extranjeros deben pagar únicamente una suma simbólica de 2,60 dinares. No obstante, la mayoría de los trabajadores domésticos que fueron entrevistados en el curso de un estudio casuístico que la OIT realizó en este país manifestaron que en la práctica no recibían toda la atención médica que necesitaban ².

¹ J. Rodgers, *op. cit.*

² OIT: *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Beirut, junio de 2004), pág. 32.

Cuadro V.1. Porcentaje de trabajadores domésticos que cotizan a la seguridad social, en años seleccionados

	1990			2003 *		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
América Latina	17,6	35,5	16,6	23,3	33,6	22,8
Argentina	7,8	25,5	6,8	4,0	29,3	3,5
Bolivia	–	–	–	5,5	8,1	5,4
Brasil	24,9	44,0	24,1	29,7	40,4	29,1
Chile	51,7	66,7	51,4	53,8	52,1	57,4
Colombia	12,5	51,3	10,8	24,0	40,9	23,3
Costa Rica	40,0	59,5	39,3	35,7	41,8	35,2
Ecuador	17,8	20,8	17,5	11,3	8,3	11,5
México	4,2	20,7	2,5	9,2	18,7	7,9
Nicaragua	–	–	–	3,8	9,5	2,9
Panamá	–	–	–	31,5	38,9	30,6
Paraguay	–	–	–	20,5	6,8	21,2
Perú	17,3	31,3	16,3	20,5	6,8	21,2
Uruguay	44,8	42,1	44,8	97,9	99,4	97,8
República Bolivariana de Venezuela	–	–	–	23,4	49,3	22,4

* Bolivia – 2002, Chile – 2000.

Fuente: OIT: *Panorama Laboral 2004*, OIT, Buenos Aires.

213. En el cuadro V.2 se presenta un panorama general de los sistemas de seguridad social que incluyen expresamente a los trabajadores domésticos en la legislación sobre seguridad social. Para esta categoría de asalariados modestos resulta más fácil acceder a la seguridad social mediante sistemas generales de bienestar social que brinden un acceso universal e igualitario a sus prestaciones, especialmente a la atención médica y a los derechos de pensión calculados en función de la edad. Cabe señalar una salvedad importante, cual es la de los trabajadores domésticos migrantes, que no siempre tienen derecho a una cobertura automática en los países que cuentan con sistemas nacionales de asistencia médica generalizados. Un ejemplo reciente en este sentido es el de Singapur, donde el Ministerio de Mano de Obra suprimió las subvenciones hospitalarias a todos los trabajadores extranjeros a partir del 1.º de enero de 2008 y, con el fin de garantizar una cobertura básica de los gastos médicos, incluidos los de hospitalización, estableció un requisito de seguro médico obligatorio para los trabajadores domésticos extranjeros, cuyo grado de cobertura mínimo se estipula en el artículo 4 del anexo 1 de la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros. Además, a raíz de una revisión más amplia de las indemnizaciones por accidentes laborales y en previsión de situaciones de discapacidad permanente, el Ministerio de Mano de Obra aumentó el nivel de protección mínima del seguro de accidentes individuales de los trabajadores domésticos extranjeros, que a partir del 1.º de julio de 2008 pasó de 10.000 a 40.000 dólares (SGD). El Ministerio exige asimismo que los trabajadores domésticos extranjeros asistan a un curso de formación de cuatro horas sobre la seguridad. En él se proporciona información básica sobre seguridad doméstica y se debate acerca de los derechos y obligaciones legales de los trabajadores domésticos extranjeros ³.

³ Consultar en <http://www.mom.gov.sg>.

Cuadro V.2. Protección expresa de los trabajadores domésticos en la legislación sobre seguridad social de determinados países, desglosada por categorías, regiones y países ⁴

Región	Categoría de la seguridad social				
	Seguridad y salud en el trabajo	Indemnización de los trabajadores por accidentes laborales	Atención médica general	Pensión de jubilación	Seguro por desempleo
Países industrializados	Finlandia, Portugal	Alemania ¹ , Austria ² , Bélgica ³ , Canadá ⁴ , Dinamarca, España, Estados Unidos (California y Nueva York) ⁵ , Francia, Italia, Portugal, Suiza (Cantón de Ginebra) ⁶	Alemania ⁷ , Bélgica, España, Francia, Grecia ⁸ , Italia, Países Bajos ⁹ , Portugal, Suiza (Cantón de Ginebra) ¹⁰	Alemania ¹¹ , Bélgica, España, Francia, Grecia ¹² , Italia, Portugal, Suiza (Cantón de Ginebra) ¹³	Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Portugal, Suiza (Cantón de Ginebra) ¹⁴
Europa Central y Oriental	Federación de Rusia ¹⁵	Federación de Rusia ¹⁶	Federación de Rusia ¹⁷	Federación de Rusia ¹⁸	Federación de Rusia ¹⁹
Asia		Camboya ²⁰ , Filipinas ²¹ , Viet Nam ²²	Filipinas ²³ , Pakistán ²⁴ , Viet Nam ²⁵	Filipinas ²⁶ , Viet Nam ²⁷	
América Latina	México	Argentina, Chile, Colombia, México ²⁸ , Nicaragua	Argentina ²⁹ , Bolivia ³⁰ , Brasil, Colombia ³¹ , Nicaragua, Panamá ³² , Paraguay ³³ , Perú ³⁴ , Uruguay	Argentina, Brasil, Colombia, Panamá ³⁵ , Perú ³⁶	Brasil ³⁷ , Uruguay
Caribe		Trinidad y Tabago ³⁸	Trinidad y Tabago ³⁹	Trinidad y Tabago ⁴⁰	
Oriente Medio				Egipto	
Africa	Sudáfrica	Malí ⁴¹ , Senegal, Túnez	Malí, Sudáfrica ⁴² , Túnez, Zimbabue ⁴³	Malí, Senegal	Sudáfrica

¹ El régimen general se aplica de forma explícita a los trabajadores domésticos, como lo confirma la excepción a las normas generales relativas al «empleo marginal», es decir, todo empleo en el que los trabajadores reciben un salario máximo de 400 euros mensuales (punto 1, del apartado 1 del artículo 8 del Sozialgesetzbuch SGB IV). El empleador solamente deberá pagar el seguro de salud (13 por ciento) y de vejez (15 por ciento, artículo 249, b), del SGB V) de estos trabajadores más un 2 por ciento de impuestos. Si el trabajador está empleado en un domicilio privado para realizar servicios domésticos, la cotización de ambos seguros se reduce a un 5 por ciento; a ello debe agregarse un 2 por ciento de impuestos, que el empleador paga al «centro de minitabajos» (apartado 1.1, c), del artículo 168 y apartado 3, a), del artículo 172 del SGB VI), así como el seguro de accidentes, que corre por cuenta del empleador.

⁴ Aquí está comprendida la cobertura explícita de los trabajadores domésticos ya sea mediante la legislación general de seguridad social, una legislación *ad hoc* que regule la seguridad social de los trabajadores domésticos o una legislación sobre el trabajo doméstico que contenga disposiciones relativas a la seguridad social. En el presente estudio también se tienen en cuenta las disposiciones sobre seguridad social que figuran en los convenios colectivos (Francia e Italia) y en los modelos de contrato (Suiza) que regulan el trabajo doméstico. La investigación se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2008 y abarca las normas legislativas de los siguientes países: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Canadá (se examinaron la legislación federal y las legislaciones provinciales de la Columbia Británica, Manitoba, Ontario y Quebec), República Checa, Chile, China, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos (se examinaron la legislación federal y las legislaciones de los Estados de California, Florida, Oregón y Nueva York), Estonia, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong (China), India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Malasia, Malí, México, República de Moldova, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, Suiza, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uruguay, Viet Nam, Yemen y Zimbabue.

² En Austria el régimen de seguridad social general cubre a todos los obreros y empleados e, implícitamente, a todos los trabajadores domésticos en general. Sin embargo, existe una excepción aplicable a los trabajadores no calificados que trabajan en domicilios privados a tiempo parcial y cuyos ingresos están por debajo del umbral mínimo de 478,10 euros mensuales. En estos casos puede aplicarse la Ley sobre Cheques de Servicios. Los pagos mediante cheques de servicios sólo incluyen el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (punto 3 del artículo 4 de la Ley sobre Cheques de Servicios y punto 3 del artículo 7 de la Ley General de Seguridad Social). La cobertura sólo es obligatoria en el caso del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

³ Según lo estipulado en el artículo 112 de la ley de 3 de julio de 1978, en caso de incapacidad debida a enfermedades profesionales o accidentes del trabajo el empleador del trabajador doméstico deberá pagar la totalidad del salario durante siete días. A partir de ese momento el trabajador será reembolsado por el seguro, que es obligatorio, por la suma desembolsada. Después de 30 días de incapacidad el trabajador recibirá prestaciones directas del seguro.

⁴ Las prestaciones por accidentes del trabajo para los trabajadores domésticos están reguladas a escala provincial. En la Columbia Británica (con algunas restricciones), Manitoba y Ontario los trabajadores domésticos están cubiertos explícitamente por la legislación que regula las indemnizaciones de los trabajadores domésticos.

⁵ Aunque a nivel federal no existe un programa de indemnizaciones para los trabajadores domésticos, en el estado de California la legislación sobre indemnizaciones y seguros de los trabajadores contempla explícitamente la cobertura de los trabajadores domésticos. No obstante, los empleadores de trabajadores domésticos no están sujetos a las disposiciones que prevén sanciones «por no haber garantizado el pago de indemnizaciones a dichos empleados». En el estado de Nueva York, los trabajadores domésticos que trabajan 40 horas o más por semana para el mismo empleador (incluidos cuidadores de niños a tiempo completo, acompañantes y empleadas que trabajen como internas) deben estar amparados por una póliza de seguros de indemnización de trabajadores del estado de Nueva York.

⁶ Cobertura explícita en el Cantón de Ginebra únicamente: el artículo 20 del modelo de contrato para trabajadores domésticos prevé que el empleador deberá cumplir con las disposiciones jurídicas relativas a la pensión de vejez y de sobrevivientes, seguro de invalidez, pérdida de ingresos, seguro de desempleo, responsabilidad profesional, asignaciones familiares y seguro de maternidad.

⁷ Por regla general, el trabajador enfermo tiene derecho al 70 por ciento de su último salario durante un período de 104 semanas (durante las primeras 52 semanas tiene derecho, por lo menos, al salario mínimo legal). Existe una excepción a esta norma; en efecto, los trabajadores que trabajan en el domicilio privado de su empleador y que únicamente prestan servicios domésticos o personales durante menos de tres días semanales sólo tienen derecho a un máximo de seis semanas de licencia remunerada por enfermedad (párrafo 2 del artículo 629 del Código Civil). Además, el reglamento relativo a los servicios domésticos estipula que los empleados que trabajen para un empleador particular y que únicamente presten servicios domésticos o personales durante un período de «tres días semanales como máximo» están exentos del pago de impuestos (artículo 5 de la WL – Wet op de Loonbelasting) y de las cotizaciones a la seguridad social (véase, por ejemplo, el artículo 6 de la ZW – Ziektewet). El reglamento comprende todas las actividades que de lo contrario el propietario del hogar hubiera tenido que realizar (pasear el perro, cuidar los niños, prestar ayuda en las labores domésticas, realizar labores de jardinería, mantenimiento y reparación e ir de compras). Deberán pagarse los suplementos por enfermedad y vacaciones, pero el empleado deberá pagar su propio seguro de salud y el impuesto sobre la renta.

⁸ Es probable que así sea. Según la base de datos NATLEX, la ley núm. 387 de 1994 incluye a los trabajadores domésticos en una misma categoría de la seguridad social. El texto de la ley sólo está disponible en griego.

⁹ Véase nota 9. Por lo que respecta a las personas en empleos marginales, las cotizaciones para el seguro de salud no confieren al empleado el derecho a prestaciones por enfermedad. Sólo los seguros privados o establecidos por la ley garantizan estas prestaciones.

¹⁰ Todas las personas residentes en Suiza deben contar obligatoriamente con una póliza de seguros privada de atención médica. El artículo 20 del modelo de contrato para los trabajadores domésticos del Cantón de Ginebra estipula que el empleador deberá velar por que sus empleados estén cubiertos por el seguro médico (artículo 20.1, aunque las partes pueden omitir esta disposición). En los casos en que la relación laboral abarque un período superior a tres meses, los trabajadores que por motivos de enfermedad o maternidad no puedan trabajar no perderán por ello el derecho al pago de un salario durante un período determinado (artículo 20.2, disposición que sólo puede omitirse en favor del empleado). Ahora bien, los empleadores que pagan un seguro médico que prevea una indemnización del 80 por ciento del salario por un período de 720 días quedarán eximidos de la obligación establecida en el artículo 20.2, siempre que paguen el 50 por ciento de la prima (artículo 20.3, que las partes pueden omitir).

¹¹ Véase nota 1.

¹² Véase nota 8.

¹³ Véase nota 6.

¹⁴ Véase nota 6.

¹⁵ En la definición de «empleador-persona natural» el Código del Trabajo incluye explícitamente a cualquier persona que emplee a trabajadores domésticos. Con arreglo al párrafo 8 del artículo 303 del Código del Trabajo, los empleadores tienen la obligación de pagar las cotizaciones de los seguros y demás pagos obligatorios, de conformidad con los procedimientos y los montos estipulados en la legislación federal. El sistema de seguridad social prevé la atención médica y sanitaria, la protección de la maternidad, la pensión de vejez, la pensión por discapacidad, las prestaciones por accidentes del trabajo y la protección por desempleo. En lo tocante a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 212 del Código del Trabajo, el empleador deberá garantizar la existencia de condiciones de trabajo seguras y la protección de los empleados. Así pues, los trabajadores domésticos están amparados explícitamente por el sistema de seguridad social, entre otras cosas en virtud de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

¹⁶ Véase nota 15.

¹⁷ Véase nota 15.

¹⁸ Véase nota 15.

¹⁹ Véase nota 15.

²⁰ El artículo 249 del capítulo XI del Código del Trabajo estipula que los propietarios incurren en responsabilidad por todos los accidentes del trabajo relacionados con sus trabajadores domésticos.

²¹ Aquí están comprendidos los empleados domésticos y los filipinos contratados por un empleador radicado en el extranjero para trabajar fuera del país. A efectos de la cotización, los ingresos deberán ser de 1.000 pesos por lo menos.

²² Administración de la Seguridad Social, Oficina de Políticas, Oficina de Investigación, Evaluación y Estadísticas y Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), *Programas nacionales de seguridad social en todo el mundo: Asia y el Pacífico*, septiembre de 2006. Consultar en <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/asia/index.html>.

²³ Sólo están amparados los trabajadores domésticos con un salario de 1.000 pesos mensuales por lo menos.

²⁴ Ello es válido únicamente a escala provincial (Pakistán Occidental) y para los trabajadores domésticos a tiempo completo. Los tratamientos médicos de los trabajadores domésticos a tiempo completo corren por cuenta del empleador (los trabajadores domésticos no se benefician del sistema de seguridad social que ampara a los demás trabajadores y que se basa en el pago de cotizaciones por el empleador y el trabajador).

²⁵ Véase nota 22.

²⁶ Véase nota 21.

²⁷ Véase nota 22.

²⁸ Los trabajadores domésticos no están amparados por el régimen de seguridad social obligatorio para accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pues su afiliación a dicho régimen es de carácter voluntario. Ahora bien, dada la falta de cobertura de seguridad social el empleador deberá pagar las indemnizaciones por accidentes del trabajo (artículo 53 de la Ley sobre Seguridad Social y artículo 472 del Código del Trabajo; *este último se aplica explícitamente a las formas especiales de trabajo como, por ejemplo, el trabajo doméstico*).

²⁹ Sólo están amparados los trabajadores domésticos que trabajan al menos seis horas semanales para el mismo empleador.

³⁰ Aparte de la obligación de afiliarse a los trabajadores asalariados del hogar a la Caja Nacional de Salud (CNS), la legislación relativa a la trabajadora del hogar establece que el empleador deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado al Centro de Salud. Si el trabajador no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador cubrirá los gastos que demande la atención médica (artículo 21, *d*)).

³¹ Con algunas restricciones.

³² No están amparados los trabajadores que trabajen menos de tres días semanales para el mismo empleador.

³³ Sólo están amparados los trabajadores domésticos residentes en la capital.

³⁴ Existe protección para los trabajadores domésticos que trabajan cuatro horas diarias como mínimo.

³⁵ Véase nota 32.

³⁶ Las pensiones de vejez de los trabajadores domésticos están reguladas en la legislación de seguridad social general y en una legislación *ad hoc*.

³⁷ Con restricciones y solamente en los casos de despido sin causa justificada.

³⁸ No obstante, un empleador que únicamente emplee trabajadores domésticos podría no estar obligado a registrarlos (artículo 29.1 de la Ley Nacional de Seguros, capítulo 32:01, modificado hasta 2004). Además, un empleado que trabaje por menos de 100 dólares (TTD) semanales no está obligado a registrarse (personas que se afilian al sistema a partir del 1.º de marzo de 2004, artículo 29.2).

³⁹ Véase nota 38.

⁴⁰ Véase nota 38.

⁴¹ En el Código de Seguridad Social de 1999 se menciona explícitamente a los trabajadores domésticos; en efecto, en el artículo 190 del Código se estipula que las cotizaciones de los trabajadores domésticos se calculan sobre la base de los salarios reales.

⁴² Los trabajadores domésticos tienen derecho a prestaciones por enfermedad si trabajan más de 24 horas mensuales, si están desempleados o si sus ingresos se ven reducidos a un tercio o menos de su salario regular (ley núm. 63, de 2001, relativa al seguro de desempleo, modificada por la ley núm. 32, de 2003, relativa al seguro de desempleo). Asimismo, tienen derecho a una licencia remunerada por enfermedad que corre a cargo del empleador (clasificación sectorial 7: trabajadores domésticos [15 de agosto de 2002] en virtud de la Ley relativa a las Condiciones Básicas de Empleo de 1997).

⁴³ La legislación de Zimbabwe no prevé ningún tipo de prestaciones en efectivo. El Reglamento sobre empleo y relaciones laborales (trabajadores domésticos) de 1992 estipula el pago por el empleador de licencias remuneradas por enfermedad.

Protección en concepto de seguridad social para los trabajadores domésticos migrantes: el papel de los países de origen

214. Es necesario subrayar a estas alturas el papel que desempeñen los países de emigración en la satisfacción de las necesidades en concepto de protección de seguridad social. Algunos países negocian los términos de esta protección en el marco de acuerdos bilaterales. Así, por ejemplo, el Memorando de Entendimiento sobre la contratación de trabajadores entre Malasia y Viet Nam firmado el 14 de noviembre de 2003 estipula que el empleador deberá proporcionar protección a cada trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Indemnización de los Trabajadores de 1952, de Malasia.

215. En Filipinas, la Administración para el bienestar de los trabajadores en el extranjero (OWWA) presta una serie de servicios sociales a los 3,8 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, incluidos los trabajadores domésticos. Por el

artículo 15 de la Ley sobre Trabajadores Migrantes de 1995 se creó un fondo de repatriación de emergencia, que administra y controla la OWWA (encargada de repatriar a los trabajadores en casos de guerra, epidemia, desastres o calamidades), aunque se mantiene el principio de que el principal responsable particular o el organismo contratante es quien ha de asumir la responsabilidad de reembolsar los gastos correspondientes. La OWWA aportó 10 millones de dólares de los Estados Unidos para evacuar del Líbano y repatriar a aproximadamente 6.300 trabajadores entre julio y octubre de 2006; para esta tarea la OWWA contó con la colaboración de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que repatrió alrededor del 67 por ciento de los filipinos que regresaron a su país. Entre las demás actividades de asistencia de la OWWA, cabe mencionar la labor de asesoría para los trabajadores en dificultad, los servicios parajurídicos y las iniciativas diplomáticas discretas. La Administración facilita pólizas individuales de seguro de accidente y de seguro de vida, así como prestaciones pecuniarias para los miembros que sufran accidentes, enfermedades o discapacidades relacionados con el trabajo durante el tiempo que laboren en el extranjero, aunque, según la información disponible, las sumas otorgadas oscilan entre 2.000 pesos (40 dólares de los Estados Unidos) y 50.000 pesos solamente (1.000 dólares de los Estados Unidos), y ascienden hasta 100.000 pesos (2.000 dólares de los Estados Unidos) en los casos de discapacidad permanente. En 2006, sólo recibieron prestaciones 1.500 trabajadores en el extranjero lo cual representa sin embargo un incremento de 600 personas frente a 2002. En 2003, la OWWA tomó medidas para que la Corporación de Seguros de Salud de Filipinas se encargase del seguro médico ⁵.

Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo para los trabajadores domésticos

216. En la mayoría de los Estados Miembros de la OIT que han sido objeto del estudio, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo no ofrece protección a los trabajadores domésticos. Al relacionarse el trabajo doméstico con las actividades normales que se llevan cabo en un hogar, dicho trabajo tiende a concebirse, sin razón, como un trabajo seguro que no presenta el menor peligro ⁶. No obstante, bien es verdad que puede implicar una serie de riesgos graves, acentuados por el cansancio acumulado durante las largas jornadas laborales. Dicho trabajo suele implicar una gran cantidad de tareas repetitivas, movimientos de flexión y de extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor (cocina, plancha) y objetos cortantes (cuchillos), manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo. La vulnerabilidad a este tipo de riesgos es mayor entre los trabajadores domésticos migrantes debido a su desconocimiento de los productos locales y del idioma del país ⁷. También se ha informado de la insuficiente exposición a la luz solar de los trabajadores que cuidan niños por la noche, así como de los problemas de nutrición derivados de una alimentación deficiente ⁸. En el Brasil, un estudio reciente realizado en la provincia de Salvador sobre los accidentes del trabajo no mortales entre una muestra de 1.650 mujeres mostró que, en

⁵ D. R. Agunias y N. G. Ruiz, *Protecting overseas workers: Lessons and cautions from the Philippines* (Instituto de Políticas de Migración, septiembre de 2007), págs. 15, 17 y 20.

⁶ P. R. Smith, «*Aging and caring in the home: Regulating paid domesticity in the twenty-first century*», en *Iowa Law Review*, núm. 92, 2007, págs. 1835-1900.

⁷ S. Al-Najjar: *Women migrant domestic workers in Bahrain*, International Migration Papers No. 47 (Ginebra, OIT, junio de 2002).

⁸ Human Rights Watch: *As if I am not human: Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia* (Nueva York, julio de 2008), pág. 66.

términos estadísticos, existía una diferencia considerable entre las trabajadoras domésticas y las trabajadoras que realizaban otras actividades. En el estudio se indicaba que la incidencia de los accidentes del trabajo no mortales entre las trabajadoras domésticas era del 7,3 por ciento anual, incidencia que en el caso de la población ocupada en general ascendía al 5 por ciento. La mitad de los accidentes no conducían a discapacidades a largo plazo, pero en el 38,1 por ciento de los casos las trabajadoras domésticas objeto de estudio comunicaron que tras dos semanas de baja aún no podían reincorporarse al trabajo. De lo anterior se desprende que es necesario elaborar políticas públicas sobre seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras domésticas.⁹

217. Aunque los riesgos a que se exponen los trabajadores domésticos son a veces similares a los que puedan correr los cocineros, o bien las personas que prestan servicios de limpieza o de cuidado en instituciones distintas del hogar, el hecho es que los trabajadores que prestan servicios de cuidado en el hogar son mucho más vulnerables, pues no tienen colaboradores que puedan prestarles consejo o asistencia en su trabajo¹⁰.

