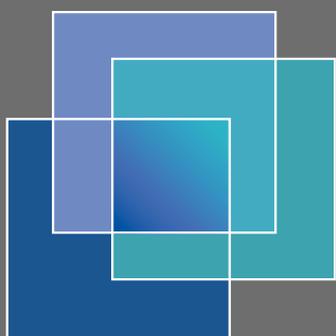
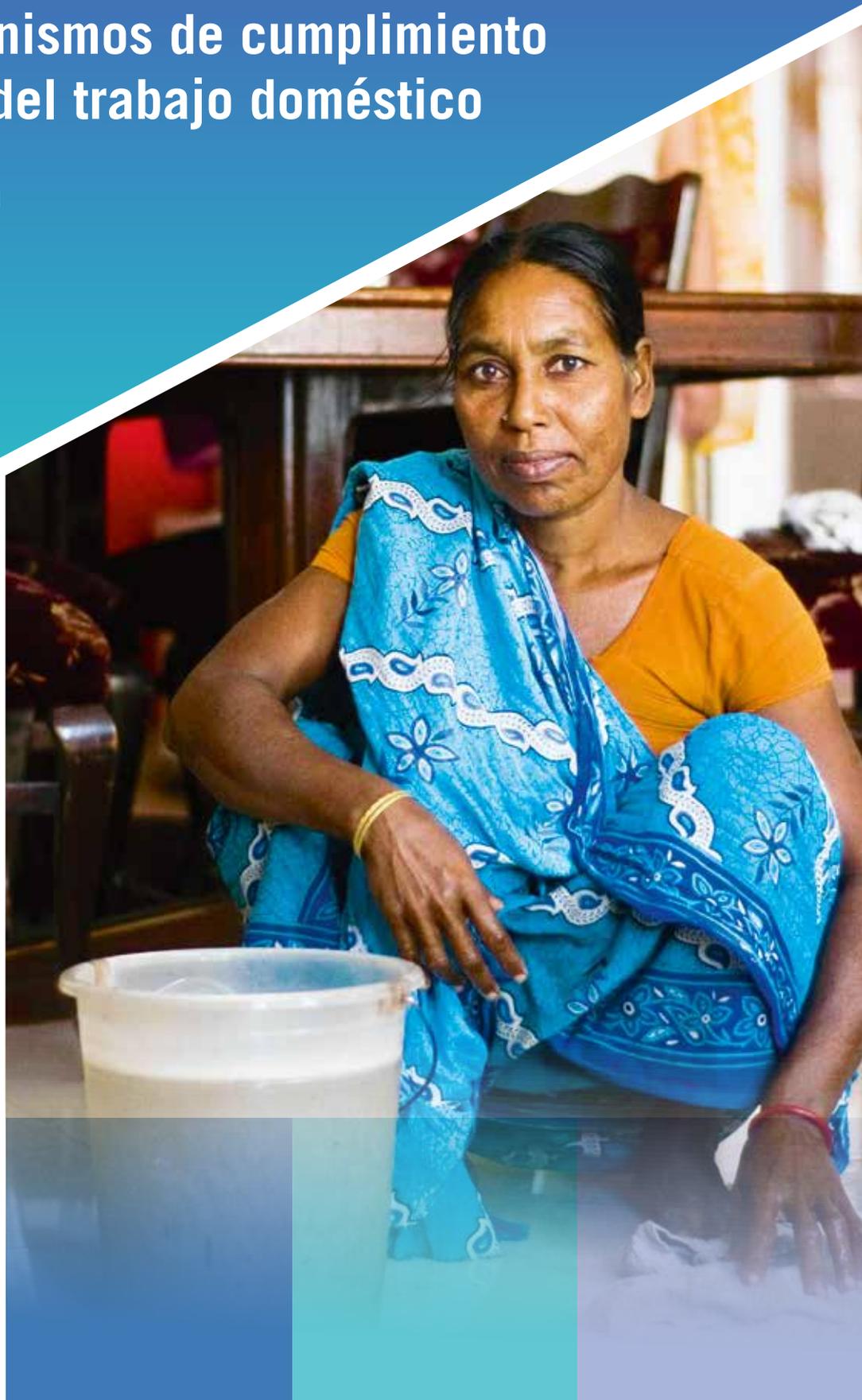




Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico

Guía introductoria



Administración del Trabajo
Inspección del Trabajo
Seguridad y Salud en el Trabajo

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO
Y OTROS MECANISMOS
DE CUMPLIMIENTO
EN EL SECTOR DEL TRABAJO
DOMÉSTICO

GUÍA INTRODUCTORIA

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y OTROS MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