218. Los trabajadores domésticos no sólo están excluidos de la mayoría de las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, sino que además, a diferencia de los contratistas independientes, rara vez pueden ejercer algún control sobre la manera de realizar sus tareas, las herramientas que van a utilizar, sus horas de trabajo y, por tanto, sobre su propia seguridad¹¹.

219. El Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) se adoptó hace más de un decenio. Desde entonces se conocen cada vez mejor los riesgos que para la seguridad y la salud en el trabajo representa el trabajo en el hogar, y se es más consciente de la necesidad de instaurar para esta categoría laboral mecanismos de regulación y medidas prácticas sobre seguridad y salud. La OIT ha desempeñado un importante papel en este proceso¹². Con todo, no podrán reglamentarse la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos hasta tanto se reconozca que el hogar es un lugar de trabajo. Este dilema se resolvió a menudo pidiendo a los empleadores que protegiesen la vida y la seguridad de los trabajadores domésticos, como por ejemplo en Bolivia, mediante la Ley de la Trabajadora del Hogar, de 3 de abril de 2003. Algo semejante ocurre en Viet Nam, donde el artículo 139 del Código del Trabajo prevé que los empleadores deberán respetar el honor y la dignidad de los trabajadores domésticos, lo cual significa que el empleador incurrirá en responsabilidad si un trabajador doméstico cae enfermo o sufre un accidente.

220. Ahora bien, declarar simplemente que el empleador tiene una obligación sin haber establecido un marco reglamentario que otorgue sentido a dicha obligación es algo que no ayuda a ninguna de las partes a participar de manera significativa en la prevención de accidentes. Una propuesta mencionada anteriormente consiste en idear un sistema de visitas a los hogares para determinar los riesgos profesionales que puedan causar lesiones físicas graves, subordinando la colocación de un trabajador doméstico en un hogar a la eliminación de dichos riesgos y a la obligación general de que los empleadores garanticen la seguridad en sus hogares. Tal vez se requieran medidas de

⁹ V. S. Santana *et al.*: «Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais», en *Saúde Pública*, febrero de 2003, págs. 1-12.

¹⁰ Smith, *op. cit.*, pág. 1884.

¹¹ C. A. Castro, «Dying to work: OSHA's exclusion of health and safety standards for domestic workers», en *The Modern American*, abril de 2008.

¹² T. Kawakami *et al.*: *Work improvement for safe home: Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers* (Bangkok, OIT, 2006).

apoyo adicionales en los casos en que los beneficiarios de los servicios sean personas de edad avanzada o personas con discapacidades cuyos gastos domésticos estén cubiertos o subvencionados por el Estado y que carezcan de los recursos propios necesarios para eliminar los posibles riesgos ¹³.

221. Otro requisito esencial es obligar a los empleadores a velar por que los trabajadores domésticos reciban una formación adecuada. Muchos programas de migración incluyen la cuestión de la formación, aunque la calidad de ésta puede variar de manera considerable según los casos. Se trata de un ámbito particularmente importante en que la OIT puede prestar cooperación técnica.

Protección por maternidad y reconocimiento de las responsabilidades familiares de las trabajadoras domésticas

222. Las trabajadoras domésticas tienen un acceso restringido al tipo de medidas y de protección que podrían garantizarles un entorno laboral seguro y saludable durante el embarazo y el parto, unos ingresos de sustitución durante el período de la licencia por maternidad y el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. A pesar de los derechos legales y contractuales a una protección por maternidad que existen en muchos países (véase el cuadro V.3), el embarazo conduce a menudo al despido de la trabajadora. En México, por ejemplo, el despido por causa de embarazo parece ser mucho más frecuente en el caso de las trabajadoras domésticas que en el de los demás colectivos de trabajadoras. En algunos casos, la legislación no sólo autoriza estos despidos, sino que además los facilita. La CEACR ya ha abordado este problema concretamente, cuando exhortó a que una disposición legislativa vigente en Italia, por la cual se otorgaba a las trabajadoras el derecho a una protección contra el despido, también se aplicara a las trabajadoras domésticas (véase el capítulo II). Por lo que respecta a las trabajadoras domésticas migrantes, una serie de países de acogida cuentan con leyes o reglamentos por los que se autoriza el despido y/o la repatriación de las trabajadoras domésticas embarazadas.

223. En el cuadro V.3 se indica cuáles de los países estudiados se han dotado de una legislación general o especial que otorga a las trabajadoras domésticas el derecho a la licencia por maternidad. Aunque en Bolivia existen disposiciones específicas por las que se conceden prestaciones más generosas a las trabajadoras domésticas, en comparación con las prestaciones que se conceden a otras categorías de trabajadoras, la mayoría de los Estados Miembros incluyen a las trabajadoras domésticas en el régimen de protección general. Así ocurre, en efecto, en la mayoría de las regiones. Dicho esto, cabe señalar que algunos Estados todavía excluyen explícitamente de su legislación a esta categoría de trabajadores, en la que predomina la mano de obra femenina.

¹³ Smith, *op. cit.*, págs. 1897-1898.

Cuadro V.3. Protección de las trabajadoras domésticas en la legislación relativa a la licencia por maternidad, desglosada por países y regiones ¹⁴

Región	Trabajadoras domésticas amparadas por una legislación general sobre la licencia por maternidad o por disposiciones especiales pero equivalentes	Trabajadoras domésticas amparadas por una legislación especial que difiere de las disposiciones generales	Trabajadoras domésticas no amparadas por una legislación sobre la licencia por maternidad
Países industrializados	Alemania; Austria; Bélgica; Dinamarca; España; Finlandia; Francia; Irlanda; Italia; Países Bajos; Portugal; Reino Unido; Suiza		Canadá (federal) ¹ ; Estados Unidos (federal) ² ; Japón
Europa Central, Oriental y Sudoriental	Bulgaria; Croacia; República Checa; Estonia; Letonia; Rumania		Turquía
Comunidad de Estados Independientes (CEI)	República de Moldova; Federación de Rusia		
Asia	Filipinas; Hong Kong (China); Sri Lanka (solamente por los dos primeros hijos vivos; seis semanas por el tercero y por los que nazcan posteriormente, y en caso de hijo nacido muerto); Viet Nam		Bangladesh; Camboya; China; República de Corea; India; Indonesia (probablemente); Malasia; Pakistán; Tailandia
América Latina	Brasil; Chile; Colombia; Costa Rica; Guatemala; México; Nicaragua; Panamá; Paraguay; Perú; Uruguay	Bolivia (disposiciones más favorables para las trabajadoras domésticas)	Argentina
Caribe	Barbados; Trinidad y Tabago		
Oriente Medio	República Islámica de Irán; Israel		Arabia Saudita; Egipto; Jordania; Líbano; Yemen (probablemente)
África	Burkina Faso; Côte d'Ivoire; Etiopía; Kenya; Malí; Mozambique; Namibia; Níger; Senegal; Sudáfrica; República Unida de Tanzania; Zimbabue		Túnez (probablemente)

¹ En el plano federal, todas las trabajadoras que trabajan en industrias bajo jurisdicción federal, como por ejemplo: las empresas federales de la Corona, las obras y contratos para conectar una provincia con otra provincia o país (por ejemplo, ferrocarriles, operaciones de transporte en autobuses, transporte por camión, transporte por tuberías, transbordadores, túneles, puentes, canales, redes telefónicas y de cable), el transporte marítimo extraprovincial y los servicios conexos (por ejemplo, carga y descarga de mercancías), el transporte aéreo y los aeropuertos, las emisoras de radio y televisión, los bancos, la industria de extracción de uranio, así como los molinos de harina, las fábricas de pienso, las limpiadoras de semillas, los almacenes de piensos y los silos de grano. En todas las demás industrias — lo que al parecer también es aplicable en el caso de las trabajadoras domésticas — la licencia de maternidad está reglamentada en virtud de una legislación promulgada por el gobierno de la provincia o del territorio en las que cada industria tenga su sede. Las leyes provinciales amparan a todas las mujeres que trabajan en los sectores público y privado, salvo en ciertos casos enumerados en las disposiciones del Estado. En las provincias estudiadas en la presente investigación (Columbia Británica, Manitoba, Ontario y Quebec), la legislación sobre la licencia de maternidad se aplica a las trabajadoras domésticas. ² Por lo que respecta a la legislación estatal, en el estado de Oregón las trabajadoras domésticas tampoco están amparadas por las disposiciones sobre la licencia de maternidad. En el estado de Florida las trabajadoras del sector privado no se benefician de la protección de la maternidad, de la licencia de maternidad ni de las prestaciones por maternidad. El estado de Nueva York no cuenta con un régimen público general de licencias de maternidad en favor de las trabajadoras de ningún sector. Así pues, el régimen aplicable es el federal (que indirectamente prevé la exclusión de las trabajadoras domésticas de la licencia de maternidad).

¹⁴ Esta información se basa en los resultados de la investigación llevada a cabo entre mayo y septiembre de 2008 sobre las normas relativas a la licencia de maternidad en 74 países: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Canadá, República Checa, Chile, China, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Guatemala, Hong Kong (China), India, Indonesia, República Islámica de Irán, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Malasia, Malí, México, República de Moldova, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, Suiza, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uruguay, Viet Nam, Yemen y Zimbabue.

224. La duración de la licencia por maternidad guarda estrecha relación con las normas internacionales del trabajo actuales. La legislación de la gran mayoría de los Estados Miembros de la OIT contempla el período mínimo de descanso obligatorio de 12 semanas previsto en el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). En el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se establece una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas, lo cual se refleja en la legislación aplicable a los trabajadores domésticos en muchos países industrializados, varias economías en transición y en una serie de países en desarrollo (véase el cuadro V.4).

Cuadro V.4. Duración mínima de la licencia de maternidad de las trabajadoras domésticas, desglosada por países y regiones

Región	Menos de 12 semanas	De 12 a 14 semanas
Países industrializados		Alemania (14 semanas); Suiza (14 semanas)
Asia	Filipinas; Hong Kong (China)	Sri Lanka (12 semanas)
América Latina		Bolivia (90 días); Colombia (12 semanas); Guatemala (12 semanas); México (12 semanas); Nicaragua (12 semanas); Panamá (14 semanas); Paraguay (12 semanas); Perú (90 días); Uruguay (12 semanas)
Caribe		Barbados (12 semanas); Trinidad y Tabago (13 semanas)
Oriente Medio		República Islámica del Irán (90 días); Israel (12 semanas)
Africa	Mozambique	Burkina Faso (14 semanas); Côte d'Ivoire; Etiopía (90 días); Kenya (3 meses); Malí (14 semanas); Namibia (12 semanas); Níger (14 semanas); Senegal (14 semanas); República Unida de Tanzania (84 días); Zimbabwe (90 días)

Capítulo VI

Lucha contra el trabajo forzoso de los trabajadores domésticos migrantes

225. Como ya se indicó anteriormente, los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a la discriminación, la explotación y el abuso, aunque no sean víctimas de trata de seres humanos ni de trabajo forzoso. Cuando existe, el trabajo forzoso puede afectar tanto a los trabajadores domésticos migrantes procedentes de zonas rurales como a los que emigran al extranjero. El presente capítulo se centrará en las formas de abuso más graves de que son objeto los trabajadores domésticos que emigran al extranjero, teniendo en cuenta la considerable atención que se ha prestado recientemente a los vínculos existentes entre los trabajadores domésticos migrantes y el trabajo forzoso, la esclavitud y las condiciones equiparables a la esclavitud, y la trata de seres humanos. Las actividades normativas se han basado en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) de la OIT, así como en el marco pertinente de tratados de las Naciones Unidas. La Convención sobre la Esclavitud (1926), la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), y el Protocolo para modificar la Convención sobre la Esclavitud de las Naciones Unidas son instrumentos importantes para establecer leyes y prácticas que permitan combatir el trabajo forzoso de los trabajadores domésticos migrantes. Según se señaló en el capítulo II, en respuesta a los informes presentados ante los organismos de las Naciones Unidas que denuncian los casos de trata de personas, esclavitud y prácticas análogas en el trabajo doméstico, la CEACR instó a los Estados Miembros de la OIT a que emprendieran reformas sustanciales. Diversas organizaciones han dado a conocer a la opinión pública casos de abusos graves. Además de las propias organizaciones de trabajadores domésticos, algunas ONG (por ejemplo Kalayaan en el Reino Unido, y el Comité contra las formas contemporáneas de esclavitud (CCEM) en Francia), así como organizaciones de derechos humanos como la Liga contra la Esclavitud¹ y Human Rights Watch han desempeñado un papel importante en este sentido, y han exigido la eliminación de las condiciones de trabajo forzoso.

226. En su histórica decisión en el asunto *Siliadin c. Francia*, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos reconoció que se había producido una violación de las disposiciones sobre trabajo forzoso y esclavitud del artículo 4 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Resolvió igualmente que existía una obligación positiva por parte del Estado de velar por la aplicación

¹ L. Chew, *Protection of domestic workers against the threat of forced labour and trafficking*, documento de trabajo elaborado por la Liga contra la Esclavitud en colaboración con el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT, enero de 2003.

efectiva de la legislación penal vigente y por la tutela eficaz y práctica de los trabajadores domésticos.

227. Asimismo, el Consejo de Europa formuló en fechas recientes dos recomendaciones. En la Recomendación núm. 1523 (2001) sobre la esclavitud doméstica se preconiza que, cuando se solicitan los permisos (por ejemplo en las embajadas) se facilite información precisa sobre los riesgos que para los trabajadores domésticos y otras categorías de trabajadores implica el trabajo en el extranjero, y que se evite cualquier tipo de discriminación por razones de género cuando se expidan los permisos de trabajo a los trabajadores domésticos. En la Recomendación núm. 1663 (2004) sobre esclavitud doméstica: *servidumbre, au pairs* y «esposas adquiridas por correspondencia», se exhorta entre otras cosas a que se elabore urgentemente una carta de derechos de los trabajadores domésticos; a que se garantice el derecho de los trabajadores migrantes a que, independientemente del empleador, se establezca su situación desde el punto de vista de las leyes de inmigración, y a que se reconozcan sus calificaciones, formación y experiencia en el país de acogida. Asimismo, se recomienda la aplicación de un sistema de homologación de las agencias de empleo intermediarias para la colocación de los trabajadores domésticos.

Pérdida de la condición de residente y terminación de la relación de trabajo

228. Los programas de migración laboral de varios Estados Miembros están concebidos de suerte que, cuando muchos trabajadores domésticos pierden el empleo, pierden también el estatus de residentes. En el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), la situación se contempla disponiendo que no podrá considerarse que están en situación irregular los trabajadores que se encuentren legalmente en su territorio con fines de empleo y que pierdan este último de manera prematura. Ello significa que no se les debería poder retirar automáticamente el permiso de residencia en cuanto pierdan el empleo. En el Estudio general sobre la protección contra el despido injustificado (párrafo 77), la CEACR reafirmó que «la libertad del trabajador de poner término a una relación de trabajo de duración indeterminada, a reserva de la obligación de notificación del preaviso es una garantía fundamental de la libertad del trabajo que está protegida en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y en el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)». Ahora bien, dicha libertad se restringe si su ejercicio tiene por corolario la pérdida inmediata de un lugar para vivir, así como del estatus legal en el país de residencia.

229. En este sentido, en el Canadá se estableció un mecanismo de «transición entre dos empleos», que consiste en otorgar un permiso de trabajo provisional de dos meses, de manera que durante el período que medie entre un trabajo y otro el solicitante quede protegido. De expirar esa prórroga antes de que el solicitante haya encontrado otro empleo, las autoridades de inmigración deberán evaluar detenidamente por qué motivos persiste la situación de desempleo y, si procede, podrán enviar al solicitante a un centro de inmigración nacional ².

230. También Israel aplica un sistema por el que se vincula al trabajador doméstico migrante a su empleador, cuyo nombre consta expresamente en el permiso de trabajo. En un informe del Ministerio de Trabajo de 1999 se indicaba que el 53 por ciento de los

² *Citizenship and Immigration Canada: IP 04 Processing live-in caregivers in Canada*, artículo 8.5.

trabajadores indocumentados había entrado en Israel con un permiso de trabajo, tras cuya expiración habían permanecido en el país más tiempo del señalado en el permiso o habían dejado a su empleador inicial. El caso de Valentin Ferdinand, un trabajador filipino que prestaba servicios de cuidados a domicilio y que quedó en situación irregular al morir su empleador, originó en los procedimientos una serie de modificaciones que desembocaron en una política de reasignación por la que se exigía al empleador la presentación de una carta especificando su relación laboral con el trabajador. A raíz de otra serie de modificaciones introducidas ulteriormente, los trabajadores que dejan a un empleador pueden obtener un visado de turismo de 30 días para encontrar otro trabajo. Ahora bien, ninguna de estas modificaciones invalida el sistema de vinculación antes indicado ³.

Casas refugio

231. Proporcionar alojamiento provisional a los trabajadores domésticos (en casas refugio) e integrarlos en una red de apoyo eficaz pueden ser dos factores decisivos para que estos trabajadores logren escapar de situaciones de abuso (véase el recuadro VI.1). Varios Estados Miembros, como el Reino Unido, proporcionan o financian casas refugio para las víctimas de la trata de seres humanos, aunque no concretamente en el caso de los trabajadores domésticos. Sri Lanka estableció casas refugio en Arabia Saudita, Kuwait y Líbano tras conocerse el informe de la OIT en el que se indicaba que, con frecuencia, las misiones de Sri Lanka en el extranjero se veían desbordadas por el número de trabajadores domésticos clandestinos o sin medios económicos ⁴. Asimismo, el Gobierno del Líbano firmó un Memorando de Entendimiento con dos ONG internacionales (CARITAS y la Comisión Católica Internacional de Migración) a fin de abrir una casa refugio para trabajadores migrantes que hubieran sufrido abusos; esta casa acoge ya a las víctimas de la trata de seres humanos ⁵. El Gobierno de Bahrein anunció que, en 2003, pondría en marcha un programa para prestar asistencia en casos urgentes a los trabajadores migrantes víctimas de abusos; el programa incluía la creación de casas refugio y una línea de ayuda de acceso directo ⁶.

232. Este tipo de iniciativas tropieza sin embargo con verdaderos obstáculos. En efecto, en algunos países estos centros de acogida requieren la aprobación del gobierno y en ocasiones podría ordenarse su cierre argumentando que sirven de aliciente para que los trabajadores domésticos dejen a sus empleadores. Conseguir financiación es otro problema al que se enfrentan las asociaciones de trabajadores que desean gestionar casas refugio ⁷. Por otra parte, si las embajadas desean asumir este papel de forma activa, es de suma importancia entonces que sus funcionarios reciban formación sobre la prestación de asistencia a los trabajadores domésticos que sufren abusos.

³ A. Kemp, «Labour migration and racialisation: Labour market mechanisms and labour migration control policies in Israel», en *Social Identities*, vol. 10, núm. 2, 2004, págs. 267-292.

⁴ OIT: *Migrant workers and human rights: Out-migration from South Asia*, 2004, págs. 195-196.

⁵ Departamento de Estado de los Estados Unidos: *Trafficking in Persons Report*, 2005, págs. 143-144.

⁶ OIT: *Gender and migration in Arab States: The case of domestic workers* (Ginebra, 2004), pág. 22.

⁷ J. Oxman-Martinez et al.: *Another look at the live-in caregivers program: An analysis of an action research survey*, PINOY, Quebec Filipino Women's Association with the Centre for Applied Family Studies, 2004.

Recuadro VI.1

Una casa refugio en Columbia Británica: el Centro Kalayaan

En la provincia canadiense de Columbia Británica, el Centro de Mujeres Filipinas (PWC) realiza, en colaboración con el grupo de trabajadores migrantes filipinos SIKLAB (Organización de trabajadores filipinos en el extranjero), operaciones de rescate de cuidadores o cuidadoras que trabajan como internos en condiciones peligrosas. El Centro proporciona alojamiento de emergencia a los trabajadores domésticos en busca de una casa refugio. SIKLAB facilita información a los trabajadores migrantes filipinos, les ofrece talleres de formación profesional, orientación y protección activa, así como servicios jurídicos gratuitos (en cuestiones relacionadas con el derecho de familia, la legislación sobre inmigración y las quejas respecto a la aplicación de las normas laborales). La promoción de las actividades del PWC y de la SIKLAB se realiza verbalmente y mediante folletos que se distribuyen en parques, iglesias, centros comunitarios y restaurantes a los que suelen acudir estos trabajadores. Los trabajadores domésticos que realizan trabajos en condiciones peligrosas pueden ponerse en contacto con el PWC y la SIKLAB, para que se les escolte desde el lugar de donde laboran. Los abogados garantizan la seguridad del trabajador en estas operaciones de rescate; el personal de esas organizaciones informa al empleador de que el trabajador se dispone a dejar el trabajo y le piden que esté presente en el momento en que el trabajador prepara su equipaje. El alojamiento de emergencia impone algunas obligaciones a sus beneficiarios, como turnos para preparar las cenas (por lo general las cenas se toman en grupo) y para la limpieza de los espacios comunes, así como otras tareas domésticas. Los gastos son compartidos. Para crear una red de apoyo entre los residentes y ayudar a que éstos salgan de su aislamiento, se les invita a que hablen de los problemas y progresos que han experimentado en su vida personal y profesional. La mayoría de los coordinadores jurídicos han sido trabajadores domésticos internos y muchos de entre ellos han sido antiguos ocupantes de esta cooperativa. Un grupo de abogados que trabajan sin retribución ofrecen formación a voluntarios, se encargan de la representación legal de los trabajadores y tramitan personalmente todo lo que se refiere a los recursos y las órdenes de expulsión. El Centro Kalayaan, al que la Sociedad de servicios jurídicos de Columbia Británica ha enviado ya algunas personas, figura como un recurso para los trabajadores domésticos en el sitio web del Departamento de Ciudadanía e Inmigración del Canadá¹.

¹ «Citizenship and Immigration Canada», *The live-in caregiver program*. <http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/associations.asp>.

Fuente: Mae J. Nam, estudiante de derecho, cooperadora voluntaria del PWC.

El requisito automático de trabajar como interno

233. Aunque la estrategia consistente en abrir casas refugio es a todas luces necesaria, su existencia y utilización ponen de manifiesto el dilema que se plantea cuando los trabajadores domésticos se sienten estrechamente vinculados a sus empleadores. Los trabajadores domésticos pueden optar por vivir en el mismo lugar que sus empleadores, por motivos económicos o de compañía. Los empleadores, por su parte, podrían disponer explícitamente en el contrato la prestación de asistencia durante la noche, aunque subordinar la concesión del permiso de trabajo a un requisito de esta índole puede desembocar en prácticas de trabajo forzoso.

Agencias de empleo

234. Si bien es cierto que las agencias de empleo pueden comprometerse a garantizar una relación laboral formal para los trabajadores domésticos, su grado de fiabilidad puede variar considerablemente; junto a las agencias muy profesionales y especializadas en la colocación de niñeras al servicio de clientes adinerados, existen operaciones

rápidas sin más infraestructura que una persona con teléfono móvil. Este hecho deberá tenerse presente cuando se establezcan normativas para el trabajo doméstico.

235. En un estudio que la OIT encargó sobre prácticas nacionales se determinó que en Ghana las agencias de empleo no sólo facilitan la conclusión de contratos formales entre empleadores y trabajadores domésticos, sino que también velan por que se cumplan las condiciones contractuales. Asimismo, las agencias facilitan el pago de los impuestos y procuran que los empleados que se contraten cumplan los requisitos de edad mínima. No obstante, existe un riesgo considerable de que se den prácticas fraudulentas; muchas agencias no tienen una licencia expedida con arreglo al Código del Trabajo, y algunas no funcionan como agencias propiamente dichas, sino como agentes individuales e intermediarios.

236. El tema de las agencias de empleo se torna más complejo cuando se trata de las migraciones laborales, y se conocen muchos casos documentados de abusos graves, especialmente en relación con la migración transnacional. Como ya se indicó en el capítulo III, pueden darse casos de abuso tanto en los países de emigración como en los países de inmigración. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), insta a los Estados Miembros a que adopten todas las medidas necesarias y convenientes para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos (véase el recuadro VI.2).

Recuadro VI.2

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

Aunque no se refiere directamente a los trabajadores domésticos, el Convenio núm. 181 exige la adopción de medidas para impedir que los trabajadores migrantes sean objeto de abusos por parte de las agencias de empleo privadas e incluye la prohibición de que esas agencias incurran en prácticas fraudulentas o abusos. Por lo que respecta a los salarios, el artículo 8 del Convenio núm. 95 solamente permite los descuentos de los salarios «de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral», mientras el artículo 9 prohíbe los descuentos de los salarios cuando se efectúan para garantizar un pago a un intermediario con objeto de obtener o conservar un empleo. Todas estas disposiciones concuerdan con el artículo 7.1 del Convenio núm. 181, en cuya virtud las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en su totalidad ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. Bien es cierto, sin embargo, que el artículo 7.2 autoriza algunas excepciones, que deberán justificarse y notificarse a la OIT de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

237. A este respecto, las políticas nacionales sobre migración son esenciales. En Filipinas, la Ley núm. 8042 sobre Trabajadores Migrantes y Filipinos en el Extranjero de 1995, por la que se reconoce que el envío de remesas de los trabajadores migrantes representa una importante contribución a la economía nacional, establece que el objetivo principal del programa de empleo en el extranjero es la defensa de la dignidad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de los ciudadanos de Filipinas. Por el artículo 21 se crea un fondo de garantía de préstamos para impedir que los trabajadores migrantes sufran abusos por parte de agencias ilegales sin escrúpulos. En 2006 se concedieron 137 de estos préstamos previos a la emigración a trabajadores en el extranjero, es decir al 0,01 por ciento de los afiliados de la OWWA⁸.

⁸ Véase Agunias y Ruiz, *op. cit.*, pág. 16.

238. Las inquietudes que suscitan las prácticas fraudulentas y los abusos de las agencias de empleo también pueden disiparse mediante acuerdos bilaterales. En los Memorandos de Entendimiento suscritos entre Indonesia y Kuwait, y entre Indonesia y Malasia se imputan varias responsabilidades a las agencias de contratación. En Kuwait estas agencias no sólo deben velar por que los empleadores entiendan y cumplan todas y cada una de las cláusulas de los contratos de trabajo, sino que además deben tutelar y promover los derechos e intereses de los trabajadores domésticos, controlar sus condiciones de trabajo y, a este respecto, presentar informes a la Embajada de Indonesia en los tres primeros meses de cada contrato.

239. También los países de acogida han emprendido algunas iniciativas. Los trabajadores domésticos no entran en el ámbito de aplicación de la Ley del Empleo de Singapur⁹. Sin embargo, el contrato de trabajo tipo que preparan las agencias acreditadas de la Asociación de agencias de empleo autoriza a los empleadores a descontar del salario del trabajador doméstico la cuota mensual del reembolso del préstamo, de conformidad con un plan de reembolsos que se adjunta al contrato. En cambio, la Ley de Empleo y Mano de Obra Extranjera prohíbe a los empleadores recuperar el importe de la tasa mensual que el Ministerio de Mano de Obra cobra a los empleadores por tener trabajadores extranjeros y otros gastos, como los ocasionados por la formación que imparte el propio empleador, por la obtención del permiso de trabajo, o por la repatriación. Además, la ley prohíbe a los empleadores percibir «directa o indirectamente» la menor cantidad o contraprestación por emplear o seguir empleando a un trabajador extranjero, o en concepto de garantía financiera vinculada al empleo del trabajador o de la trabajadora.

Organizaciones internacionales y personal diplomático

240. Los casos de abuso cometidos por miembros del personal diplomático o de la administración pública internacional, y referidos en los medios de comunicación, desprestigian a los gobiernos y a la comunidad internacional. Aunque los trabajadores domésticos son ya de por sí particularmente vulnerables, trabajar en un entorno diplomático no les libra de los tratos arbitrarios ni de los abusos.

241. En el artículo 8 de la Recomendación núm. 1523 (2001) sobre la esclavitud doméstica, el Consejo de Europa deploraba que un número elevado de víctimas estuvieran empleadas precisamente en embajadas o en hogares de funcionarios de la administración pública internacional, y recomendaba que se modificara la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas a fin de levantar la inmunidad diplomática por delitos cometidos en el ámbito privado.

⁹ No obstante, el artículo 67 estipula lo siguiente: «En ocasiones, el Ministerio, mediante notificación en el *Boletín*, podría aplicar todas o determinadas disposiciones de la presente ley, con las modificaciones indicadas en la notificación, a todos los trabajadores domésticos o a cualquier grupo, clase o número de trabajadores domésticos y, asimismo, podría elaborar reglamentos que regulen en términos generales la contratación y las condiciones de trabajo de estos trabajadores.».

Recuadro VI.3
¿Cómo prevenir el trabajo forzoso de los trabajadores domésticos migrantes?

La vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes al trabajo forzoso no es algo inherente al trabajo doméstico, sino fruto de una serie de prácticas. En efecto, algunas prácticas asociadas a la contratación pueden ser determinantes para impedir el arraigo del trabajo forzoso de los trabajadores domésticos migrantes. La legislación puede contribuir a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de trabajadores domésticos mediante una serie de disposiciones, por las que:

- se prohíba la retención del pasaporte por parte del empleador;
- se eliminen los requisitos que vinculan al trabajador con el empleador y se ofrezcan al menos prórrogas renovables que impidan la expulsión inmediata del trabajador al término del contrato de trabajo;
- se elimine el requisito de vivir en el domicilio del empleador;
- se suprima el pago de cuotas a las agencias de empleo y se restrinja este tipo de descuentos de los salarios de los trabajadores;
- se suscriban memorandos de entendimiento para impedir que los trabajadores sean objeto de abusos, y
- se exija la homologación de las agencias de empleo.

Elaborar un instrumento internacional en que se definan las formas de trabajo forzoso y se establezcan algunas pautas para su erradicación efectiva en el sector del trabajo doméstico constituiría un verdadero avance para promover el trabajo decente.

Capítulo VII

Cumplimiento efectivo de la legislación laboral y acceso a la justicia

242. Con referencia a los Convenios núms. 29, 97 y 111, la CEACR ha insistido reiteradamente en la necesidad de instaurar mecanismos y procedimientos eficaces y de fácil acceso para la presentación de quejas, de modo que se garantice a los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores migrantes, la reparación de los perjuicios sufridos en cada caso. Asimismo, la CEACR ha subrayado la importancia de los mecanismos destinados a informar a los trabajadores domésticos sobre sus derechos y sobre la manera de ejercerlos. También ha acogido favorablemente las medidas legislativas encaminadas a constituir organismos de derechos humanos que permitan la presentación de quejas por parte de los trabajadores domésticos.

243. En el presente capítulo se examinan el papel de la inspección del trabajo, la introducción de medidas a raíz de una queja previa y de disposiciones para la protección de los derechos humanos, el cumplimiento de la legislación laboral y el acceso a la justicia para los trabajadores domésticos.

La inspección del trabajo

244. En muchas partes del mundo los servicios de inspección del trabajo son esenciales para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. Los servicios de inspección del trabajo, inspirados en la tradición de Europa continental, han ido ganando en todo el mundo un reconocimiento y un apoyo crecientes en las relaciones laborales¹. El buen funcionamiento de los sistemas de administración del trabajo es un factor determinante de la aplicación eficaz y provechosa de la legislación laboral. Los servicios de inspección del trabajo constituyen un respaldo institucional directo a la normativa laboral, concebida en interés de todos y con el objeto de preservar el orden público. Estos servicios se valen de una serie de mecanismos destinados, entre otras cosas, a prevenir, informar e imponer sanciones². Cada vez se recurre más a la cooperación técnica de la OIT, no sólo para garantizar la viabilidad y la adecuación de las inspecciones en entornos laborales nuevos y más complejos, sino también para fomentar la inserción de los trabajadores domésticos en la economía formal. No se insistirá nunca demasiado en la importancia que revisten los servicios de inspección en el logro del trabajo decente para los trabajadores domésticos.

¹ M. J. Piore & A. Schrank, «Toward managed flexibility: The revival of labour inspection in the Latin world», en *International Labour Review*, vol. 147, núm. 1, 2008.

² M. L. Vega Ruiz, *Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina. El papel central de la inspección de trabajo*, documento de trabajo (OIT, en prensa).

245. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995, que se aplica a todos los lugares de trabajo que no están aún cubiertos por el Convenio, así como la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), configuran el marco normativo básico reflejado en las normas de la OIT, conjuntamente con el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación que lo acompaña. Tres elementos esenciales de estos Convenios resultan particularmente importantes para el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores domésticos, en la medida en que autorizan a los inspectores del trabajo a: i) proporcionar información y asesoría técnica para garantizar el cumplimiento al tiempo que promueven la adopción de medidas preventivas; ii) fomentar la cooperación eficaz de los servicios de inspección y otros servicios del gobierno con las instituciones de carácter público o privado y, asimismo, la cooperación de los funcionarios de la inspección del trabajo con los empleados y trabajadores o sus organizaciones, y iii) garantizar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas, por ejemplo mediante las visitas de inspección.

246. Las legislaciones y prácticas nacionales revelan fórmulas creativas por las que se permite al inspector del trabajo propiciar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores domésticos. En algunos Estados Miembros, una de las funciones específicas de los servicios de inspección del trabajo consiste en determinar las cualificaciones de los trabajadores domésticos. En virtud del artículo 146 del Código del Trabajo de Chile, en caso de duda el inspector del trabajo respectivo determinará si un trabajador doméstico está o no sujeto a la legislación pertinente.

247. Se ha emprendido otro tipo de iniciativa importante para que los empleadores sepan si están observando o no los derechos laborales. En Guatemala, la inspección del trabajo presenta en Internet un formulario de autoevaluación que permite a los empleadores comprobar por sí mismos si cumplen o no la legislación laboral. Esta iniciativa, que podría adaptarse para su aplicación por los empleadores de trabajadores domésticos, tiene el doble propósito de informar a los empleadores de los requisitos en materia de empleo, y de permitirles tomar medidas concretas para cumplir la legislación laboral.

248. El principal problema en el caso del trabajo doméstico es la visita de inspección, que requiere tener acceso a los domicilios privados. En efecto, los derechos en el lugar de trabajo podrían entrar en conflicto con el principio del respeto de la vida privada y familiar. En respuesta a la observación relativa al Convenio núm. 81 que la CEACR formulara en 2007, el Gobierno de Kuwait señaló que el servicio de inspección del trabajo tenía dificultades en entrar en los hogares para verificar la aplicación del Código del Trabajo, pero que se había establecido una comisión especial encargada de examinar la situación de los trabajadores domésticos. A este respecto, la CEACR tomó nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno de Kuwait. En el Brasil, donde el artículo 5 de la Constitución consagra el derecho a la inviolabilidad del hogar, los inspectores del trabajo están autorizados a verificar los registros de los trabajadores domésticos. El Tribunal Supremo del Canadá resolvió que no había inconveniente en que se llevasen a cabo inspecciones aunque el lugar de trabajo fuese al propio tiempo un domicilio privado³.

249. Por muy importante que sea, el principio del respeto de la vida privada y familiar no debería convertirse en un impedimento para realizar vistas de inspección. En su Estudio general de 2006, la CEACR señaló que tanto el consentimiento del empleador o

³ *Comité paritaire de l'industrie de la chemise contra Potash* (1994) 2 SCR 406, pág. 407.

del ocupante de una casa, como la autorización previa de una autoridad judicial, garantizan que no se vulnera el principio del respeto de la vida privada y familiar, al tiempo que se cuida el respeto de los derechos en el lugar de trabajo.

250. En los instrumentos de la OIT sobre el trabajo a domicilio también se alude a las visitas de inspección del trabajo, aunque en estos casos las visitas se llevan a cabo en el domicilio del trabajador, de ahí que las consideraciones sean de diversa índole. Más pertinente en este sentido es el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), que trata del empleo en las empresas agrícolas en donde trabajadores y empleadores pueden tener su domicilio, y que conjuga los dos elementos articulados por la CEACR. En el Convenio núm. 129 se prevén expresamente inspecciones de trabajo «en todo sitio de trabajo sujeto a inspección», y se precisa que los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del empresario sino con el consentimiento de éste o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.

251. El Uruguay introdujo en fechas recientes en las competencias de los servicios de inspección del trabajo una innovación que podría aplicarse específicamente al sector del trabajo doméstico.

Recuadro VII.1
Inspección del trabajo y trabajo doméstico en el Uruguay

En virtud del artículo 11 de la Constitución del Uruguay, «el hogar es un lugar sagrado inviolable. De noche nadie podrá entrar en él sin consentimiento de su jefe, y de día, sólo de orden expresa de Juez competente, por escrito y en los casos determinados por la ley». El artículo 13 de la ley núm. 18065 establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social «podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social». A raíz de esta nueva ley, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social creó una división especial encargada de supervisar el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo doméstico. La Inspección General de Trabajo, en coordinación con el poder judicial, está elaborando una serie de criterios adecuados y objetivos que sirvan de base para realizar las inspecciones. Según la información disponible, la Suprema Corte de Justicia resolvió que la decisión de otorgar facultades para realizar inspecciones domiciliarias debería tomarla en cada caso el Juez Laboral, sobre la base de sus competencias técnicas y tras llevar a cabo una evaluación independiente. La inspección del trabajo también supone la adopción de medidas preventivas y la colaboración con otros organismos. En efecto, los servicios de inspección han integrado en sus tareas las recomendaciones de una comisión tripartita sobre igualdad de trato y oportunidades en el mundo laboral, comisión que además respaldó la realización de una campaña de sensibilización pública para promover la nueva legislación. Entre las actividades que se han realizado cabe mencionar la elaboración de un folleto dirigido a empleadores y trabajadores en el que se resumen los derechos de los trabajadores domésticos. En él se aludía específicamente a las mujeres uruguayas de ascendencia africana ya que muchas de ellas laboran como trabajadoras domésticas.

252. Las visitas de inspección que se realizan antes de que el trabajador doméstico comience a trabajar en un domicilio privado permiten a los funcionarios evaluar las condiciones de trabajo y determinar los riesgos para la seguridad y la salud. En los Estados Unidos, por ejemplo, quienes reciben servicios de cuidado a domicilio financiados con fondos públicos deben aceptar, por razones de seguridad, que una enfermera colegiada realice una inspección previa de su casa. Este enfoque podría adaptarse ajustándolo a los trabajadores domésticos en general para que antes de entrar el trabajador a prestar servicios en un domicilio se determinen los posibles riesgos laborales graves que pudieran existir en él. A este planteamiento cabría sumar la

responsabilidad continua del empleador de velar por la seguridad en el lugar de trabajo ⁴. Un modelo de estas características podría incidir en cuestiones más amplias relativas al cumplimiento de las normas laborales, especialmente en el caso de los trabajadores domésticos migrantes que viven en el mismo domicilio de sus empleadores.

Acceso a los tribunales de justicia

253. La imposibilidad de tener un acceso efectivo a los mecanismos judiciales es uno de los mayores obstáculos en la mayoría de los países examinados. Además de quedar a menudo excluidos de la legislación laboral, los trabajadores deben hacer frente a numerosas barreras prácticas. Incluso en los casos en que existen normas, su cumplimiento puede estar supeditado a la presentación de quejas por parte de los trabajadores domésticos. Ahora bien, a menudo estos trabajadores no tienen conocimiento de los derechos de que son titulares. Además, recabar la tutela efectiva de sus derechos podría hacer peligrar su trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, su estatus de inmigración y sus posibilidades de lograr un permiso de residencia permanente en el país. Este riesgo es real, aun en los casos en que pueden modificarse o no tenerse en cuenta las condiciones acordadas al inicio de la relación laboral, como las tasas salariales o la carga y los horarios de trabajo ⁵. El problema es más complejo cuando los trabajadores domésticos se encuentran en situación irregular o no han sido declarados.

254. Pese a estos problemas, algunos tribunales de justicia han adoptado resoluciones importantes sobre la observancia de los derechos de los trabajadores domésticos, en ocasiones con base en principios generales del derecho. En el Canadá, por ejemplo, el Tribunal de Apelación de la Columbia Británica (en el caso *Mustaji c. Tjin & Tjin*) resolvió que los empleadores de un trabajador doméstico no sólo habían violado el contrato de trabajo suscrito con éste, que era el demandante, sino que además concurría el delito de abuso de confianza. El perjuicio fue perseguido por otra vía judicial, que desembocó en una sanción penal y ejemplificadora superior a la reparación que se había señalado en concepto de violación de contrato. La parte demandada, que había empleado a la trabajadora doméstica cuando se hallaba en el extranjero, había hecho trabajar a ésta en condiciones de explotación y la había llevado a Canadá para que continuara ocupándose del cuidado de sus cuatro hijos y de las tareas domésticas. El Tribunal desestimó la pretensión de los empleadores de culpar a la parte demandante alegando que ella no se había opuesto a trabajar muchas horas todos los días de la semana y no había exigido el pago de un salario adecuado ni ejercido su derecho a recibir amigos y llamadas telefónicas.

255. Sudáfrica puso en práctica un mecanismo innovador, mediante la Comisión Nacional de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA). Un informe reciente correspondiente al análisis de una muestra de 873 laudos arbitrales dictados en casos de despido injustificado y prácticas laborales desleales en el período 2003-2005 puso de manifiesto que, si bien los trabajadores domésticos representaban el 8,7 por ciento de la mano de obra, el 12,1 por ciento de los casos remitidos a la CCMA se referían a estos trabajadores ⁶. Ello indica que los trabajadores domésticos en ese país conocen bien los

⁴ Véase Smith, *op. cit.*

⁵ OIT: *Gender and migration in Arab States*, *op. cit.*, págs. 31-32.

⁶ I. Macun, D. Lopes y P. Benjamin, *An analysis of Commission for Conciliation Mediation and Arbitration Awards*, Development Policy Research Unit, documento de trabajo núm. 08/134, Universidad de Ciudad del Cabo, 2008, pág. 15.

derechos de que son titulares en el empleo. La CCMA ha contribuido a aumentar este conocimiento de los derechos mediante iniciativas de divulgación y educación dirigidas a empleadores y trabajadores ⁷.

256. En Argentina, el Tribunal de Servicio Doméstico de Buenos Aires funciona como primera instancia de solución de desavenencias entre empleadores y empleados. Aunque este Tribunal tiene una competencia territorial limitada, al circunscribirse principalmente a la capital, el procedimiento que utiliza se caracteriza al parecer tanto por su celeridad y simplicidad como por favorecer las declaraciones verbales y la conciliación. Las resoluciones de este organismo son apelables ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo ⁸.

257. Un factor indispensable para lograr un trabajo decente para los trabajadores domésticos es la instauración de procedimientos penales, particularmente en los casos de abuso físico y sexual, la trata de personas y el trabajo forzoso. La reciente condena penal pronunciada en Malasia en virtud del artículo 326 del Código Penal de ese país contra una empleadora que había quemado brutalmente con agua hirviendo a una trabajadora doméstica indonesia indica que existe una conciencia cada vez mayor de la importancia de dar respuestas judiciales contundentes ⁹. Otro recurso que también podría resultar sumamente útil consiste en impartir a los funcionarios de policía formación sobre los procedimientos de tramitación de este tipo de quejas.

La importancia de las campañas de sensibilización pública para la aplicación de las políticas sobre trabajadores domésticos

258. En algunos países que tienen normativas específicas sobre el trabajo doméstico se han estrenado en los sectores público y privado unos servicios que tienen por cometido explicar a los empleadores las disposiciones laborales vigentes. En Colombia un sitio web ¹⁰ publicó en mayo de 2008 un artículo sobre los «peligros jurídicos en una mala contratación de servicio doméstico». En él se facilitaban modelos de contratos para el servicio doméstico y una calculadora en línea para liquidar la nómina mensual y los preceptivos descuentos legales correspondientes a las cotizaciones en concepto de salud y pensión, amén de información sobre otros temas como la remuneración de las vacaciones.

259. La decisión sectorial núm. 7 de Sudáfrica deberá estar disponible en su totalidad o en forma de resumen oficial donde quiera que estén empleados los trabajadores domésticos. Está redactada en un lenguaje claro y contiene una serie de orientaciones valiosas que facilitan la comprensión de las disposiciones.

260. En el Cantón de Ginebra (Suiza) los medios de comunicación informaron de que tras la campaña de sensibilización que precedió a la entrada en vigor de una nueva ley contra el empleo en la economía informal, se registró un auge repentino en el número de solicitudes de regularización de trabajadoras domésticas ¹¹. La campaña contribuyó a

⁷ Hertz, *op. cit.*, pág. 21.

⁸ «Servicio doméstico: Hay 233.000 registros en blanco», en *La Nación* (Buenos Aires), 12 de agosto de 2007.

⁹ «Malaysian woman jailed for abusing Indonesia maid», *International Herald Tribune*, 27 de noviembre de 2008.

¹⁰ Consultar en: <http://www.actualicese.com>.

¹¹ «Femmes de ménage: Boom des régularisations», *Tribune de Genève*, 13 de junio de 2008.

que el público no sólo cobrara conciencia de que los usuarios de los servicios domésticos se convertían en empleadores, sino también a que se comprendiera el coste que en términos sociales entrañan los accidentes del trabajo. Por otra parte, la introducción de los cheques servicio simplificó el cálculo y el pago de los salarios y contribuciones sociales.

261. En algunos países, el acceso a la justicia se facilita suministrando información al respecto en varios idiomas. En Italia, por ejemplo, el texto íntegro del convenio colectivo nacional aplicable, que se publicó en italiano, fue traducido en su versión resumida a varios idiomas para los trabajadores domésticos: albanés, árabe, inglés, tigrina, tagalo, francés, polaco y español. El Departamento del Trabajo de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, publica información sobre los derechos de los trabajadores en chino y en inglés, así como en indonesio, tagalo y tailandés. Esta información se distribuye gratuitamente en aeropuertos, oficinas del departamento de inmigración, consulados, asociaciones de empleadores, grupos de trabajadores, grupos de trabajadores migrantes y puntos de información para trabajadores domésticos extranjeros. El Departamento también se vale de vídeos publicitarios y anuncios en la televisión y en la radio, y cuenta con una línea de acceso directo las 24 horas del día.