GUÍA INTRODUCTORIA

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

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

La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, OIT, 2016

ISBN 978-92-2-329447-2 (impreso)
ISBN 978-92-2-329448-9 (pdf web)

International Labour Office

inspección de trabajo / trabajo doméstico / trabajador doméstico / derechos de los trabajadores / normas internacionales del trabajo / Convenio de la OIT / aplicación / buenas prácticas / papel de la OIT
04.03.5

Publicado también en francés: *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: guide d'introduction* (ISBN 978-92-2-229447-3 (impreso); ISBN 978-92-2-229448-0 (pdf web)), Ginebra, 2016; y en inglés: *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide* (ISBN 978-92-2-129447-4 (impreso); ISBN 978-92-2-129448-1 (pdf web)), Ginebra, 2015.

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns, o escríbanos a ilopubs@ilo.org.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-JMB-CORR-REPRO-DISTR

PRÓLOGO

Los trabajadores domésticos representan un segmento importante de la población mundial empleada y, en muchos países, una parte significativa de la economía informal. El hecho de pertenecer a esta categoría convierte, a muchos de ellos, en trabajadores invisibles, no representados y desprotegidos. En muchos casos, incluso la naturaleza de la relación de trabajo es imprecisa; los empleadores no reconocen a los trabajadores como empleados y con frecuencia no consideran su contribución al hogar como un verdadero trabajo.

Numerosos trabajadores domésticos están expuestos a una gran variedad de abusos, incluidos la violación de los derechos humanos fundamentales como la libertad de movimiento y el respeto de la vida privada. La vulnerabilidad de los trabajadores domésticos es mayor en el caso de los niños, los migrantes y las minorías étnicas. Otro tipo de violaciones muy comunes son las relacionadas con su derecho al pago de sus salarios, jornada laboral, condiciones de vida y falta de protección contra los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Las causas desencadenantes de la inobservancia de las normas aplicables pueden ser diversas, desde la falta de información a las cargas administrativas, o la desconfianza en las instituciones y la escasa capacidad de cumplimiento, entre otras, según el contexto de cada país.

El reconocimiento de la necesidad de hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos llevó a la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Desde entonces, existe un interés creciente entre los Estados Miembros por mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos de todas las regiones. Los mandantes de la OIT han solicitado en numerosas ocasiones conocer la forma en que los países aplican el Convenio núm. 189, elaboran sus leyes, políticas y enfoques institucionales para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos, y en concreto, cómo «formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional», tal y como lo dispone el artículo 17, 2) del Convenio núm. 189.

En varios foros regionales de intercambio de conocimientos, organizados por la OIT en África, las Américas, los Estados árabes, Asia y el Pacífico, y en Europa y Asia Central en 2011 y 2012, así como en las reuniones celebradas con los gobiernos y los interlocutores sociales en varias ocasiones, se llegó a la conclusión consensuada de que la forma en que los Estados están formulando y poniendo en práctica la legislación sobre el trabajo doméstico resulta todavía insuficiente. Además, se manifestó cierta preocupación sobre la eficacia de las inspecciones del trabajo en este sector, que con frecuencia no es considerado como un sector prioritario debido en parte al limitado acceso a los lugares de trabajo. Sin embargo, mientras las autoridades de algunos países, como las de América del Sur, son muy activas en este ámbito, en otras regiones los organismos de control se muestran más cautelosos sobre la manera de utilizar los escasos recursos de los que disponen en un sector en el que las quejas son escasas.