262. En virtud de la Ley sobre Trabajadores Migrantes de 1995, el Gobierno de Filipinas, país de emigración de trabajadores, creó un fondo de asistencia jurídica destinado exclusivamente a prestar servicios jurídicos a trabajadores migrantes y a filipinos en el extranjero en dificultad. El fondo cubre, entre otros gastos, los honorarios de los abogados extranjeros contratados por la asesoría jurídica para tratar los asuntos relacionados con los trabajadores migrantes, representar a éstos cuando hayan sido demandados en el extranjero, y abonar las fianzas de libertad provisional para trabajadores detenidos, así como las costas y demás gastos procesales.

263. Las casas refugio y demás lugares de acogida son un punto de partida fundamental para garantizar el acceso a la justicia a los trabajadores domésticos migrantes que trabajan como internos (véase el capítulo VI).

Capítulo VIII

Organización colectiva de los trabajadores domésticos para reivindicar el trabajo decente

264. La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva son dos de los principios medulares que propugna la OIT. Los trabajadores domésticos de todo el mundo demuestran que son conscientes de su condición laboral de empleados y reivindican el ejercicio de estos derechos fundamentales, organizándose de forma colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo y recibir un trato respetuoso. Aunque los órganos de control de la OIT reconocen desde antiguo que estos dos principios también son válidos para los trabajadores domésticos, en la mayoría de los países carecen todavía de la protección jurídica necesaria para hacerlos realidad.

Organización de los trabajadores domésticos en todo el mundo

265. Los trabajadores domésticos, conscientes de su derecho a exigir condiciones de trabajo decentes, están dispuestos a actuar colectivamente, siempre que ello sea posible, para impulsar un cambio estructural y combatir la discriminación y el trabajo en condiciones de explotación. Aunque muchos factores dificultan la organización de los trabajadores domésticos, en especial el aislamiento que caracteriza su empleo, son estos trabajadores quienes, en definitiva, mejor pueden negociar sus condiciones de trabajo.

Experiencia a escala nacional

266. En varios países los trabajadores domésticos llevan varios decenios intentando ejercer sus derechos a través de organizaciones colectivas. En el Brasil, por ejemplo, la primera organización de este tipo se creó en São Paulo en 1936, y desde 1988 el artículo 7 de la Constitución Política de este país prevé la protección de ese derecho. Algunas de las asociaciones fundadas en el decenio de 1960 se convirtieron más adelante en sindicatos, entre ellas el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Río de Janeiro (STDRJ). La principal organización, la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), fue fundada en 1997 y congrega hoy 35 sindicatos afiliados, y con su lema «El respeto comienza en casa» procura fomentar la visibilidad del trabajo doméstico. Sin embargo, al igual que en otros muchos países, existen varios factores que tornan particularmente difícil el funcionamiento de estas organizaciones, como el aislamiento de los trabajadores en domicilios privados, sus precarias condiciones de trabajo, sus bajos salarios y, por consiguiente, sus limitados recursos, así como el hecho de que por la índole misma de este tipo de trabajo los representantes sindicales tienden a no atreverse a pedir tiempo libre para participar en las actividades sindicales. Hay problemas incluso en los casos en que existen acuerdos entre sindicatos y trabajadores. Así, por ejemplo, el 15.º Tribunal Laboral de Campinas y la región aledaña anuló un convenio colectivo suscrito entre un sindicato de trabajadores domésticos y un

empleador, aduciendo que el trabajo doméstico no constituía un trabajo comercial ni productivo y que, por ello, a efectos de sindicación, el empleador no podía tener la consideración de «empresa». El Tribunal añadió que, si bien era cierto que la Constitución del Brasil estipulaba determinadas garantías para los trabajadores domésticos, no les reconocía en cambio el derecho de concluir convenios colectivos. Esta decisión fue ratificada ulteriormente por el Tribunal Superior del Trabajo.

267. Pese a todas estas dificultades, el STDRJ desempeña un papel esencial al contribuir a que las trabajadoras domésticas sean más conscientes de sus derechos y al facilitarles el acceso a la justicia. El sindicato emplea a tres abogados, a dos trabajadores sociales y a nueve trabajadoras domésticas retiradas o en activo. Tres de ellas son pensionistas y las demás trabajan a tiempo parcial en una familia o como personal de limpieza. Las indemnizaciones recibidas del sindicato representan un pequeño complemento salarial. Aunque por razones estructurales el sindicato solamente puede actuar en contenciosos relacionados con la legislación laboral, cada año presta asistencia a cerca de 8.000 trabajadoras domésticas, muchas de las cuales terminan ante los tribunales laborales. Pese a ello, las personas que recurren a los servicios del STDRJ tienden a considerarlo como una prolongación de los servicios sociales del Estado y no como una organización que lucha por los derechos de los trabajadores. Para llegar a un acuerdo extrajudicial con su antiguo empleador, a algunas trabajadoras les basta con obtener una carta con membrete del sindicato, en que conste el cálculo de las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo. En otros casos el trabajador social también puede entrar en contacto con el empleador, a menudo por teléfono, y actuar como mediador para dirimir los conflictos. Los abogados del STDRJ también pueden intentar llegar a una conciliación entre las partes. Sin embargo, y a pesar de todas sus limitaciones, la principal actividad del STDRJ consiste en brindar apoyo a las trabajadoras domésticas durante los procesos de resolución de conflictos, que para muchas pueden llegar a convertirse en una verdadera fuente de estrés emocional y económico ¹.

268. En el Uruguay, la creación del nuevo Consejo de Salarios, de carácter tripartito, para negociar los salarios y otras condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en el sector del servicio doméstico (véase el capítulo IV) imprimió un renovado impulso a la consolidación de las organizaciones de trabajadores y empleadores representativos de sendos colectivos. La Liga de Amas de Casa del Uruguay, fundada inicialmente para reevaluar el servicio doméstico no remunerado, decidió participar como representante del sector empleador del Consejo de Salarios, y la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU) convino en que el Sindicato Unico de Trabajadores Domésticos (que aún no está registrado como sindicato) negociara en su nombre. En la plataforma de negociación presentada por los representantes de los trabajadores domésticos figuraban los siguientes puntos: un aumento del 1 por ciento de la remuneración por cada dos años de antigüedad profesional; cinco días de licencia totalmente remunerada en caso de muerte de un pariente cercano o de matrimonio del empleado; pago de las horas extraordinarias de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral, y pago de una compensación por reducción del número de horas de trabajo que sea proporcional a la prevista en caso de despido.

¹ D. Vidal: «Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l'emploi domestique au Brésil», en *Sociologie du travail*, núm. 49, 2007, págs. 351-365.

Organizaciones regionales e internacionales

269. La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) fue fundada en Bogotá, Colombia, el 30 de marzo de 1988, día en el que hoy se celebra el «Día de las trabajadoras del hogar» en casi toda la región. La Confederación cuenta con organizaciones afiliadas de 13 países, además del Canadá, y de una organización de trabajadoras inmigrantes Europa. La mayoría de sus afiliados son trabajadoras domésticas desde hace entre 15 y 20 años y se comprometen a promover una reforma de la legislación que permita lograr la igualdad de derechos y garantizar el cumplimiento de las recientes reformas legislativas emprendidas en los Estados Miembros, en particular en Bolivia, el Brasil y el Perú. Asimismo, CONLACTRAHO fomenta la cooperación con los sindicatos, a algunos de los cuales presta apoyo en aspectos como la formación, la política o los medios de presión sobre los legisladores para que introduzcan reformas legislativas en sus respectivos países. Algunas organizaciones también trabajan más allá de las fronteras, por ejemplo colaborando con organizaciones en la República Dominicana, de donde provienen muchas inmigrantes ².

270. Los sindicatos de trabajadores domésticos han sido determinantes para poner de manifiesto las limitaciones de algunos cambios legislativos que, por lo demás, podrían calificarse de progresistas. En el Perú las asociaciones de trabajadores domésticos, junto con los sindicatos, los grupos de mujeres y varios centros de apoyo, se han manifestado en contra de la ley núm. 27986 de 2 de junio de 2003 relativa a los trabajadores del hogar. Consideran, en efecto, que con ella se institucionaliza la discriminación contra los trabajadores del hogar, ya que se les otorgan menos derechos que a otras categorías de trabajadores. La campaña fue encabezada por el Centro de Capacitación para las Trabajadoras del Hogar con el lema «Somos la excepción a los derechos laborales». Asimismo, en octubre de 2006 el Centro de Capacitación contribuyó a la creación del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar.

271. Poco después de proclamar la India su independencia, en 1947, las asociaciones de trabajadores domésticos de ese país también comenzaron a presionar a las autoridades para que introdujeran mejoras en las condiciones de trabajo. En 1959 el Secretario General del Sindicato Panindio de Trabajadores Domésticos (AIDWU) inició una huelga de hambre que duró 26 días y desató una oleada de apoyo entre los trabajadores domésticos, que a su vez convocaron una huelga de solidaridad de un día. Como consecuencia de lo anterior, grupos parlamentarios que no formaban parte del Gobierno presentaron dos proyectos de ley sobre el salario mínimo, el pago puntual de los salarios, el número máximo de horas de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales. Por deferencia a los empleadores, también se propuso la creación de un registro de trabajadores domésticos que se conservaría en las oficinas de la policía locales. Al final se retiraron los proyectos de ley, aunque se adoptó la propuesta del registro de trabajadores. Posteriormente se realizaron nuevos intentos para introducir reformas legislativas, pero el que se llevó a cabo en 1977 sufrió un revés indirecto, cuando el Tribunal Supremo decidió (en el caso *Bangalore Water Supply & Sewage Board c. Rajappa*) que unos trabajadores dispersos no podían constituirse en «mano de obra sindicada». Aunque el caso no se refería concretamente al estatus de los trabajadores domésticos con arreglo a la Ley de Conflictos Laborales, se resolvió que éstos también entraban en la categoría de los trabajadores que no deberían ser reconocidos como «mano de obra organizada». Los sindicatos de trabajadores domésticos siguieron organizando huelgas, presionando para introducir cambios legislativos y prestando apoyo a sus afiliados. Con todo, no han logrado que a éstos se les reconozca la

² IRENE y UITA: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers*, 2006, pág. 40.

protección que la Ley de Conflictos Laborales otorga a otras categorías de trabajadores. No obstante, el Gharelu Kamgar Sangh (GKS), un sindicato de trabajadores domésticos de Bombay fundado en 1971 por un trabajador doméstico, está afiliado a una poderosa central sindical, la Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), que le permite manifestarse en un movimiento sindical más amplio a pesar de no estar registrado oficialmente ³.

272. En Namibia, ya en la época colonial, cuando afiliarse a un sindicato era ilegal, los trabajadores domésticos se organizaban colectivamente. La lucha contra el colonialismo infundió confianza a las mujeres para tomar parte en las actividades del sindicato en igualdad de condiciones con los hombres. Un estudio de la OIT realizado en 1994 indicaba que 4.000 de los aproximadamente 12.000 trabajadores domésticos de todo el país estaban afiliados al Sindicato de Trabajadores Domésticos de Namibia (NDWU), y que el 70 por ciento de sus miembros eran mujeres. Esta elevada tasa de afiliación se explica en parte por la importante labor de la Corporación de Radiodifusión de Namibia, que se encargó de informar a los trabajadores sobre la existencia del NDWU. La financiación fue el principal problema del sindicato, pues sus afiliados eran trabajadores domésticos sin recursos. Durante un tiempo recibió financiación del Fondo de solidaridad sindical de Finlandia y de donantes internacionales como Oxfam. Ello le permitió poner en marcha diferentes iniciativas organizativas y de empleo, especialmente cooperativas ⁴. Sin embargo, en una publicación más reciente se señala que en ese país muchos trabajadores domésticos no están hoy sindicados y que el NDWU ha dejado de funcionar; los salarios bajos y la inseguridad laboral son los dos factores principales que explican la razón por la cual el sindicato no pudo aumentar ni mantener el número de sus afiliados.

273. En Trinidad y Tabago, el inciso f) del artículo 2, 3), de la Ley de Relaciones Laborales de 31 de julio de 1972 establece, en su tenor enmendado, que los empleados domésticos no tienen la consideración de trabajadores. No obstante, en 1974 se fundó la Unión Nacional de Empleadas Domésticas (NUDE), que inicialmente funcionó como sección de la Unión Sindical de Constructores Navales y Armadores (SSAU). En 1982, pese a habersele negado el derecho a la negociación colectiva, la NUDE se registró como sindicato por derecho propio en virtud de la ordenanza sobre los sindicatos de ese mismo año. Su fundadora fue Clotil Walcott (fallecida en 2007), una reconocida activista del movimiento sindical que propugnó la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y cuya madre había trabajado como empleada doméstica. Walcott hacía hincapié en la relación entre compromiso internacional y activismo local. La NUDE puso de relieve la continuidad entre el trabajo en el hogar no remunerado y el trabajo doméstico remunerado, y abogó con éxito para que se aprobara la Ley sobre el Trabajo no Remunerado (1995), que recibió sanción presidencial el 16 de octubre de 1996. Con arreglo a esta novedosa legislación, el Gobierno de Trinidad y Tabago tiene la obligación de medir y valorar en las estadísticas nacionales el trabajo no remunerado. La labor de la NUDE ha influido en la percepción que en general se tiene del trabajo doméstico. En 1999 esa Unión logró que se concediera a los trabajadores domésticos el derecho a llevar ante los tribunales laborales los contenciosos sobre salarios mínimos. En colaboración con la Oficina de la OIT en Puerto España, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Cultura y Asuntos de Género, el Ministerio de Servicios Sociales, diferentes ONG e investigadores universitarios, la NUDE y sus miembros elaboraron una Estrategia

³ N. Cunningham: «Domestic workers in India: A case for legislative action», en *Journal of the Indian Law Institute*, núm. 36/1, 1994, págs. 56-59.

⁴ M. Hosmer Martens y S. Mitter (directores de edición): *Women in trade unions: Organizing the unorganized* (Ginebra, OIT, 1994), págs. 9-10 y 45-47.

nacional sobre trabajo doméstico para 1998. Por ella se propugnan el reconocimiento jurídico; la formación de inspectores del trabajo en cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico; el pago de compensaciones a los empleados domésticos internos por trabajo sobre llamada; el derecho a recibir alojamiento y alimentación además del salario; la seguridad social para los empleados domésticos; la formación para los miembros de sindicatos y una amplia divulgación de los derechos de esta categoría de trabajadores ⁵.

274. En Italia las organizaciones de trabajadores y empleadores participan en las negociaciones colectivas y son signatarias del convenio colectivo nacional aplicable. Los procedimientos ordinarios garantizan la actualización periódica de las condiciones del convenio. Con arreglo a lo dispuesto en la ley núm. 339/58, las comisiones provinciales, en las que participan representantes de los empleadores y de los trabajadores (incluidos los trabajadores domésticos), deberán examinar todo lo referente a la remuneración mensual y determinar el valor de las comidas y el alojamiento con miras a establecer reglamentaciones adecuadas a escala provincial.

Actividades transnacionales

275. Desde su creación en 1988, el Sindicato de Trabajadores Domésticos Asiáticos (STDA) tiene su sede en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), donde los trabajadores domésticos disfrutaban de algunas libertades sindicales. Entre sus afiliados hay trabajadores domésticos de Filipinas y Tailandia principalmente, así como algunos procedentes de India, Indonesia, Malasia, Nepal, Pakistán y Sri Lanka. El STDA está dirigido por miembros que trabajan voluntariamente los días de descanso obligatorio y ofrecen asistencia y apoyo general en relación con las reclamaciones ⁶. El sindicato también organizó protestas de gran resonancia contra las reformas legislativas que reducían el salario mínimo de los trabajadores domésticos y les negaba el acceso a servicios de atención médica financiados con fondos públicos.

Sindicatos y trabajadores domésticos

276. Los sindicatos también han participado activamente en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes. El Congreso Nacional de Trabajadores (NWC) de Sri Lanka firmó un acuerdo de cooperación con los sindicatos de los países de inmigración, como la Federación General de Sindicatos de Jordania. El NWC tiene por misión informar a los trabajadores domésticos, antes de su salida del país, sobre sus derechos en los países de inmigración, mientras que los sindicatos de estos últimos países se encargan de prestar asistencia a los trabajadores migrantes.

277. En el Canadá, el 10 de junio de 2008 el Sindicato Unificado de Trabajadores del Acero del Canadá (USW) y la Asociación de Trabajadores Migrantes «Migrante-Ontario» anunciaron la creación de una asociación de trabajadores independientes en la provincia de Ontario que contará con una oficina de representación de los trabajadores domésticos ⁷. En la provincia de Quebec se ha emprendido una iniciativa análoga en la que colaboran el USW y la representación de la Organización de Mujeres Filipinas en esa provincia. Ahora bien, una serie de obstáculos legislativos dificultan la creación de

⁵ M. Karides: «Linking local efforts with global struggles: Trinidad's National Union of Domestic Employees», en N. A. Naples y Manisha Desai (directores de edición): *Women's activism and globalization* (Routledge, 2002), págs. 156-171; y homenajes a la memoria de Clotil Walcott con ocasión de su muerte ocurrida el 20 de noviembre de 2007, en <http://www.globalwomenstrike.net/Trinidad/TributesToClotil.htm>.

⁶ M. Hosmer Martens y S. Mitter, *op. cit.*, págs. 51-52.

⁷ United Steelworkers (USW): «New association for home workers in Ontario», 10 de junio de 2008, en <http://www.newswire.ca/fr/releases/archive/June2008/10/c2502.html>.

estas organizaciones, y a ellos debe añadirse el inconveniente que plantea la condición de inmigrantes temporales de los trabajadores domésticos. En Ontario, el artículo 3, a), de la Ley de Relaciones Laborales de 1995 excluye explícitamente de su ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos que trabajan en un domicilio particular privándolos de este modo de la protección del derecho de sindicación consagrado en la Constitución. En cambio, la provincia de Quebec ha derogado las disposiciones que excluían a los trabajadores domésticos, hoy día amparados por el Código del Trabajo. Ahora bien, aunque los trabajadores domésticos podrían afiliarse a un sindicato y beneficiarse de algún tipo de protección legal, la negociación colectiva no es posible en la práctica porque el Código del Trabajo preceptúa que para ello una mayoría de empleados de un mismo empleador deben estar sindicados. Un avance importante en este sentido consiste en que los trabajadores, mayoritariamente inmigrantes, que prestan servicios de cuidado a domicilio (incluidos los quehaceres y tareas del hogar como quitar nieve y realizar trabajos de jardinería, preparación de comidas, etc.) en algunas empresas de la economía social de carácter no lucrativo han logrado el reconocimiento de unos derechos de sindicación limitados. Esas empresas de la economía social reciben subvenciones del Gobierno de Quebec para prestar servicios de limpieza en domicilios privados, especialmente de personas ancianas y con discapacidades leves. Con todo, las iniciativas en materia de negociación colectiva son limitadas porque la estructura de los salarios es fija, al constar de una contribución financiera del Gobierno por hora trabajada y unas tarifas máximas que las empresas de la economía social deben observar al cobrar por los servicios que prestan. En otras palabras, los sindicatos no disponen de mucho margen para negociar las condiciones salariales; además, el nivel de rotación de la mano de obra es relativamente elevado. También se ha criticado a las empresas de economía social porque terminan subcontratando la mayoría de los servicios de limpieza a domicilio a los servicios públicos de atención sanitaria ⁸. No obstante, la estructura de la relación contractual da entrada a un tercero, que tiene por función velar por que las condiciones de trabajo sean razonables, visitar a los clientes en sus domicilios para comprobar que las condiciones de trabajo son, en efecto, adecuadas, tomar las medidas necesarias para reasignar a los trabajadores en los casos de conflicto o abuso, y comprobar que los productos utilizados por los trabajadores domésticos no sean tóxicos.

278. En muchos países los sindicatos han creado centros de información para los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, a pesar de los obstáculos que coartan la sindicación y la negociación colectiva. Valga destacar a este respecto el acuerdo de cooperación concluido en diciembre de 2006 entre la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum de Costa Rica, la Confederación Sandinista de Trabajadores y la Confederación Sindical Internacional (CIS) con miras a crear un centro de apoyo sindical para trabajadores migrantes. En el acuerdo se reconoce la importancia de reforzar las relaciones bilaterales y la solidaridad internacional a fin de proteger a los trabajadores migrantes, que están especialmente expuestos a la discriminación, al racismo y a la xenofobia. Asimismo, por este acuerdo se promueve la sensibilización mediante programas de formación sindical, la mejora de la comunicación y la cooperación con las organizaciones de empleadores de ambos países para garantizar condiciones de trabajo más óptimas y luchar contra la explotación de los trabajadores migrantes. En el acuerdo también se resuelve establecer vínculos claros entre los ministerios encargados, en cada uno de los dos países, de los asuntos femeninos y velar por la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT.

⁸ Y. Vaillancourt *et al.*: *L'économie sociale dans les services à domicile* (Presses universitaires du Quebec, 2003).

279. El 17 de septiembre de 2006 se concluyó un acuerdo de asociación sobre trabajo migrante entre el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) y el Congreso de Sindicatos de Indonesia (ITUC). Por dicho acuerdo, que tendrá un período de vigencia de dos años, se insta a los sindicatos a informar a los trabajadores sobre las implicaciones positivas del trabajo migrante tanto para los países de emigración como para los de inmigración, al tiempo que se promueven la conclusión de convenios colectivos y la mejora del nivel de vida. Uno de los objetivos que se han fijado los sindicatos es emprender acciones inmediatas y acometer la solución de problemas en nombre de los trabajadores migrantes.

280. En el plano internacional, las federaciones sindicales han desempeñado un papel importante en favor del reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos. Al frente de este tipo de iniciativas se encuentra la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), que ha recibido un apoyo considerable de la Internacional de Servicios Públicos y la Union Network International (UNI). La UITA estableció una red internacional de asistencia por conducto del proyecto denominado «Protección para los trabajadores domésticos»⁹. Además, los sindicatos afiliados a la UITA (como el Sindicato de Trabajadores Agrícolas, Alimentación y Hoteles de Austria; el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y Hoteles de Alemania, y la Federación de Trabajadores del Comercio, Turismo y Servicios de Italia) han contado con trabajadores domésticos entre sus representantes y han concluido convenios colectivos que amparan a esta categoría de trabajadores¹⁰. Recientemente la UITA trabajó en estrecha colaboración con los principales interlocutores de la sociedad civil en materia de trabajo doméstico, por ejemplo la red mundial WIEGO (El empleo informal y la mujer: mundialización y organización) y la Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa (IRENE), para tender una nueva red internacional de estructura abierta. Entre los objetivos de esta nueva red cabe señalar los siguientes: establecer una relación de las organizaciones de trabajadores y grupos de apoyo de todo el mundo y coordinarlos de modo que aumente su visibilidad; evaluar la magnitud de los esfuerzos que ya se han emprendido en favor del reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos; fomentar su participación en una red, y facilitar el intercambio de información y estrategias entre esas organizaciones y grupos de apoyo. En Europa, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha elaborado y dado amplia difusión a un modelo de contrato de trabajo para trabajadores domésticos¹¹.

281. En el capítulo IX se examinará el importante papel que la OIT desempeña en aras de una participación social consciente y autónoma de los trabajadores domésticos.

282. A este respecto podrían citarse otros muchos ejemplos en todo el mundo. Varios de ellos se conocen a través de las experiencias de las propias personas interesadas, que se han recogido en un informe reciente de la Red Internacional de Trabajadoras Domésticas y del Hogar¹². Es evidente que cuando se les ofrece una oportunidad los trabajadores domésticos intentan ejercer los derechos de sindicación y negociación colectiva. Lo más probable es que para organizarse colectivamente prefieran asociarse con otros trabajadores domésticos, no sólo por las experiencias que comparten y la

⁹ OIT: «Le travail domestique», en *Education ouvrière*, 2007/3-4, núm. 148-149.

¹⁰ M. Hosmer Martens y S. Mitter, *op. cit.*, pág. 52.

¹¹ CES: «Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions», en <http://www.etuc.org/a/2809>.

¹² IRENE y UITA, *op. cit.*

autonomía que les confiere hablar con voz propia, sino también porque los sindicatos tradicionales no siempre se han mostrado dispuestos a reconocerlos sin reparos ni a dejarles existir como lo que son por derecho propio. Sin embargo, en la actualidad, los sindicatos internacionales, regionales y nacionales son cada vez más solidarios con los trabajadores domésticos para que se organicen, hagan valer sus derechos laborales y exijan respeto.

El papel decisivo de las ONG y de otros miembros de la sociedad civil

283. Los problemas que se plantean a los trabajadores domésticos son de índole muy diversa y las estructuras sindicales que éstos han establecido no dependen solamente del apoyo que reciben de los sindicatos y confederaciones establecidos, sino también del apoyo que les prestan las ONG y otras organizaciones solidarias. Las ONG internacionales, en particular Human Rights Watch y la Liga contra la Esclavitud, han llevado a cabo importantes investigaciones y actividades estratégicas que, al igual que la labor de las redes internacionales como WIEGO e IRENE, han permitido comenzar a entender las múltiples vertientes del trabajo doméstico en diferentes partes del mundo. Estas ONG han investigado diversos aspectos relacionados con el trabajo doméstico, en particular el fenómeno de los trabajadores domésticos migrantes, la participación de los niños en el trabajo doméstico, los vínculos que existen entre el trabajo doméstico, el trabajo forzoso y la trata de personas, así como la dimensión de género en la economía informal. También han propugnado la adopción de disposiciones legislativas y programáticas pertinentes, y han conseguido que los organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas presten la debida atención a estas cuestiones. A un nivel muy básico, estas ONG se han propuesto asegurar a esta categoría de trabajadores el acceso a los mecanismos aplicables en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

284. Las ONG locales también han desempeñado un papel importante. Por ejemplo, en un estudio de la OIT se hace referencia a una estrategia de prevención poco convencional pero decisiva que aplica el Centro Emmanuel de Senegal con la participación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Su objetivo es contrarrestar la tendencia de las mujeres a trasladarse a los centros urbanos para escapar de las interminables y monótonas tareas de la vida en las zonas rurales. El Centro ha logrado disminuir la carga de trabajo doméstico en estas zonas, en parte gracias a la creación de estructuras mecanizadas, como molinos, que han aligerado la tarea de las mujeres de triturar el grano para preparar los alimentos. Se han creado otras fuentes de ingresos y se ha emprendido una serie de actividades deportivas y culturales para los jóvenes, actividades que también sirven para informar a éstos sobre los riesgos que supone emigrar a las ciudades.

Reconocimiento jurídico de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva

285. Uno de los principales problemas de las normativas referentes al trabajo doméstico es que en ellas se hace abstracción de los derechos sindicales, como lo ilustra la resolución que el Tribunal de Campinas (Brasil) pronunció en 2004 para anular el convenio colectivo concluido entre empleadores domésticos y sindicatos.

286. El Comité de Libertad Sindical siempre ha sostenido que los países cuya legislación excluye el derecho de sindicación de los trabajadores domésticos deberían adoptar las medidas necesarias para reconocerles este derecho (véase recuadro VIII.1) ¹³.

Recuadro VIII.1
El Comité de Libertad Sindical y los trabajadores domésticos

En el caso núm. 2477 examinado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) señaló que en 2006 sus delegados habían aprobado una reforma del estatuto social de la CTA con el objeto de permitir la afiliación directa de los trabajadores domésticos. El Comité instó al Gobierno de la Argentina a que se pronunciara en relación con la solicitud de personería gremial por parte de la CTA; recordó que, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben gozar del derecho de elaborar sus estatutos, y del derecho de afiliación directa a federaciones o confederaciones.

En el caso núm. 1900 el Comité reafirmó no sólo que los trabajadores domésticos no estaban excluidos del ámbito de aplicación del Convenio núm. 87, sino que además deberían estar amparados por las garantías del mismo. En respuesta al alegato del Gobierno del Canadá (Ontario) según el cual no era oportuno aplicar un régimen legal de relaciones de trabajo y mecanismos de negociación colectiva para la solución de los conflictos en los lugares de trabajo no industriales en vista de los bajos márgenes de rentabilidad y del carácter no estructurado de los mismos, el Comité no exigió al Gobierno que incluyera a los trabajadores domésticos en el mismo instrumento legislativo que el que rige a otras categorías de trabajadores, sino que elaborara una normativa específica para ellos.

287. Se han realizado considerables avances en la legislación relativa a este ámbito, y en la actualidad varios Estados Miembros de la OIT reconocen el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores domésticos. Por ejemplo, el artículo 33 de la Constitución de la República de Corea incorpora algunas normas fundamentales del trabajo, entre las que figuran el derecho de libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho a la acción colectiva. Asimismo, una federación de trabajadores domésticos pudo registrarse en virtud de la ley de autorización correspondiente, la Ley de Sindicatos y de Relaciones de Trabajo de 27 de marzo de 1997. En Irlanda el artículo 5.12 del Código de Práctica recuerda a los empleadores que, de conformidad con la legislación de Irlanda, un empleador no deberá coartar el derecho de afiliación sindical del empleado ya que se trata de un derecho constitucional de todo empleado; en el artículo 1.2 de dicho Código se reafirma este derecho de afiliación sindical. En Ginebra (Suiza), el artículo 11 del contrato tipo aplicable prevé que los trabajadores sindicados y los trabajadores que defiendan sus derechos no podrán ser objeto de discriminación ni despedidos por esos motivos.

288. Por lo que respecta a la negociación colectiva, lo más difícil es saber cómo dar efecto a los derechos que deberían tener los trabajadores domésticos, que viven relativamente aislados en los domicilios privados donde trabajan. Ya se examinó a este respecto la situación en el Canadá y los Estados Unidos. En Australia la legislación estatal sobre relaciones de trabajo ampara implícitamente a los trabajadores domésticos de varias jurisdicciones, pero no precisa cómo hacer efectivos los derechos correspondientes. En Tailandia el artículo 88 de la Ley sobre Relaciones Laborales estipula que, a efectos de afiliación sindical, los trabajadores deberán ostentar la nacionalidad tailandesa.

289. Esta dificultad requiere una respuesta innovadora. Los Estados Miembros que mejor han logrado reconocer los derechos de sindicación y de negociación colectiva de

¹³ OIT: *Libertad sindical y negociación colectiva*, Informe III (Parte 4B), Estudio general, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, Ginebra, 1994, párrafo 59.

los trabajadores domésticos no se han limitado a reconocer el derecho de constituir organizaciones profesionales, sino que además han instituido una serie de mecanismos que permiten a los grupos de trabajadores vulnerables, por ejemplo los trabajadores domésticos, ejercer en la práctica los derechos que se les reconocen.

290. Los modelos que hasta la fecha han tenido especial éxito son aquellos que autorizan la conclusión de convenios colectivos entre organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores, así como la aplicación de sus disposiciones a los trabajadores domésticos en los territorios donde rigen dichos convenios. Este es el criterio que se sigue en Bélgica, Francia e Italia. Un aspecto decisivo de la estructura de las relaciones laborales de estos países es la existencia de organizaciones de empleadores que participan en las negociaciones y actúan como contrapeso de los sindicatos que intervienen en nombre de los trabajadores domésticos.

291. La relación que existe entre la labor de organización y la legislación por la que se reconocerían los derechos correspondientes puede ilustrarse con un ejemplo registrado en los Estados Unidos, donde la labor organizativa se inició entre 1987 y 1993, las ordenanzas pertinentes se aprobaron entre 1993 y 1997, y los contratos sindicales se firmaron entre 1997 y 2000. Las tasas de remuneración varían considerablemente pero, al parecer, todavía son relativamente bajas. No obstante, la labor organizativa ha sido muy encomiada, ya que permitió paliar de forma creativa y estratégica unos problemas sumamente complejos. Por ello, este ejemplo es un paradigma para la organización de otros colectivos de trabajadores que prestan servicios de cuidado a domicilio, por ejemplo los que se ocupan de la guarda de niños (véase el recuadro VIII.2).

Recuadro VIII.2
Organización colectiva de los trabajadores que prestan servicios de cuidado a domicilio en los Estados Unidos

Los trabajadores a domicilio encargados del cuidado de personas mayores lograron sindicarse en California mediante una estrategia basada en la prioridad que la AFL-CIO concedió a la organización en el plano local. Para ello los sindicalistas recurrieron a la divulgación verbal de información, al contacto telefónico y a las visitas a domicilio, así como a visitas a residencias de ancianos, consultorios médicos, mercados e iglesias. En cumplimiento de esta estrategia también se buscó el apoyo de los trabajadores y se estableció un centro para captar nuevas personas interesadas, al tiempo que se emprendió una campaña en todo el estado en pro de un aumento del salario mínimo. Tras completarse con éxito esta fase de toma de contacto con los trabajadores, la siguiente tarea consistió en persuadirlos de que entraran a formar parte del sindicato, lo cual resultó relativamente fácil, sobre todo porque en ese momento los salarios eran bajos. Así, por ejemplo, sólo en la ciudad de Los Angeles se afiliaron 12.000 trabajadores en menos de seis meses entre 1987 y 1988, y en 1999 la sección local 434B del Sindicato Internacional de los Empleados de los Servicios (SEIU) contaba con unos 74.000 miembros trabajadores ¹.

En segundo lugar, la estrategia se centró en impulsar una reforma jurídica para determinar quién debía actuar como empleador en las negociaciones. El sindicato prefería que el empleador fuera un organismo estatal. Como la mayoría de los 74.000 trabajadores a domicilio (en su mayoría trabajadoras migrantes pertenecientes a grupos minoritarios) cobraban a través de un organismo del Gobierno del Estado, la sección local 434B del SEIU intentó establecer un interlocutor oficial con el que el sindicato pudiera entablar negociaciones colectivas. Para ello recurrió primero a los tribunales y más adelante ejerció presión ante las autoridades pertinentes. Una vez aprobados el proyecto de ley núm. 485, de 1992, presentado por el Senado del estado de California, y los proyectos de ley núms. 35 y 1078, de 1993, presentados por el Senado Federal, los diferentes condados recibieron la autorización de promulgar ordenanzas en este sentido.

En tercer lugar, el SEIU trabajó conjuntamente con los beneficiarios de los servicios, es decir, las personas mayores y las personas con discapacidades. Estas últimas pedían que en lugar de destinarse más fondos para las residencias de discapacitados, se aumentarían los fondos para contratar a trabajadores a domicilio, lo cual les permitiría vivir en sus propias casas. Al principio algunas personas discapacitadas se opusieron a la sindicación de estos trabajadores, pues temían que a causa de ello disminuyeran sus horarios de servicio. No obstante, la estrategia fue fructuosa, en parte porque el sindicato pudo demostrar que la mejora de las condiciones de trabajo de estos trabajadores se traduciría en la prestación de servicios de mejor calidad. Aunque a efectos de la labor de organización se consideró que el Estado actuaba como empleador, los beneficiarios de los servicios sanitarios a domicilio conservan hoy cierto grado de control sobre su prestación, que varía según la índole específica de los convenios colectivos en cada condado.

¹ L. Delp y K. Quan: «Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy», en *Labor Studies Journal*, núm. 27, 2002.

Cooperativas de trabajadores domésticos

292. Si bien este tipo de iniciativas son importantes, muchas personas consideran que el método más eficaz para organizar a los trabajadores domésticos consiste en crear cooperativas. Las cooperativas, según se refleja en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) de la OIT, pueden crear estructuras que permitan a estos trabajadores adquirir mayor control de su vida laboral y sus horarios de trabajo. Otro efecto positivo de las cooperativas es que extraen de su aislamiento cotidiano a los empleados domésticos, lo que refuerza el sentimiento de solidaridad entre ellos.

293. Se conocen algunas experiencias de aplicación del modelo cooperativo a los trabajadores domésticos en distintos países, de las cuales cabe mencionar dos ejemplos de los Estados Unidos. En el estado de Maryland las organizaciones de base, como la Unión de Mujeres de Maryland, cooperativas radicadas en lugares de trabajo con el objeto de ejercer presión y conseguir mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores. Estas organizaciones también se ponen en contacto con las trabajadoras domésticas hispanohablantes para informarles de sus derechos en su propio idioma. Como cooperativa, la Unión de Mujeres de Maryland tiene por objetivo ofrecer a sus miembros trabajo decente mediante la prestación de servicios de limpieza durante el día. El 10 por ciento de sus ganancias se destinan a la financiación de organizaciones de justicia social ¹⁴. Otro ejemplo es el de la cooperativa La Mesa, del estado de Nuevo México, que dirigen empleados domésticos y que ofrece trabajos de limpieza a tiempo parcial y a tiempo completo en hogares, oficinas y jardines. Como sociedad no lucrativa, aplica a los clientes una tarifa horaria, pero en lo que respecta a las condiciones de trabajo, está facultada para exigir normas mínimas y garantizar un mínimo de protección ¹⁵.

294. Nirmala Niketan es una cooperativa de la provincia de Jarkand (India) que existe desde hace diez años y cuyos sus miembros son mujeres de grupos tribales que trabajan como empleadas domésticas internas a tiempo completo. La labor de esa cooperativa consiste en organizar colectivamente a las mujeres y las muchachas para exigir el reconocimiento de sus derechos ¹⁶. Como el trabajo doméstico no se consideraba una

¹⁴ J. M. Zarembka: «America's dirty work: Migrant maids and modern-day slavery», en B. Ehrenreich y A. Russell Hochschild: *Global Woman*, pág. 152.

¹⁵ C. A. Castro: «Dying to work: OSHA's exclusion of health and safety standards for domestic workers», en *The Modern American*, abril de 2008, pág. 7.

¹⁶ S. Madhok: «Trafficking women for domestic work», en *Infochange women* (Puna, India), abril de 2008.

profesión admisible a efectos de registro como sociedad cooperativa, Nirmala Niketan entró a formar parte de Apna Nirman Mazdoor Co-operative Society Ltd., una cooperativa registrada de trabajadores de la construcción, y se convirtió en miembro activo del Comité nacional de defensa de los trabajadores del sector no estructurado (NCC-USW).

295. Entre 2001 y 2003 Nirmala Niketan participó en la organización del Foro de Trabajadores Domésticos de Delhi, y ha actuado como grupo de presión para que la legislación de seguridad social relativa a los trabajadores del sector no estructurado también ampare a las empleadas domésticas. En 2006, para proteger a esta categoría de empleadas, en su mayoría niñas pertenecientes a grupos tribales, se puso en contacto con otras organizaciones de Jarkand y de Delhi.

296. Existen otros ejemplos de este tipo de iniciativas en la India ¹⁷. Cerca de Bangalore se creó la sociedad Mahila Seva, que es una cooperativa dirigida por trabajadores domésticos que está asociada al Sindicato de Trabajadores Domésticos de Karnataka. Mahila Seva dispone de un personal compuesto por trabajadores domésticos cualificados que se emplean a tiempo parcial o a tiempo completo. Es una sociedad no lucrativa que exige a empleadores y trabajadores la firma de un contrato de trabajo que prevea el pago de un salario mínimo y un período de licencia obligatoria semanal. El empleador no sólo deberá garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas, sino que además deberá facilitar un abono de transporte cuando la distancia al lugar de trabajo sea superior a cinco kilómetros. En ocasiones el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Karnataka imparte cursos de formación relacionados con las diferentes tareas domésticas.

297. A modo de conclusión, valga señalar que, por regla general, cuando a los trabajadores domésticos se les ofrece una oportunidad, no dudan en constituir organizaciones profesionales que los representen y les permitan tomar el control de sus condiciones de vida laboral. En muchos países la legislación laboral todavía no contempla esta posibilidad, de ahí que la labor de organización se lleve a cabo sin el respaldo jurídico requerido. Si bien es cierto que, con ayuda de los órganos de control de la OIT, los Estados Miembros reconocen cada vez más la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores domésticos, en muchos casos es todavía necesario prestar asistencia de cooperación técnica concreta para elaborar estrategias adecuadas que garanticen el ejercicio efectivo de estos derechos por parte de los propios trabajadores. Un instrumento internacional resultaría de gran ayuda para encauzar este proceso.

¹⁷ «Domestic workers form cooperative», en *The Hindu* (Chennai, India), 26 de diciembre de 2007.

Capítulo IX

La OIT y otras iniciativas internacionales

298. La asistencia técnica que la OIT presta en el ámbito del trabajo doméstico se inició durante la época del apartheid en Sudáfrica. De todas las categorías de trabajadores que en ese período carecían de la protección de la legislación del trabajo y de seguridad social, la Organización prestó especial atención a los trabajadores domésticos. La caída del régimen del apartheid no logró atenuar el interés de la OIT por el trabajo doméstico en Sudáfrica, que de hecho fue particularmente marcado en la 80.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1993, durante la cual se celebró la séptima sesión de la Comisión de la Acción contra el Apartheid ¹. Esta Comisión recalcó que, al igual que los trabajadores del sector público y del sector agrícola, los trabajadores domésticos no estaban amparados por las disposiciones jurídicas pertinentes y pidió que se ampliara el ámbito de aplicación de la legislación. Desde entonces, la labor de la OIT ha ido ampliándose hasta abordar, en la actualidad, las distintas inquietudes que suscita esta forma de trabajo en otros países y regiones, atendiendo en particular a tres esferas de interés: el trabajo migrante, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. En esta sección se abordarán concretamente tres temas que están presentes en una parte importante de la labor que la OIT dedica al trabajo doméstico: la «invisibilidad» de éste, el contraste entre la legislación y la práctica, y la organización colectiva de los trabajadores domésticos.

La «invisibilidad» del trabajo doméstico

299. Como ya se ha venido indicando a lo largo de este informe, las necesidades y los intereses de los trabajadores domésticos suelen permanecer ocultos y no llegar a integrarse plenamente en los debates sobre las políticas. Ello explica que la OIT haya dedicado gran parte de su labor a conferir mayor visibilidad al trabajo doméstico. Para ello ha recopilado y divulgado información sobre el alcance de esta forma de trabajo, sobre el perfil de los trabajadores domésticos y sobre las características de su vida laboral.

300. Esta labor de sensibilización se ha realizado, en parte, empleando el método habitual de investigación, y las consiguientes conclusiones se han divulgado ampliamente entre los principales interlocutores institucionales y el público en general. Así, por ejemplo, los estudios realizados en Oriente Medio sobre los trabajadores domésticos ² han permitido obtener información sobre el alcance de este tipo de trabajo y los correspondientes procedimientos de contratación, contratos de trabajo y perfiles de los trabajadores y de sus empleadores. Dichos estudios no sólo han servido para determinar algunas de las causas que explican la vulnerabilidad de las trabajadoras

¹ OIT: *Actas Provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 80.^a reunión, Ginebra, 1993, pág. 18/1.

² OIT: *Gender and migration in Arab States*, *op. cit.*

migrantes en particular, sino que también han permitido formular recomendaciones sobre posibles estrategias destinadas a aumentar la protección jurídica, laboral y social de este colectivo, tanto en los países de origen como en los países de destino. La OIT ha realizado numerosos estudios de evaluación rápida en Paraguay y Perú³, así como en Ecuador, Filipinas y Ghana⁴. Las actividades relacionadas con la investigación también han permitido fomentar el potencial de los investigadores para realizar nuevos estudios en este campo. A modo de ejemplo valga indicar que en octubre de 2004 se organizó en el marco de un proyecto en Asia, un taller subregional, para investigadores y funcionarios del Estado, sobre prevención y eliminación de prácticas de explotación como el trabajo infantil doméstico mediante programas de educación y formación.

301. Contra la arraigada concepción de que el trabajo doméstico es un «trabajo de mujeres» que no requiere ningún tipo de conocimientos, cualificaciones o formación reales, la OIT y sus mandantes han reafirmado el valor que tiene el trabajo doméstico tanto para las familias y los trabajadores interesados, como para la economía doméstica y la economía más en general. Esta cuestión ocupa un lugar destacado en la labor que se ha venido realizando mediante el programa Formujer Argentina, que tiene por objeto mejorar las políticas de formación técnica y profesional con miras a aumentar la empleabilidad y el ejercicio de la ciudadanía. En su marco se han ofrecido cursos de formación para trabajadores domésticos sobre técnicas de búsqueda de empleo y tareas domésticas. En el Brasil, el Programa de Trabajo Decente de Bahía y el Programa de Ciudadanía para Trabajadores Domésticos promueven estrategias que, a su vez, incluyen una serie de iniciativas destinadas a fomentar la integración de las cualificaciones sociales y profesionales de los trabajadores domésticos, mejorar su educación, dar carácter oficial al trabajo doméstico y ampliar la cobertura de la protección social a esta categoría de trabajadores.

302. La labor que la OIT ha venido dedicando al trabajo infantil ha revelado que determinadas formas de trabajo doméstico tienen efectos negativos en el crecimiento y el desarrollo de los niños, y ha contribuido a que padres y tutores por igual sean más conscientes de lo que es el trabajo doméstico. Por ejemplo, el proyecto destinado a combatir el trabajo infantil en el sector del trabajo doméstico en África Oriental (febrero de 2003 – junio de 2005)⁵ no sólo apuntaba a sensibilizar a los padres y tutores sobre esta cuestión, sino también a fomentar la formación profesional, para lo cual se recomendaba a los padres y tutores que llevaran de vuelta a sus hogares a los niños que trabajaban como empleados domésticos en otras regiones. Otro ejemplo en este sentido es el proyecto subregional que se emprendió en América Central y en la República Dominicana (abril de 2001 – diciembre de 2005) para la prevención y eliminación de las peores formas de trabajo infantil doméstico. Mediante este programa se informó a las familias de los niños empleados como trabajadores domésticos sobre los peligros y las consecuencias de esta actividad laboral y sobre el papel de la educación como medio para combatir la pobreza.

³ OIT-IPEC: *Perfil del trabajo doméstico infantil en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú: Análisis de las metodologías de evaluaciones rápidas de situaciones (RAS)*, documento de trabajo núm. 4, vol. I (Lima, 2004).

⁴ OIT-IPEC: *Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: Rapid assessments of the cases of the Philippines, Ghana and Ecuador, Girl child labour studies*, vol. II (Ginebra, 2004); OIT-IPEC: *A comparative analysis: Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: The cases of Ghana, Ecuador and the Philippines, Girl child labour studies*, vol. 2 (Ginebra, 2004).

⁵ OIT-IPEC: *Combating child labour in the domestic work sector in East Africa*, Informe final, junio de 2005, y *Trabajo infantil doméstico en Kenia, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia: Buenas prácticas emergentes para combatirlo* (Dar es-Salam, OIT, 2006).

303. En su labor dedicada al trabajo doméstico, la OIT ha utilizado una serie de mecanismos novedosos de sensibilización adaptados a las culturas, los idiomas y los modos de comunicación locales. En Camboya, donde la televisión nacional transmitió un debate en el que participaron altos cargos del Gobierno, la OIT trabajó en colaboración con el Comité para la Protección de los Niños (una organización de jóvenes voluntarios) para producir programas de televisión dedicados al trabajo infantil doméstico y proyectar películas educativas en las salas de cine. En Indonesia el Instituto de las Artes de Yakarta produjo una serie de cortometrajes sobre el trabajo doméstico, y en una región de este país se creó una estación de radio comunitaria para informar sobre la trata de trabajadores domésticos. Por último, en Tailandia se elaboró una serie de estrategias de influencia, por ejemplo en forma de documentales, sitios web, cómics y una exposición ambulante para grupos en situación de riesgo, y también se distribuyó material informativo a lo largo de la frontera con la República Democrática Popular Lao.

Acortar distancias entre la legislación y la práctica

304. En la labor de la OIT se ha reconocido con frecuencia que existe una diferencia marcada entre los derechos formalmente reconocidos a los trabajadores domésticos y el trato que éstos reciben en la práctica. En el examen de un proyecto sobre el trabajo forzoso realizado en Asia se observó que hubiera convenido insistir más en los derechos. El proyecto, se dijo, hubiera podido dedicarse más expresamente a capacitar a los trabajadores domésticos para conocer y ejercer sus derechos y, por lo que respecta a las instancias responsables como los ministerios, la policía y los agentes de contratación, a propugnar el cumplimiento de sus obligaciones en este sentido. Este tipo de recomendaciones se han incorporado a proyectos ulteriores destinados a mejorar la protección jurídica de los trabajadores domésticos mediante programas de sensibilización, asesoramiento y asistencia y reforma de las instituciones.

305. En el marco de un proyecto que la OIT llevó a cabo con la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRODOMES), de Costa Rica, se elaboraron folletos sobre los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores domésticos y sus empleadores. Esos folletos se distribuyeron en supermercados y en los lugares donde los trabajadores domésticos suelen congregarse los domingos, por ejemplo las iglesias y las plazas públicas. Como complemento de esta labor se divulgaron materiales en los medios de comunicación locales. Mediante otras iniciativas se ha procurado reducir la diferencia entre los derechos reconocidos por la legislación y los contratos individuales concluidos entre los trabajadores domésticos y sus empleadores. Así, por ejemplo, gracias a un proyecto emprendido en los países africanos anglófonos se pudo elaborar un código de conducta en que se establecían los derechos y obligaciones que debían observarse en el caso del trabajo infantil doméstico. Este código de conducta incluía un modelo de contrato de trabajo que podía aprovecharse, con las modificaciones pertinentes, para regular las relaciones de trabajo individuales.

306. Con otros proyectos se ha procurado principalmente extender la asistencia jurídica a los trabajadores domésticos, de modo que puedan reivindicar y ejercer los derechos que la ley les reconoce. En Filipinas y Tailandia los trabajadores domésticos han recibido asistencia jurídica y educación sobre sus derechos. En un proyecto realizado en la subregión del Gran Mekong se elaboró sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores migrantes material informativo que está disponible en versiones abreviadas en tailandés, inglés, birmano, camboyano y laosiano ⁶, y se distribuyó en las oficinas de

⁶ OIT: *Reducing labour exploitation of children and women: Combating trafficking in the Greater Mekong subregion* (Bangkok, OIT, 2008).

empleo. Asimismo, en el marco del programa de duración determinada llevado a cabo en Filipinas sobre las peores formas de trabajo infantil, se emprendió un programa de acción destinado al sector de los niños empleados en el servicio doméstico. Gracias a él fue posible crear una red especializada de centros de crisis y líneas de acceso directo para los niños que trabajan en centros urbanos y que han sido víctimas de abusos, así como un sistema nacional de registro de esta categoría de trabajadores. El proyecto también contribuyó a impulsar el registro masivo en el sistema de seguridad social de niños empleados en el servicio doméstico.

307. Algunos proyectos se han dedicado con carácter específico a lograr que los derechos de los trabajadores domésticos se reflejen en los contratos de trabajo. En Líbano se lleva a cabo un proyecto para promover los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes y lograr, por ejemplo, un reconocimiento generalizado del derecho de estas trabajadoras a reivindicar legalmente sus derechos laborales, y amén de instaurar mecanismos de regulación de las agencias de colocación y los domicilios privados. Para alcanzar estos objetivos se redactó un proyecto de ley a fin de que las disposiciones legislativas pertinentes abarcasen también a esta categoría de trabajadoras. Además, simultáneamente con esta iniciativa legislativa se procuró velar por que los derechos reconocidos por la ley se reflejaran de hecho en las relaciones de trabajo. Ya se ha elaborado un proyecto de contrato de trabajo tipo basado en los derechos, contrato que deberá adoptarse en todo el territorio libanés y regular la relación laboral entre todas las empleadas domésticas y sus empleadores, sin excepción.

308. Algunos proyectos se han centrado en la prestación de asistencia y apoyo a los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones jurídicas sobre trabajo doméstico. En China se ha procurado mejorar la ética de las agencias de empleo e impedir que actúen en complicidad con los traficantes de personas. Se estableció una red de contacto entre 200 agencias de las provincias de Hunan y Guangdong. El proyecto reveló, entre otras cosas, que era mejor no ejercer una presión excesiva en las instituciones, pues las normas técnicas y administrativas que exige la OIT son relativamente avanzadas y su aplicación debe hacerse de forma gradual.

309. Otras actividades se han centrado en una organización más amplia de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento efectivo de la ley, lo cual ha supuesto la aplicación de medidas a escala institucional para crear nuevos mecanismos o reestructurar los organismos existentes. Por ejemplo, en el marco de un proyecto realizado en África Oriental se procedió a descentralizar los comités multisectoriales de trabajo infantil desde los distritos hasta las divisiones, las aldeas y las escuelas. Esta medida, que se integró oficialmente en los planes de desarrollo de los distritos y divisiones, tenía por objeto mejorar la capacidad de supervisión y de presentación de informes sobre el trabajo infantil doméstico.

310. La labor relativa a la reforma institucional ha resultado particularmente innovadora en América Latina. Por ejemplo, uno de los objetivos del Proyecto «Tejiendo Redes contra la Explotación de Niños, Niñas y Adolescentes» en Chile, Colombia, Paraguay y Perú consistía en configurar un marco legal, institucional y cultural propicio para la puesta en marcha de una acción efectiva contra el trabajo doméstico de los niños. Para ello era indispensable armonizar las legislaciones nacionales con los convenios de la OIT, además de mejorar y fortalecer los mecanismos de inspección y de control. Un elemento especialmente innovador de este proyecto fue la creación de registros municipales de los trabajadores domésticos. A raíz de un proyecto subregional realizado en América Central y la República Dominicana se presentó en Costa Rica un proyecto de ley con el objeto de modificar el Código de la Infancia y la Adolescencia. El proyecto, que aún no ha sido aprobado, contiene disposiciones destinadas a formalizar y legalizar

la presencia de inspectores del trabajo en los lugares de trabajo del personal de servicio doméstico. En Panamá, el Ministerio del Trabajo adoptó sobre los niños trabajadores domésticos un plan para 2005-2006 que contenía un elemento de fortalecimiento institucional. Asimismo, en Guatemala se creó un comité técnico de seguimiento para la prevención y erradicación del trabajo doméstico de los niños en casas particulares, cuyo programa se centra en parte en el seguimiento de los casos de trabajo doméstico de los niños.

Organización colectiva de los trabajadores domésticos

311. Según se señaló en el capítulo VIII, las medidas encaminadas a facilitar la organización colectiva de los trabajadores domésticos son sumamente importantes para mejorar la situación de esta categoría de trabajadores. La OIT ha tomado una serie de iniciativas para lograr este objetivo, y así ha ganado experiencia y valiosos conocimientos que le ayudarán a proteger a este colectivo.

312. La OIT ha pretendido con su labor reflejar en el programa de las organizaciones de trabajadores las cuestiones relacionadas con los trabajadores domésticos. Este fue precisamente uno de los resultados de la Declaración de Montevideo adoptada en diciembre de 2005. En ella los sindicatos participantes y las asociaciones de trabajadores domésticos de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Paraguay, Perú, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela se comprometieron a incluir el trabajo doméstico en la agenda de los movimientos sindicales nacionales a fin de garantizar la igualdad de derechos y unas condiciones de trabajo mejores para las personas empleadas en este sector.

313. Otras iniciativas se han centrado más bien en fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para representar y prestar asistencia a los trabajadores domésticos de diversas maneras. Los sindicatos de Camboya, que informan a sus miembros sobre el trabajo doméstico, crearon un comité intersindical para el trabajo doméstico de los niños que elaboró una política nacional a este respecto. Asimismo, en Filipinas se han tomado medidas encaminadas a reconocer y reunir en una Federación a los distintos sindicatos nacionales de empleados domésticos. En algunos casos esta labor organizativa ha obedecido a iniciativas más amplias relacionadas con los trabajadores del sector de la economía informal — como efectivamente ocurre en África Occidental, donde la OIT presta apoyo a interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil que organizan a los trabajadores empleados en el sector informal.

314. La OIT también ha prestado apoyo para crear y mantener en funcionamiento los sindicatos que representan especialmente a los trabajadores domésticos, lo cual ha dado lugar a numerosas iniciativas directamente destinadas a este colectivo de trabajadores. En la República Unida de Tanzania, por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines (CHODAWU) trabajó en colaboración con el Gobierno a fin de establecer un Consejo de salarios mínimos para el sector de los trabajadores domésticos. También ha emprendido campañas de sensibilización para dar mejor a conocer este tipo de actividad laboral e informar a los empleados domésticos sobre los derechos que la ley les reconoce. Por otra parte, en América Latina la OIT presta su colaboración a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), que ha desarrollado una amplia variedad de iniciativas complementarias sobre trabajo doméstico.

315. La labor de la OIT también ha puesto de manifiesto la importancia del intercambio de información y experiencias entre sindicatos y entre éstos y otras organizaciones. En un seminario celebrado en Ginebra en febrero de 2006 se reveló el enfoque común de los sindicatos respecto al trabajo doméstico, y se destacó el papel que desempeñaban los sindicatos para asegurar el reconocimiento y la protección de los trabajadores domésticos, facilitar el establecimiento de mecanismos de negociación y promover campañas de sensibilización con respecto a esta categoría de trabajadores. Otra enseñanza que se desprende de la experiencia de la OIT en este ámbito es la necesidad de crear alianzas con otras organizaciones. En Filipinas, por ejemplo, un proyecto cuyo objetivo era organizar colectivamente a los trabajadores domésticos sirvió para demostrar, una vez más, que no sólo era necesario crear vínculos entre los grupos de trabajadores migrantes y los grupos de trabajadores locales, sino también entre los sindicatos. En Uganda y Zambia se ha procurado fortalecer los mecanismos de cooperación entre los sindicatos, los órganos estatales y las ONG. En la República Unida de Tanzania, el CHODAWU creó unidades de trabajo doméstico de los niños que funcionan tanto a nivel de las aldeas como a nivel nacional. Además, el sindicato trabaja en estrecha colaboración con departamentos locales y otros departamentos del Estado, autoridades policiales, ONG y organizaciones de carácter comunitario.

Otras iniciativas internacionales relacionadas con el trabajo doméstico

316. La OIT no es el único organismo de las Naciones Unidas que se ha ocupado de informar sobre los problemas relacionados con el trabajo doméstico. Esta cuestión ha sido abordada en varias publicaciones e informes de diferentes organismos de las Naciones Unidas.

317. También formularon sus comentarios al respecto varios relatores especiales de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos de los Migrantes. En 2004, la Relatora Especial observó que en los países desarrollados la presencia de trabajadoras domésticas migrantes se vuelve indispensable para permitir a las mujeres de esos países progresar en su carrera profesional y en la sociedad. Indicó que eran varios los factores que convertían a las trabajadoras domésticas migrantes en una categoría extremadamente vulnerable, y formuló una serie de recomendaciones a los Estados de origen y destino acerca de las medidas que podrían adoptar para asegurar la protección de esas trabajadoras en todas las fases de migración, desde su llegada al país de destino, hasta su regreso al país de origen ⁷. También recalcó que es indispensable contar con mecanismos de control y que los gobiernos, las agencias de contratación y los consulados realicen un seguimiento adecuado. En el informe que presentó sobre su misión en Indonesia, en diciembre de 2006, el Relator Especial de los Derechos Humanos, tras describir las condiciones especialmente duras en que trabajan las empleadas domésticas migrantes, dirigió una serie de recomendaciones al Gobierno de ese país ⁸. Otra Relatora Especial

⁷ Naciones Unidas: *Grupos e individuos específicos: trabajadores migrantes*, Informe presentado por la Relatora Especial, Sra. Gabriela Rodríguez Pizarro, de conformidad con la resolución núm. 2003/46 de la Comisión de Derechos Humanos. Comisión de Derechos Humanos, 60.º período de sesiones, documento E/CN.4/2004/76 (Ginebra, 2004).

⁸ ONUG: «Special Rapporteur on human rights of migrant ends visit to Indonesia», 27 de diciembre de 2006, en [http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/\(httpNewsByYear_en\)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/(httpNewsByYear_en)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument).

de los Derechos Humanos planteó la cuestión de los malos tratos infligidos a las mujeres migrantes que trabajan como empleadas domésticas en Bahrein ⁹.

318. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas también se ha ocupado activamente de esta cuestión. En marzo de 2004, tras el examen de su informe periódico del Líbano, el Comité manifestó que seguía preocupado por la situación real de los trabajadores migrantes, en especial los trabajadores del hogar, que no están plenamente cubiertos por el Código del Trabajo ¹⁰.

319. En 2006 el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas presentó, en colaboración con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), un documento sobre la vulnerabilidad y la explotación de los niños que son trabajadores domésticos ¹¹. En el documento se presentaba un resumen de los principales problemas relacionados con el trabajo doméstico, en particular los referentes a los trabajadores jóvenes, y se incluía una lista de las medidas que podían adoptarse para asegurar su protección.

320. El UNICEF también ha trabajado conjuntamente con varias organizaciones para abordar los problemas relacionados directa o indirectamente con el trabajo doméstico. Aunó sus esfuerzos con la Comisión Nacional de Nigeria para la Prohibición de la Trata de Personas y Cuestiones Conexas con miras a la reunificación familiar de los trabajadores domésticos víctimas de la trata y a la organización de cursos de alfabetización y formación profesional para cientos de trabajadores domésticos ¹². En Lesotho, el UNICEF encargó la realización de un estudio sobre el trabajo doméstico de los niños, que reveló los graves problemas con que tropiezan estos niños a causa de su dependencia creciente de distintas formas de trabajo que se ven obligados a realizar para ayudar a sus familias afectadas por la pobreza y el VIH/SIDA ¹³. En Guinea, el UNICEF proporciona equipos, asistencia y servicios de asesoramiento al Ministerio de Educación con el objeto de que las niñas puedan adquirir las cualificaciones y los conocimientos necesarios para emplearse en sectores distintos del trabajo doméstico ¹⁴.

321. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) también ha participado en este debate. En 2003, en uno de sus informes relativos a encuestas sobre el uso del tiempo, se abordaron diversas cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico y se formuló una serie de recomendaciones para medir la distribución a escala nacional del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado ¹⁵. Cuatro años después,

⁹ Bahrain Center for Human Rights: *UN: Report of the Special Rapporteur on the human rights aspect of the victims of trafficking in persons*, 27 de marzo de 2006, en <http://www.bahrainrights.org/en/node/385>.

¹⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas: *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial* (Nueva York, 28 de abril de 2004).

¹¹ C. Flores-Oebanda: *Addressing vulnerability and exploitation of child domestic workers: An open challenge to end a hidden shame*, reunión del Grupo de Expertos organizada por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, División para el Adelanto de la Mujer, en colaboración con el UNICEF en el Centro de Investigaciones Innocenti del UNICEF, Florencia, 25-28 de septiembre de 2006.

¹² Red regional integrada de información de las Naciones Unidas (IRIN): «Nigeria: Domestic workers or modern day slaves?», 21 de septiembre de 2006, en <http://wow.gm/africa/niger/article/2006/9/21/nigeria-domestic-workers-or-modern-day-slaves>.

¹³ IRIN: «Lesotho: Abuse of child domestic workers uncovered», 1.º de diciembre de 2004, en <http://www.irinnews.org/report.aspx?reportid=52274>.

¹⁴ UNICEF: «Centres provide a second chance for education in Guinea», 19 de octubre de 2007, en http://www.unicef.org/infobycountry/guinea_41281.html.

¹⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL): *Reunión de Expertos: encuestas sobre uso del tiempo*, Santiago, Chile, 11 y 12 de diciembre de 2003.

por conducto del Consenso de Quito, la CEPAL reconoció el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres. Los Estados Miembros acordaron nivelar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico con los de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y con las normas internacionales en materia de derechos de la mujer. También convinieron en erradicar todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas y los niños ¹⁶.

322. En 2002 la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) organizó, en colaboración con las instituciones de la Unión Europea, una conferencia sobre la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos, un tema directamente relacionado con el trabajo doméstico ¹⁷.

323. Finalmente, también el Banco Mundial abordó el fenómeno del trabajo doméstico en el marco de un estudio más general en el que se pretendía establecer la relación entre el carácter informal, la desprotección social y la diferencia de género en el Uruguay. En dicho estudio, que se realizó en 2008 en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ¹⁸, se recomienda que el desfase en la aplicación de los derechos reconocidos y el ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores domésticos se corrija mediante marcos normativos más amplios que abarquen el cuidado de los niños y de las personas de edad avanzada. Entre los bancos regionales de desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo abordó la cuestión del trabajo doméstico desde el punto de vista de las repercusiones de las remesas de los trabajadores en el desarrollo ¹⁹.

¹⁶ CEPAL: *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Quito, Ecuador, 6 a 9 de agosto de 2007.

¹⁷ Organización Internacional para las Migraciones (OIM): *Conferencia europea sobre la prevención y lucha contra el tráfico de seres humanos: un desafío global para el siglo XXI*, Bruselas, 18-20 de septiembre de 2002.

¹⁸ INAMU/Banco Mundial: *Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres* (Washington, D.C., 2008).

¹⁹ Banco Asiático de Desarrollo: *Technical assistance. Final report: Enhancing the efficiency of overseas workers' remittances* (julio de 2004); y *Labour migration and trafficking: A gender and human rights approach* (Manila, 29 de mayo de 2007).

Capítulo X

Hacia la adopción de normas internacionales sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos

324. Del presente estudio se desprende que el trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes para millones de trabajadores, especialmente para las mujeres que tienen un nivel de instrucción modesto. Pese a ser una actividad esencial para que funcione la economía fuera de los hogares, está infravalorada e insuficientemente reglamentada. Su valía se subestima por considerarse que las aptitudes y competencias vinculadas a su desempeño son supuestamente algo innato en las mujeres, y no adquirido. Está mal reglamentada porque no se considera como un trabajo «real», y cuando la ley la protege, su cumplimiento efectivo suele ser complicado. Esta gran categoría de trabajadores padece unos déficits ingentes en términos de trabajo decente y una conducta omisiva ante esta situación podría retrasar la aplicación efectiva del trabajo decente para todos los trabajadores, amén de comprometer el logro de la igualdad de género en el trabajo.

325. Una de las conclusiones más importantes del estudio de la legislación y la práctica es que las condiciones en que laboran los trabajadores domésticos no mejoran cuando no existen actividades concertadas para fortalecer el marco legislativo aplicable, y este es un hecho ineludible. Sin embargo, una de las noticias más esperanzadoras es que en una amplia muestra representativa de Estados Miembros de todo el mundo se están llevando a cabo experiencias innovadoras para reglamentar esta ocupación. Una serie de estudios confirman en efecto 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 éstos merecen el respeto y el reconocimiento de sus derechos laborales.

326. El nuevo instrumento o los nuevos instrumentos internacionales que versen sobre este colectivo tan desfavorecido a lo largo de la historia representaría para la OIT la oportunidad de ofrecer una orientación normativa y técnica idónea, y de promover el acopio sistemático de estadísticas sobre el trabajo doméstico.

El valor añadido que supondría la existencia de uno o más instrumentos internacionales de nueva planta sobre el particular

327. En virtud de las normas internacionales del trabajo, los trabajadores domésticos ya ostentan derechos; lo que ahora falta es que se apliquen los principios de trabajo decente a su relación de trabajo especial, y que se definan pautas de orientación claras y completas que les garantice el acceso a unas condiciones de empleo dignas, lo cual

requiere promover actividades en distintos planos de gobernanza. Al propio tiempo, los mandantes de la OIT serán responsables de velar por que las nuevas normas también permitan preservar los derechos existentes de los trabajadores domésticos. Se necesitarán por tanto instrumentos de nueva planta que reafirmen la protección internacional a la que los trabajadores domésticos tienen ya derecho, y que aporten realmente un valor añadido a la normativa ya existente ¹.

Proyectos de convenio y de recomendación

328. En su 301.^a reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) un punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de que sea objeto de una doble discusión que desemboque en la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación.

329. La Oficina considera que los objetivos de este o de estos nuevos instrumentos deberían ser los siguientes:

- garantizar un ámbito de aplicación amplio que permita beneficiar al mayor número posible de trabajadores domésticos;
- facilitar una ratificación amplia e inmediata del o de los instrumentos, así como la mejora continua de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, así como el acceso de éstos a la seguridad social, y
- facilitar suficientes pautas de orientación e incentivos para dar a las disposiciones pertinentes un significado real en la práctica.

330. La Oficina considera que para alcanzar estos objetivos, debería emplearse un criterio normativo principalmente basado en dos metas. La primera, velar por que en el o los proyectos de instrumentos se recuerde que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo han de aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa. En este sentido, la Oficina considera que de adoptarse un convenio, en él debería recalcarse que a los trabajadores domésticos se les deberían aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; recuerda la importancia que reviste la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los demás asalariados con respecto a sus condiciones de trabajo y de vida, y a su acceso a la seguridad social, incluida la protección por maternidad.

331. La segunda meta consistiría en velar por que en el proyecto o en los proyectos de instrumentos se definan y contemplen las condiciones especiales en que se realiza el trabajo doméstico y que hacen aconsejable complementar las normas generales con normas concretamente aplicables a los trabajadores domésticos, a fin de que éstos puedan disfrutar plenamente de sus derechos. La Oficina da prioridad a las estrategias que, según se reseñó ya en el informe, son sencillas, coadyuvantes y eficaces. En este sentido, tanto en el proyecto de convenio como en el de recomendación se habrán de definir los elementos que requieran especial atención respecto a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos y del acceso de éstos a la seguridad social.

332. Las disposiciones del nuevo convenio habrán de inspirarse en muchas de las novedades normativas ya introducidas en legislaciones y prácticas nacionales que se refieren en el presente informe y que reflejan las peculiaridades del trabajo doméstico.

¹ A. Blackett, *op. cit.*, págs. 211-237.

Así, por ejemplo, se habrá de procurar limitar la práctica del pago en especie, ofrecer orientación específica sobre la manera de definir, limitar y calcular de manera adecuada las horas de trabajo, y contemplar las cuestiones de la alimentación y el alojamiento de los trabajadores domésticos que vivan en el domicilio de su empleador. En el convenio también se habrán de tomar en consideración algunos puntos vulnerables de los trabajadores domésticos, entre ellos la edad y el estatus migratorio, y habrán de articularse las normas especialmente aplicables a estos aspectos. En algunos convenios se incluyen ya dispositivos de flexibilidad que brindan a los Miembros la posibilidad de promover una aplicación progresiva de los instrumentos, especialmente de los relativos a la seguridad social.

333. Convendría recordar a estas alturas la índole de los convenios de la OIT. Si bien, una vez ratificados, éstos originan obligaciones, suelen ofrecer cierta flexibilidad mediante cláusulas que encierran distintas opciones en cuanto a la manera de aplicarlos. Algunos contienen disposiciones en que se prevén derechos y obligaciones. Otros en cambio son de índole promocional, y con ellos se pretende orientar la actuación de los Estados Miembros mediante la formulación y la aplicación progresiva de medidas en un proceso a largo plazo, como por ejemplo la formulación y la aplicación de políticas sobre temas específicos ².

334. Dada la trascendencia de aquellas prácticas informales que se hallan muy arraigadas y desfavorecen a los trabajadores domésticos en su relación de trabajo, en los instrumentos que se propongan se deberán ofrecer suficientes pautas de orientación a los Estados Miembros de la OIT para que logren dar una cobertura real, en vez de limitarse a contraer un compromiso que se convierta en papel mojado. La Oficina estima que muchas de estas normas explicativas podrían recogerse en una recomendación, en la que también podrían presentarse normas encaminadas a desarrollar los tipos de protección que ya se contemplan en el convenio.

335. Si no, los mandantes de la OIT podrían estudiar la posibilidad de optar por un convenio que contenga a la vez secciones vinculantes y no vinculantes.

¿Por qué contemplar la posibilidad de redactar un convenio que reúna a la vez secciones vinculantes y no vinculantes?

336. La ventaja que supondría combinar en un convenio secciones vinculantes y no vinculantes residiría en que permitiría reafirmar la cobertura que ya tienen los trabajadores domésticos en virtud de normas internacionales del trabajo vigentes, amén de añadir objetivos claros atendiendo a las peculiaridades de la relación de trabajo existente en el trabajo doméstico y de ofrecer opciones sobre la manera de alcanzar los objetivos de trabajo decente. Con este tipo de convenio cabría promover un modelo de gobernanza en múltiples planos, que defina objetivos y ofrezca a los Estados Miembros opciones sobre la mejor manera de alcanzarlos. También podrían darse valiosas pautas de orientación sin por ello invadir la esfera de actuación local, nacional, bilateral y regional de los gobiernos y las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores domésticos. La principal razón por la que sería aconsejable este tipo de convenio es que, según se apuntó ya en el capítulo II, las normas internacionales del

² A modo de ejemplo de este tipo de ejemplos promocionales valga citar el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

trabajo relativas a muchos temas esenciales, como los referentes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, son ya aplicables a los trabajadores domésticos. De lo que se trata esta vez es de no limitarse a la inclusión formal, pero harto invisible, de los trabajadores domésticos en la legislación del trabajo, sino de reglamentar concretamente su empleo y de darles la visibilidad que les corresponde.

337. El mejor ejemplo de convenio en que se combinan secciones vinculantes y no vinculantes es el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en que se refundieron muchas normas de la OIT complejas y detalladas relativas al sector marítimo. La reglamentación referente a los trabajadores domésticos, cuya inclusión en múltiples normas internacionales del trabajo clave es cuando menos implícita, se halla precisamente en el polo opuesto del espectro. Resulta llamativo que el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, se refiera a una gama de cuestiones que también guardan relación con el entorno laboral de los trabajadores domésticos. Prevé, por ejemplo, que los trabajadores obligados a residir lejos de su familia, en el lugar en que están empleados, tendrán la oportunidad de disfrutar de una licencia retribuida y periódica para regresar al hogar. Las normas fundamentales enunciadas en ese Convenio podrían servir pues de base para definir las normas aplicables a los trabajadores domésticos de hogares privados.

338. A continuación se exponen algunas ideas entresacadas de los estudios realizados al respecto ³:

- Debería examinarse con detenimiento la cuestión relativa al plano en que convendría reglamentar el trabajo doméstico. En el presente informe se ha documentado hasta qué punto el trabajo doméstico, al realizarse en domicilios aislados y privados, es una actividad laboral profundamente localizada y caracterizada por migraciones internacionales considerables. La reglamentación de esta actividad laboral debe basarse en una combinación de iniciativas de gobernanza de ámbitos internacional, regional y bilateral (dirigidas especialmente a la promoción de la negociación colectiva), que se acerque lo más posible a la vida real de los trabajadores domésticos.
- Si bien los contratos tipo son buen ejemplo de la clase de iniciativas que pueden reforzar con eficacia la legislación vigente, de poco sirven cuando no existen marcos reguladores ni normas mínimas para fundamentarlos. El principal mensaje del informe es que es necesario dotarse de un marco regulador para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.
- La introducción de legislaciones no sólo debería contribuir a mejorar las condiciones de trabajo sino que, además, debería permitir combatir las prácticas abusivas. En toda nueva legislación sobre el particular se deberá tener pues presente el carácter singular del trabajo doméstico y contemplarlo de manera que en su reglamentación se promueva la igualdad con los demás empleos asalariados.
- Será esencial que las disposiciones normativas estén redactadas con un lenguaje claro y llano. No deberían ser excesivamente complejas ni innecesariamente detalladas. Deberían ayudar a los trabajadores domésticos a comprender y defender sus propios derechos.

³ Las reflexiones expresadas en este apartado se inspiran en gran medida en las ideas consignadas en B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur y E. Ostrom (directores de edición): *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford University Press, 2007).

- La intervención en el ámbito normativo no debería limitarse a garantizar el reconocimiento formal del trabajo doméstico, pues para que éste se incorpore realmente a la economía formal, también deberían respetarse y propugnarse los derechos inherentes a las personas que lo realizan.

339. Con el cuestionario que se presenta a continuación se pretende recabar opiniones sobre la índole y el contenido de una o más normas globales. Las opiniones que se expresen en respuesta al cuestionario y las conclusiones que se propongan sobre la forma y el contenido de los instrumentos se presentarán en un segundo informe. Tanto el informe relativo a la legislación y la práctica como el segundo informe servirán para fundamentar los debates relativos al punto titulado «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», que se inscribirá a efectos normativos en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 (primera discusión). La segunda discusión se celebrará en la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2011), para la adopción de la o de las normas pertinentes. En las preguntas del cuestionario se refleja en cierta medida la argumentación de la Oficina en cuanto a la conveniencia de incluir una disposición especial en un convenio (que sería vinculante para los Miembros que lo hayan ratificado) o en una recomendación (que no sería vinculante, pero sí orientativa). Con todo, si en alguna respuesta se considerase que una disposición determinada no tiene cabida en un convenio sino en una recomendación, o viceversa, así se debería especificar con claridad.

340. Se pide a los gobiernos que, en virtud del párrafo 1 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar sus respuestas. También se les ruega que indiquen qué organizaciones han sido consultadas. Se les recuerda asimismo la importancia de incluir en este proceso consultivo a los ministerios competentes, entre ellos los responsables de los asuntos de la mujer y de migraciones. La experiencia que la Oficina ha adquirido recabando la información que se facilita en el presente informe sobre la legislación y la práctica también evidencia lo importante que es celebrar, siempre que sea posible, consultas con las autoridades regionales y locales de los Estados Miembros.

Programa de cooperación técnica

341. Para la aplicación efectiva del o de los instrumentos propuestos, la Oficina debería difundirlos y promoverlos de manera proactiva. Además, el control tradicional de ese o esos instrumentos por los órganos de control de la OIT debería complementarse con una cooperación extensiva de la Oficina que ayude a los Miembros en su sincero afán de garantizar un trabajo decente a los trabajadores domésticos. La calidad y la cantidad de cooperación técnica que la OIT presta en relación con los niños trabajadores domésticos son excelentes indicadores de los progresos que podrían lograrse en materia de trabajo decente para los trabajadores domésticos si se dispusiese de un instrumento internacional concreto en que se establezcan prioridades y se articule un marco de actuación para los Estados Miembros. De esta manera, la OIT podría ayudar a sus Miembros a recopilar estadísticas sobre el trabajo doméstico remunerado, que es un factor tan determinante como escaso, a la hora de medir las repercusiones que tienen las iniciativas legislativas.

342. La Oficina también podría prestar más asistencia técnica a los Estados Miembros en la redacción de sus respectivas legislaciones laborales. Además de los tres casos de proyectos de legislación expresamente mencionados en el capítulo III, la OIT ha sido informada de otras iniciativas. También tiene noticia periódica de nuevas iniciativas gracias a las observaciones de la CEACR y por conducto de decisiones judiciales. Por ejemplo, en Arabia Saudita se está elaborando un proyecto de legislación sobre los

trabajadores domésticos para proteger la dignidad de este colectivo ⁴. Angola indicó que estaba redactando disposiciones sobre los trabajadores domésticos para incluirlos en el Código del Trabajo ⁵. En Jordania se ha propuesto regir a los trabajadores domésticos por el Código del Trabajo y someterlos a la normativa, las instrucciones y las decisiones pertinentes ⁶.

343. Sobre la base de la nueva o las nuevas normas internacionales, la OIT estaría en condiciones de prestar a los Estados Miembros asistencia para redactar una legislación adaptada a sus circunstancias nacionales. Se debería prestar especial atención a la redacción de las normativas para que en ella se reconozcan y respeten los derechos de los trabajadores domésticos en cuanto trabajadores. Es una cuestión de igualdad de oportunidades y de trato. La elaboración de este tipo de normativa específica compete en gran medida a los legisladores y a los agentes que intervienen en la negociación colectiva, quienes están más cerca de la realidad de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos y, por tanto, más capacitados para captar la situación. La asistencia técnica de la OIT revestiría especial importancia para ayudar a los Estados Miembros a introducir reformas legislativas que no se limiten a la esfera de las relaciones de trabajo. Los trabajadores domésticos son trabajadores como los demás, por lo que las normas laborales que les sean aplicables no cobrarán todo su sentido mientras su aplicación no venga determinada de manera muy específica. La OIT también podría ayudar a los Estados Miembros de la OIT a recabar información comparativa sobre la manera de redactar leyes en un lenguaje claro y llano, de suerte que los propios trabajadores domésticos puedan entender los derechos de que son titulares y que los empleadores los respeten.

344. La Oficina también puede promover la aplicación efectiva de la legislación de forma que ésta tenga un impacto real en la vida de los trabajadores domésticos. La generación de este tipo de potencial llevará sin embargo mucho tiempo.

⁴ OIT: Informe de la CEAR, 2007, pág. 294.

⁵ CEACR: solicitud directa, Angola, Convenio núm. 111, 2008.

⁶ CEACR: solicitud directa, Jordania, Convenio núm. 111, 2008.

Cuestionario

En su 301.^a reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) un punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de que sea objeto de una doble discusión que desemboque en la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación.

Mediante este cuestionario se pretende recabar las opiniones de los Estados Miembros acerca del ámbito de aplicación y del contenido de los instrumentos propuestos, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Las respuestas que se reciban deberían permitir a la Oficina elaborar un informe para la Conferencia.

I. Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

1. *¿Debería la Conferencia Internacional del Trabajo adoptar uno o varios instrumentos sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos?*

Comentarios:

2. *En caso de respuesta afirmativa, ¿debería el instrumento o deberían los instrumentos revestir la forma de:*

- a) *un convenio*
- b) *una recomendación*
- c) *un convenio complementado por una recomendación*
- d) *un convenio que incluya a la vez disposiciones vinculantes y disposiciones no vinculantes?*

Comentarios:

II. Preámbulo

3. *¿Debería recordarse en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa?*

Comentarios:

4. *¿Convendría aludir en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos a las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico y por las cuales sería deseable complementar las normas de ámbito general con normas especiales para trabajadores domésticos, a fin de garantizar a éstos el pleno disfrute de sus derechos?*

Comentarios:

5. *¿Convendría incluir otras consideraciones en el preámbulo? Sírvase especificar.*

Comentarios:

III. Definiciones

6. *A efectos del instrumento o de los instrumentos,*
- a) *¿debería abarcar el concepto de «trabajo doméstico» todo trabajo realizado en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales?*

Comentarios:

- b) *¿debería abarcar el concepto de «trabajador doméstico» a toda persona ocupada en un trabajo doméstico, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, a cambio de una remuneración?*

Comentarios:

- c) *¿debería designar el concepto de «disponibilidad laboral inmediata» los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen?*

Comentarios:

- d) *¿debería abarcar el concepto de «empleador» a los intermediarios?*

Comentarios:

- e) *¿convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos? De ser así, sírvase detallar.*

Comentarios:

IV. Ambito de aplicación

7. *¿Debería el instrumento o deberían los instrumentos aplicarse a todos los trabajadores domésticos?*

Comentarios:

8. *¿Debería contemplarse en el instrumento o en los instrumentos la posibilidad de excluir a categorías limitadas de trabajadores domésticos y, de ser así, en qué circunstancias? Sírvase especificar.*

Comentarios:

V. Contenido de un convenio

A. Principios y derechos fundamentales

9. *¿Debería disponerse en el convenio que todos los Miembros deberían adoptar medidas para que se garantice el ejercicio, por parte de los trabajadores domésticos, de los principios y de los derechos fundamentales en el trabajo, es decir:*

- a) *la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*

Comentarios:

- b) *la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio;*

Comentarios:

- c) *la abolición efectiva del trabajo infantil, y*

Comentarios:

- d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?*

Comentarios:

10. *¿Debería señalarse en el convenio una edad mínima de admisión en el trabajo doméstico? De ser así, sírvase especificar.*

Comentarios:

11. *¿Debería disponerse en el convenio que la edad mínima laboral de los trabajadores domésticos migrantes sea de 18 años?*

Comentarios:

B. Condiciones de trabajo y de vida, y seguridad social

12. *¿Debería disponerse en el convenio que todos los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos, al igual que los demás asalariados, se beneficien de:*

- a) *condiciones de empleo equitativas y de trabajo decentes así como, en su caso, condiciones de vida dignas;*

Comentarios:

- b) *de un lugar de trabajo seguro y exento de peligro, y*

Comentarios:

- c) *de una seguridad social, con inclusión de una protección por maternidad?*

Comentarios:

13. *¿Debería disponerse en el convenio que los empleadores deberían informar a los trabajadores domésticos acerca de sus condiciones de empleo, en particular respecto a los siguientes extremos:*

a) *el nombre y el apellido del empleador y su dirección;*

Comentarios:

b) *el tipo de trabajo por realizar;*

Comentarios:

c) *la tasa de remuneración, el método de esta última y la periodicidad de su pago;*

Comentarios:

d) *el número normal de horas de trabajo;*

Comentarios:

e) *la duración del contrato;*

Comentarios:

f) *el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*

Comentarios:

g) *el período de prueba, cuando proceda, y*

Comentarios:

h) *las condiciones de repatriación, cuando proceda?*

Comentarios:

14. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos estén protegidos frente a todas las formas de abuso y acoso, incluidos los de orden físico, verbal, sexual y psicológico?*

Comentarios:

15. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de la protección de un salario mínimo, allí donde esa protección exista?*

Comentarios:

16. *¿Debería disponerse en el convenio que todos los trabajadores domésticos deberían ser remunerados por su trabajo a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes?*

Comentarios:

17. *¿Debería autorizarse en el convenio el pago parcial del salario en especie? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar en qué circunstancias y con qué limitaciones, y en particular si el trabajador doméstico puede rechazar los pagos en especie?*

Comentarios:

18. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos no estén obligados por la legislación nacional a residir en el domicilio del empleador?*

Comentarios:

19. *Cuando sea el empleador quien deba suministrar el alojamiento y la alimentación, ¿debería disponerse en el convenio que el alojamiento debería ser seguro y digno, que en él se debería respetar la privacidad del trabajador, y que las comidas deberían ser de buena calidad y suficientes en cantidad?*

Comentarios:

20. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos tengan un número normal de horas de trabajo y sean remunerados por las horas extraordinarias que realicen, amén de beneficiarse de períodos de descanso diarios y semanales, y de vacaciones anuales, determinados por la legislación nacional y que no sean menos favorables que los aplicables a los demás asalariados?*

Comentarios:

21. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos no queden obligados a permanecer en el domicilio del empleador durante su período de descanso diario o semanal?*

Comentarios:

-
22. *¿Debería disponerse en el convenio que los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían tener la consideración de horas de trabajo en la medida determinada por la legislación nacional, los convenios colectivos o cualquier otro medio acorde con la práctica nacional?*

Comentarios:

23. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de al menos 24 horas de descanso consecutivas por cada período de siete días?*

Comentarios:

24. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los demás asalariados en materia de seguridad y salud en el trabajo? ¿Debería contemplarse en el convenio la posibilidad de que esas medidas se apliquen de manera progresiva? Sírvase detallar.*

Comentarios:

25. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar a los trabajadores domésticos la aplicación de regímenes de seguridad social, incluso en concepto de protección por maternidad? ¿Debería contemplarse en el convenio la posibilidad de que algunas medidas se apliquen de manera progresiva? Sírvase detallar.*

Comentarios:

C. Agencias de colocación

26. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de colocación, especialmente los trabajadores domésticos migrantes, gocen de una protección eficaz frente a las prácticas abusivas?*

Comentarios:

D. Trabajadores domésticos migrantes

27. *¿Debería disponerse en el convenio que la legislación nacional debería exigir que los trabajadores domésticos migrantes reciban un contrato escrito en que consten las condiciones mínimas de empleo que deben haber sido aceptadas antes de pasar la frontera nacional?*

Comentarios:

28. *¿Debería disponerse en el convenio que los trabajadores domésticos migrantes tengan el derecho de ser repatriados, sin que ello les genere coste alguno, previa expiración o terminación del contrato de trabajo?*

Comentarios:

29. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería prohibir a los empleadores retener documentos de viaje y de identidad de los trabajadores domésticos?*

Comentarios:

30. *¿Debería disponerse en el convenio que los Miembros deberían cooperar entre ellos para que los trabajadores domésticos migrantes disfruten de ventajas equiparables con las de los trabajadores domésticos nacionales?*

Comentarios:

E. Aplicación y medidas de ejecución efectiva

31. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos tengan fácil acceso a procedimientos equitativos y eficaces de resolución de conflictos? Sírvase especificar.*

Comentarios:

32. *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que se instauren mecanismos para garantizar el respeto de la legislación nacional relativa a los trabajadores domésticos, como la intervención de servicios de inspección del trabajo, sin menoscabo del derecho a la privacidad? Sírvase detallar.*

Comentarios:

33. *¿Debería disponerse en el convenio que sus disposiciones deberían aplicarse mediante leyes, reglamentos, convenios colectivos u otros medios acordes con la práctica nacional, mediante una extensión de las medidas vigentes a los trabajadores domésticos o, en su caso, mediante una adaptación de éstas y el desarrollo de medidas especiales para los trabajadores domésticos?*

Comentarios:

34. *¿Debería disponerse en el convenio que al aplicar sus disposiciones todo Miembro debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas?*

Comentarios:

VI. Contenido de una recomendación

A. Principios y derechos fundamentales

35. *¿Debería preverse en la recomendación que la autoridad competente debería adoptar o respaldar medidas destinadas a promover el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores domésticos, incluso en materia de negociación colectiva?*

Comentarios:

36. *¿Debería preverse en la recomendación que, al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos jóvenes, principalmente en lo que respecta al número de horas de trabajo y a las restricciones relativas a la realización de determinados tipos de trabajos domésticos? De ser así, sírvase especificar.*

Comentarios:

B. Condiciones de trabajo y de vida, y seguridad social

37. *¿Debería preverse en la recomendación que las condiciones de empleo deberían estipularse por escrito?*

Comentarios:

38. *¿Debería preverse en la recomendación que en las condiciones de empleo deberían incluirse datos adicionales, como por ejemplo:*

- a) *la fecha de inicio del empleo*
- b) *la lista detallada de las tareas*
- c) *las vacaciones anuales*
- d) *los descansos diarios y semanales*
- e) *la licencia por enfermedad y cualquier otro permiso personal*
- f) *la tasa de remuneración de las horas extraordinarias*
- g) *cualquier otro pago en metálico al que el trabajador doméstico tenga derecho*

- h) *todo pago en especie y su valor pecuniario*
- i) *los detalles relativos al alojamiento suministrado*
- j) *toda retención autorizada*
- k) *el período de preaviso requerido para dar por terminada la relación de trabajo?*

Comentarios:

39. *¿Debería preverse en la recomendación un contrato tipo, por ejemplo, preparado por cada Miembro en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas?*

Comentarios:

40. *¿Debería preverse en la recomendación que todo reconocimiento médico vinculado al trabajo debería ser respetuoso con el derecho a la privacidad de los trabajadores domésticos y debería estar exento de discriminación fundada en motivos como el embarazo o el estado serológico?*

Comentarios:

41. *¿Debería preverse en la recomendación que los trabajadores domésticos deberían recibir con cada paga una relación escrita y fácil de comprender de las sumas debidas y efectivamente abonadas?*

Comentarios:

42. *¿Debería preverse en la recomendación que se aplique a los trabajadores domésticos la legislación nacional relativa a la protección de los créditos salariales, especialmente en caso de insolvencia o fallecimiento del empleador?*

Comentarios:

43. *¿Debería preverse en la recomendación que, atendiendo a las condiciones nacionales, cuando sea el empleador quien suministre alojamiento, éste debería:*

- a) *consistir en una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con cerrojo y una llave que se entregará al trabajador doméstico;*

Comentarios:

- b) *dar acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones, y*

Comentarios:

- c) *tener una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar?*

Comentarios:

44. *¿Debería preverse en la recomendación que no se autorice retención alguna con cargo a la remuneración del trabajador doméstico en concepto de suministro de alojamiento por el empleador?*

Comentarios:

45. *¿Debería preverse en la recomendación que el empleador debería calcular y llevar la cuenta exacta de las horas de trabajo realizadas, incluidas las horas extraordinarias, y que la relación correspondiente se debería comunicar al trabajador doméstico?*

Comentarios:

46. *¿Debería preverse en la recomendación que los trabajadores domésticos deberían tener derecho a disfrutar para las comidas de pausas que tengan la misma duración que para los demás asalariados durante la jornada laboral?*

Comentarios:

47. *¿Debería preverse en la recomendación que, en relación con el trabajo en régimen de disponibilidad laboral inmediata, la legislación nacional o los convenios colectivos deberían disponer:*

- a) *la obligación de que el tiempo de disponibilidad laboral inmediata no se aplique más que durante las horas de trabajo nocturno, según se definan en la legislación nacional o en los convenios colectivos pertinentes;*

Comentarios:

- b) *el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que el empleador pueda solicitar a un trabajador doméstico que trabaje en régimen de disponibilidad laboral inmediata;*

Comentarios:

- c) *el período de descanso compensatorio si el período normal de descanso fuere interrumpido por la obligación de permanecer en situación de disponibilidad laboral inmediata, y*

Comentarios:

d) *la medida en que deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata según la tasa salarial ordinaria o según la tasa aplicable a las horas extraordinarias?*

Comentarios:

48. *¿Debería preverse en la recomendación que los trabajadores domésticos que realizan normalmente un trabajo nocturno no sean objeto de un trato menos favorable que el que reciben los demás asalariados que efectúan un trabajo nocturno?*

Comentarios:

49. *¿Debería preverse en la recomendación que en la legislación nacional o los convenios colectivos se debería disponer que las necesidades corrientes del hogar no pueden justificar que el trabajador doméstico quede privado de su tiempo de descanso diario o semanal?*

Comentarios:

50. *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros deberían contemplar debidamente la posibilidad de señalar un día fijo de descanso semanal, así como un período de descanso compensatorio y el abono de una cantidad adicional en caso de excepción?*

Comentarios:

51. *¿Debería preverse en la recomendación que, durante sus vacaciones anuales, los trabajadores domésticos no deberían quedar obligados a permanecer en el domicilio del empleador o con los miembros del hogar, y que el tiempo de acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se les debería contabilizar como período de vacaciones anuales?*

Comentarios:

52. *¿Debería preverse en la recomendación que, cuando se dé por terminada una relación de trabajo, se debería conceder a los trabajadores domésticos que vivan en un alojamiento suministrado por el empleador:*

- a) *una prórroga del plazo de preaviso, durante el cual podrán seguir viviendo en el domicilio del empleador, y*

Comentarios:

- b) *un tiempo libre, remunerado y de duración razonable durante el período de preaviso para permitirles buscar un nuevo empleo?*

Comentarios:

53. *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros deberían:*

- a) *determinar, atenuar y prevenir los riesgos profesionales propios del trabajo doméstico;*

Comentarios:

- b) *instaurar procedimientos de acopio y publicación de estadísticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo relativas al trabajo doméstico;*

Comentarios:

- c) *formular consejos sobre la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, así como sobre la ergonomía y el equipo de protección, y*

Comentarios:

- d) *elaborar programas de formación y difundir directrices relativas a las exigencias adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo?*

Comentarios:

54. *¿Debería preverse en la recomendación que, para facilitar el abono por parte del empleador de las cotizaciones de seguridad social, los Miembros deberían idear medios como, por ejemplo, un dispositivo de abono simplificado?*

Comentarios:

C. Desarrollo profesional

55. *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros deberían establecer, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, políticas y programas destinados a los trabajadores domésticos a fin de fomentar el desarrollo continuo de sus competencias y cualificaciones, e incluso, si procede, su alfabetización, además de mejorar sus perspectivas de carrera y sus oportunidades de empleo?*

Comentarios:

D. Trabajadores domésticos migrantes

56. *¿Debería preverse en la recomendación que en la reglamentación de las modalidades de repatriación de los trabajadores domésticos migrantes:*

- a) *se deberían disponer garantías financieras con cargo a las personas responsables de sufragar los gastos de repatriación;*

Comentarios:

- b) *se debería prohibir todo abono por parte de los trabajadores domésticos migrantes que tenga por objeto cubrir los gastos de repatriación, y*

Comentarios:

- c) *se deberían definir los plazos y demás condiciones de ejercicio del derecho de repatriación?*

Comentarios:

- 57. *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros contemplen medidas adicionales para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes, como por ejemplo:*

- a) *la creación de una red de alojamiento de urgencia seguro, y*

Comentarios:

- b) *una visita de colocación al hogar en que haya de estar empleado el trabajador doméstico?*

Comentarios:

- 58. *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros de donde procedan los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de éstos, especialmente informándoles de sus derechos antes de salir del país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales, servicios consulares especializados, o mediante cualquier otra medida adicional? Sírvase especificar.*

Comentarios:

E. Vinculación con otras políticas nacionales

59. *¿Debería preverse en la recomendación que se anime a los Miembros a elaborar políticas nacionales destinadas a:*

a) *promover medidas colectivas y accesibles para el suministro de cuidados a niños y otros tipos de cuidados personales;*

Comentarios:

b) *promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, o*

Comentarios:

c) *promover el empleo de los trabajadores domésticos en las categorías profesionales que correspondan a su formación y a sus cualificaciones respectivas?*

Comentarios:

F. Cooperación internacional

60. *¿Debería preverse en la recomendación que se anime a los Miembros a mejorar continuamente la protección de los trabajadores domésticos, principalmente mediante la cooperación en los planos bilateral, regional e internacional? Sírvase detallar.*

Comentarios:

VII. Problemas especiales

61. *¿Revisten la legislación y la práctica nacionales características especiales que pudieran plantear dificultades prácticas en la aplicación de los instrumentos?*

Comentarios:

62. (Para los Estados federales solamente.) *De adoptarse los instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?*

Comentarios:

63. *¿Existen a este respecto otras dificultades que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría tomar en consideración a la hora de redactar los instrumentos?*

Comentarios:

* * *

Anexo

Protección otorgada a los trabajadores domésticos en la legislación laboral, desglosada por países

Europa	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para los trabajadores domésticos
Austria	X			<ul style="list-style-type: none"> – Ley Federal sobre Ayuda y Servicio Domésticos – Ley de Cuidados a Domicilio – Normativa sobre el Salario Mínimo – Ley sobre Cheques Servicio para los Trabajadores Domésticos – A escala estatal existen diversas normativas sobre el salario mínimo de los trabajadores domésticos
Bélgica	X			<ul style="list-style-type: none"> – <i>Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 1^{er} décembre 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, relative à la classification professionnelle et aux salaires</i> – <i>Arrêté royal du 18 avril 1974 autorisant les jours fériés les travaux effectués en exécution d'un contrat de travail domestique</i> – <i>Arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques</i>
Bulgaria		X		
Croacia		X		
República Checa		X		
Dinamarca		X		<ul style="list-style-type: none"> – Ley sobre Determinadas Relaciones de Trabajo en la Agricultura (AERA)
Estonia		X		
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> – Ley sobre el Empleo de Trabajadores Domésticos 	<ul style="list-style-type: none"> – Ley sobre los Contratos de Trabajo 		<ul style="list-style-type: none"> – Ley sobre el Empleo de Trabajadores Domésticos
Francia	X			<ul style="list-style-type: none"> – <i>Convention collective nationale de travail du personnel employé de maison, vigente desde el 27 de junio de 1982</i>

Europa	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para los trabajadores domésticos
Alemania	X			
Irlanda	Los trabajadores domésticos están incluidos explícitamente en algunas disposiciones laborales del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de las personas empleadas en domicilios privados</i>			– <i>Code of Practice for Protecting Persons Employed in other People's Homes</i>
Italia	X			<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 339/1958 sobre la Protección de los Trabajadores Domésticos – Decreto presidencial núm. 1403/1971 por el que se regula la obligación de proporcionar un seguro social a los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores encargados del mantenimiento y limpieza de locales – Convenio colectivo nacional sobre trabajo doméstico (CCNL) de 13 de febrero de 2007 (vigente hasta el 28 de febrero de 2011)
Letonia		X		
Moldova, República de		X		
Países Bajos		X		– Según la normativa sobre la prestación de servicios a domicilio se exige expresamente a los trabajadores domésticos del pago de impuestos y cotizaciones a la seguridad social
Portugal	– Ley núm. 144/99, que prevé la aplicación de sanciones en los casos de violación de los regímenes especiales de contrato de trabajo, incluido el régimen de contrato de trabajo doméstico	X		<ul style="list-style-type: none"> – Decreto núm. 235/92 (régimen por el que se regula el contrato de trabajo de los trabajadores domésticos) – Ley núm. 12/92 (por la que se otorga un estatus especial a los trabajadores domésticos y se regulan las relaciones laborales de carácter familiar) – Decreto núm. 43/1982, por el que se regula el régimen de seguridad social de los trabajadores domésticos
Rumania		X		
Rusia, Federación de		X		
España	Incluida explícitamente en el Real decreto núm. 1424/1985			<ul style="list-style-type: none"> – Real decreto núm. 1424/1985, de 1.º de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio de Hogar Familiar – Decreto núm. 2346/1969, de 25 de septiembre, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social para los Empleados de Hogar

Europa	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para los trabajadores domésticos
Suiza		Los trabajadores domésticos están incluidos en las disposiciones generales relativas a los contratos de trabajo que figuran en el <i>Code des Obligations</i>	Los trabajadores domésticos están implícitamente excluidos en virtud del artículo 2 del Código Federal del Trabajo de 13 de marzo de 1964, que no es aplicable a los domicilios privados	<ul style="list-style-type: none"> – En el presente documento se utiliza como referencia el contrato de trabajo tipo vigente en el Cantón de Ginebra para trabajadores domésticos a tiempo completo y a tiempo parcial – En los cantones francófonos existe la posibilidad de remunerar a los trabajadores domésticos utilizando el sistema de vales (<i>chèque-emploi</i>)
Turquía			Los trabajadores domésticos están explícitamente excluidos en virtud del artículo 4 del <i>Código del Trabajo</i> , excepto de la disposición relativa al pago del salario mínimo	
Reino Unido		X		
Africa	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Burkina Faso		X		<i>Décret n 77- 311PRES/FPT fixant les conditions de travail des gens de maison (17 de agosto de 1997)</i>
Côte d'Ivoire		X		
Egipto			Excluida explícitamente en virtud del artículo 4, b), del Código del Trabajo	
Etiopía		X		
Kenya		X		<ul style="list-style-type: none"> – <i>The Domestic Employment Registration (Repeal) Act (n 55 of 1958 (amended)</i> – <i>The Regulation of Wages (Domestic Servants) Order 1967 (LN n 254 of 1967)</i> – <i>The Regulation of Wages (Domestic Servants Council Establishment) Order 1967 (K.N. n 106 of 1967) (amended by regulations wages of 2007)</i>

Africa	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Mali	– Décret n 96-178/P-RM du 13 juin 1996, Décret du code du travail avec une partie déterminant les conditions générales d'emploi et de rémunérations des gens de maison			– Conditions d'emploi des gens de maison
Mozambique		X		El Código del Trabajo prevé que el trabajo doméstico se regule mediante una legislación especial (que aún no ha sido elaborada)
Namibia		X		
Níger		X		
Senegal	– Convention collective nationale interprofessionnel le du Sénégal du 27 mai 1982	X		<ul style="list-style-type: none"> – Arrêté ministériel N° 3006 MFPTE-DTESS du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté N° 974 MFPT-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison – Arrêté ministériel N° 974 M.F.P.T-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison (abrogé par les dispositions plus favorables du code du travail de 1997 et la convention collective de 1982) – Arrêté ministériel N° 10117 MFPTE-DTSS-CAB 4 du 12 septembre 1975, abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n 974 du 12 septembre 1975 MFPTE-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison
Sudáfrica	X			– Sectoral Determination 7: Domestic Workers [15 de agosto de 2002]
República Unida de Tanzania	Orden relativa a las Instituciones Laborales (Reglamentación de los salarios y las condiciones de empleo), 2007	<i>Employment and Labour Relation Act, 2004</i>		
Túnez			El Code du Travail solamente se aplica a los establecimientos industriales (artículos 1 y 2).	– Décret N° 2002-916 du 22 avril 2002 relatif aux modalités d'application de la loi 2002-32 du 12 mars 2002, relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricoles et non agricoles (incluye explícitamente a los

Africa	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Zimbabwe		X		trabajadores domésticos) – <i>Labour Relations (Domestic Workers) Employment Regulations Act, 2006</i> – <i>Labour Relations (Domestic Workers) Employment Regulations, 1993</i> – <i>Labour Relations (Domestic Workers) Employment Regulations, 1992</i>
El Caribe	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Barbados		X		– <i>Domestic Employee Act</i> – <i>Domestic Employees (Rate of Pay and Hours of duty) Order (as of 1982)</i>
Trinidad y Tabago		X		– <i>The Minimum Wages (Household Assistants) Order, 1991, Legal Notice No. 160</i>
América Latina	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Argentina		X		– Decreto-ley núm. 326 de 20 de enero de 1956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico – Decreto nacional núm. 7979 de 30 de abril de 1956 reglamentario del decreto ley núm. 326/956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico, modificado por el proyecto de ley sobre la modificación del decreto ley núm. 326/56, sobre el Régimen de Trabajo del Personal Doméstico de 7 de mayo de 2004 – Resolución núm. 1306/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que establece remuneraciones mínimas para los trabajadores del servicio doméstico – Ley núm. 25239 que establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico del año 1999
Bolivia	X			– Ley de la Trabajadora del Hogar de 3 de abril de 2003

América Latina	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Brasil			<p>Los trabajadores domésticos están excluidos, salvo en los casos en que estén incluidos de forma expresa (artículo 7 de la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT))</p> <ul style="list-style-type: none"> - El decreto núm. 71885/73 establece que sólo se aplica al trabajo doméstico el capítulo de la CLT sobre vacaciones (artículo 2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ley núm. 5859 de 11 de diciembre de 1972 sobre la profesión de empleado doméstico - Decreto núm. 3361 de 10 de febrero de 2000 que reglamenta la ley núm. 5859 de diciembre de 1972 para facultar el acceso de los empleados domésticos al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FTGS) y al Programa del Seguro de Desempleo - Instrucción Normativa del Instituto Nacional de Seguridad Social núm. 23 de 31 de mayo de 2000 que incluye al empleado doméstico en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio - Resolución núm. 253 de 4 de octubre de 2000 que establece procedimientos para la concesión del seguro de desempleo al empleado doméstico - Ley núm. 10208 de 23 de marzo de 2001 que modifica la ley núm. 5859 de diciembre de 1972 para facultar el acceso de los empleados domésticos al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) y al seguro de desempleo - «Portaria» núm. 77 de 12 de marzo de 2008 que establece cuotas de contribución a la seguridad social de los empleados domésticos - Ley núm. 7195 de 12 de junio de 1984 sobre la responsabilidad civil de las agencias especializadas en proveer empleados domésticos - Decreto núm. 6841 de 12 de junio de 2008 que reglamenta los artículos 3, d), y 4 del Convenio núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que trata de la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación, aprobada por decreto legislativo núm. 178, de 14 de diciembre de 1999, y promulgada por decreto núm. 3.597, de 12 de septiembre de 2000, y dicta otras disposiciones
Chile	X			
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo se aplican expresamente a los trabajadores del servicio doméstico 			<ul style="list-style-type: none"> - Decreto núm. 0824 de 29 de abril de 1988 por el cual se desarrolla la ley núm. 11 de 1988 la cual consagra unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los Trabajadores del Servicio Doméstico

América Latina	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Costa Rica	X			<ul style="list-style-type: none"> – Proyecto de ley de reforma del código de la niñez y la adolescencia, protección de los derechos de las personas adolescentes en el trabajo doméstico, expediente núm. 15895 (pendiente de aprobación)
Guatemala	X			<ul style="list-style-type: none"> – Acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social núm. 24-2005 de 2 de febrero de 2005 que crea el Comité Técnico de Seguimiento para la Prevención y Erradicación del Trabajo infantil doméstico, que realizan niñas, niños y adolescentes en casa particular
México	X			<ul style="list-style-type: none"> – Reglamento regulador de la afiliación voluntaria de los trabajadores domésticos en el régimen obligatorio de la seguridad social – Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar de septiembre de 2007 (pendiente de aprobación) – Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federales del Trabajo; Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (prevé la reforma de varios artículos relativos a los trabajadores del hogar) (pendiente de aprobación)
Nicaragua	X			<ul style="list-style-type: none"> – Reglamento de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico, Reglamento núm. 202 de 2 de noviembre de 1978
Panamá	X			
Paraguay	X			
Perú		X		<ul style="list-style-type: none"> – Ley de los Trabajadores del Hogar núm. 27986 de 2003 – Decreto supremo núm. 015-2003-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar – Resolución de superintendencia núm. 191-2005-SUNAT de 2005 que establece Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes

Trabajo decente para los trabajadores domésticos

América Latina	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Uruguay		X		<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 18065 de 15 de noviembre de 2006 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico – Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de junio de 2007 – Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Economía y Finanzas de 15 de enero de 2007 sobre el salario mínimo de trabajadores domésticos – Decreto núm. 162/993 de 31 de marzo de 1993 por el que se establece que tendrán derecho al cobro de asignación familiar y subsidio por maternidad las personas que en cualquier área territorial realicen tareas domésticas

Oriente Medio	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Irán, República Islámica del	X			
Jordania			– Excluida expresamente en virtud del artículo 3, c) del Código del Trabajo y de la modificación núm. 8 de 1996	Contrato de trabajo especial para los trabajadores domésticos extranjeros
Líbano			– Excluida expresamente en virtud del artículo 7 de la Ley de 23 de septiembre de 1946 relativa al <i>Code du Travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Arrêté No. 334 du 5 août 1965 relatif au contrôle des gouvernantes, serviteurs et cuisiniers étrangers travaillant dans les maisons</i> – La legislación relativa a la regulación de las actividades de los empleados domésticos está aún en fase de proyecto
Arabia Saudita			Excluida expresamente en virtud del artículo 7, b) del Código del Trabajo, 2006 (Real decreto núm. M/51)	Se ha elaborado el proyecto de reglamento sobre trabajadores domésticos, que está pendiente de aprobación (véase la observación relativa al Convenio núm. 111 formulada en 2007 al Gobierno de Arabia Saudita)

Oriente Medio	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Yemen			– Excluida expresamente en virtud del artículo 3, b) del Decreto Republicano sobre la ley núm. 5 de 1995 relativa al Código del Trabajo, modificado en virtud de la ley núm. 25 de 1997	
Asia	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Bangladesh			– Excluida expresamente en virtud del artículo 1.4 de la Ley del Trabajo	
Camboya			– Los trabajadores domésticos están expresamente excluidos, excepto en los casos en que una disposición se aplique a ellos de forma expresa (artículo 1 del Código del Trabajo)	
China		– Los trabajadores domésticos están incluidos implícitamente en la Ley de Contratos de Trabajo y en los Principios generales de la Ley Civil	– Los trabajadores domésticos están excluidos implícitamente de la Ley de Contratos de Trabajo, de la Ley del Trabajo, de las disposiciones sobre el salario mínimo y del Reglamento del Consejo de Estado sobre las horas de trabajo de los empleados	

Asia	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Región Administrativa Especial de Hong Kong (China)		X		
India			<ul style="list-style-type: none"> – Los trabajadores domésticos están excluidos implícitamente de la Ley nacional núm. 11 de 1948 sobre salarios mínimos, pero cada Estado puede ampliar el ámbito de aplicación de la Ley, de modo que ampare a los trabajadores domésticos en su territorio 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Domestic Workers (Registration Social Security and Welfare) Bill, 2008</i> (pendiente de aprobación a escala nacional) – Existen regímenes especiales en algunos Estados y territorios, como por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> Karnataka: <i>Minimum Wages Act for Domestic Workers</i>, notificación núm. KAE 15 LMW 04, 12 de marzo de 2004 Kerala: notificación de 23 de mayo de 2006, G.O. (MS) núm. 48/2005/LBR, relativa a la inclusión de los trabajadores domésticos en la <i>Schedule on the Minimum Wages Act, 1948</i> Andhra Pradesh: <i>Fixation of Minimum Rates of Wages in the Employment of Domestic Workers</i>, en Parte 1 de la <i>Schedule on the Minimum Wages Act, 1948</i>, G.O. Ms. núm. 119, Empleo, formación y fábricas (<i>Lab. 11</i>), 10 de diciembre de 2007 Tamil Nadu: Creación del Consejo de trabajadores domésticos en virtud del artículo 6 de la <i>Tamil Nadu Manual Workers (Regulation of Employment and Conditions of Work) Act, 1982</i> – G.O. Ms. núm. 169 de 13 de agosto de 2007
Indonesia			<ul style="list-style-type: none"> – Los trabajadores domésticos están excluidos expresamente de la Ley núm. 13 de 2003 sobre la mano de obra. Con arreglo a esta ley, solamente tienen obligaciones los empleadores que pueden considerarse una empresa 	

Asia	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Japón		– La Ley sobre las Normas de Trabajo ampara a los trabajadores domésticos empleados por agencias que contratan sus servicios a hogares particulares	– Los trabajadores domésticos contratados directamente para trabajar en hogares particulares quedan excluidos explícitamente en virtud del artículo 116. 2 e), y quedan excluidos implícitamente en virtud del artículo 9 de la Ley sobre las Normas de Trabajo	
Kazajstán	X			
República de Corea			– Los trabajadores domésticos están excluidos explícitamente en virtud del artículo 10 de la Ley sobre las Normas de Trabajo	
Malasia	– Los trabajadores domésticos están incluidos, excepto en los casos en que están excluidos explícitamente (véase el anexo primero de la Ley de Empleo, 1955)			
Pakistán			– Los trabajadores domésticos están excluidos implícitamente en virtud del artículo 4 de la Ley sobre el Pago de Salarios, 1936	
Filipinas	X			
Sri Lanka		– La orden sobre los consejos de salarios se aplica implícitamente a los trabajadores domésticos (artículo 64)		– Orden núm. 28 de 1871 y orden núm. 18 de 1936, que estipulan el registro de los empleados domésticos

Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Asia	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implicítamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Tailandia		<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores domésticos están incluidos implícitamente en el Código Civil y en el Código Mercantil - Están expresamente incluidos en la Ley sobre Protección Laboral, excepto en los casos en que están excluidos explícitamente (véase el Reglamento Ministerial B.E. 2541 (1998)) 		
Viet Nam	X			

Australia y algunos Estados seleccionados	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implicítamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Gobierno Federal			- Los trabajadores domésticos están expresamente excluidos en virtud del artículo 6.1 de la Ley de Relaciones Laborales, 1996	
Australia Occidental			- Los trabajadores domésticos están expresamente excluidos en virtud del artículo 3.1 de la Ley sobre las Condiciones Mínimas de Trabajo 1993	
Tasmania		X		
Queensland		X		

Canadá, algunas provincias seleccionadas	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implícitamente incluida en las normas que rigen las condiciones de trabajo	Excluida de las normas que rigen las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Gobierno Federal	En Canadá el trabajo doméstico no está regulado a escala federal			
Columbia Británica	X			
Manitoba	– Los trabajadores domésticos están expresamente incluidos, pero aquellos que trabajan menos de 12 horas semanales no están amparados por algunas disposiciones (Reglamento de Manitoba 6/2007, s. 4)			
Ontario	X			
Quebec	– Los trabajadores domésticos están incluidos; sin embargo, en virtud del artículo 3.2 de la Ley relativa a las Normas Laborales, están excluidos los trabajadores que sólo prestan servicios de cuidado, incluidos los que prestan servicios domésticos directamente relacionados con estos servicios			

Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Estados Unidos y algunos Estados seleccionados	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Implicítamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo	Normas especiales para trabajadores domésticos
Gobierno Federal	Los trabajadores domésticos están incluidos, pero los trabajadores «ocasionales», por ejemplo los cuidadores de niños y los acompañantes, están expresamente excluidos (FLSA 29 U.S.C. s. 213, a), 15)			
California		X		<i>California Wage Order 15</i> , 2001 regulating the wages, hours, and working conditions in the Household Occupations
Florida		X		
Nueva York		<ul style="list-style-type: none"> – Los trabajadores domésticos están incluidos implícitamente; pero están expresamente excluidos los cuidadores de niños y demás cuidadores cuyos deberes principales no incluyan las tareas domésticas (<i>Minimum Wage Act 12 NYCRR s. 651, 5), a)</i>) 		<ul style="list-style-type: none"> – <i>La Domestic Workers and Household Employees Law</i> es aplicable a las agencias de empleo que contratan empleados domésticos o del hogar en virtud de los artículos 12 NYCRR s. 690 y ss
Oregón		<ul style="list-style-type: none"> – Los trabajadores domésticos están incluidos implícitamente, pero los trabajadores domésticos ocasionales (Oregon Revised Statutes (ORS) 653.020(2)), los cuidadores de niños (ORS 653.020(13)) y los acompañantes (ORS 653.020(14)) no están amparados por determinadas disposiciones 		