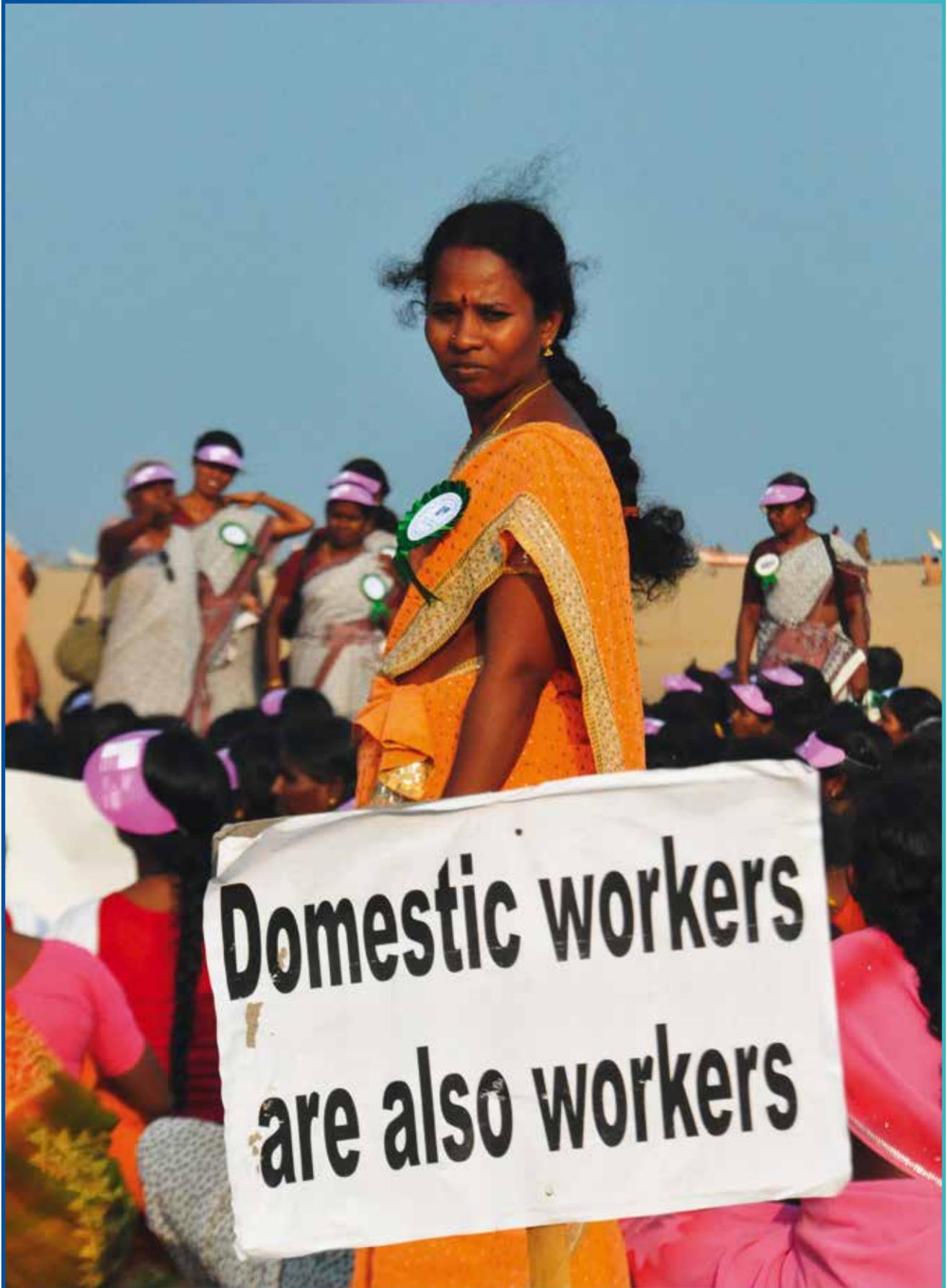
Esta publicación corresponde a una de las áreas clave de la Estrategia para la acción de la OIT (2011-2015) como continuación de la Resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011 junto con el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Trata de contribuir a una mejor comprensión de los desafíos para el cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Identifica asimismo la forma en que los países han definido las políticas y prácticas para prestar mejores servicios a los trabajadores domésticos y a sus empleadores en el ámbito de las condiciones de trabajo, con especial atención a la inspección del trabajo.

La Guía proporciona información de una manera sencilla, con el objeto de ayudar a los Estados Miembros a identificar medidas prácticas para abordar los problemas de incumplimiento y determinar mejor las medidas que toman las instituciones pertinentes, como las inspecciones del trabajo, para poner en práctica la legislación que protege a los trabajadores domésticos.

Esta Guía es el resultado de la colaboración de compañeros de distintos servicios y oficinas de la OIT, y en concreto del Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS); del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC); del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY); del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED); de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV); y de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Un reconocimiento especial para Joaquim Pintado Nunes, coordinador de la investigación, Amelita King Dejardin, Martin Oelz y José María Ramírez Machado por su valiosa aportación. Las fotos de la publicación se han seleccionado entre los resultados del concurso de fotografía organizado por el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional y la Oficina Subregional de la OIT para Asia Meridional (DWT/OSR-Nueva Delhi) para promover el trabajo decente de los trabajadores domésticos.

Nancy J. Leppink

Jefa del Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo
y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH)





ÍNDICE

pág. v	Prólogo
pág. 1	Acerca de esta Guía
pág. 4	PARTE 1: Características del sector del trabajo doméstico
pág. 14	...	PARTE 2: Las normas laborales aplicables al sector
pág. 14	2.1. Normas internacionales del trabajo
pág. 16	2.2. Legislación nacional sobre trabajo doméstico
pág. 18	PARTE 3: Cumplimiento en el sector del trabajo doméstico
pág. 18	3.1. Desafíos
pág. 25	3.2. Mejora del cumplimiento en el sector del trabajo doméstico
pág. 25	3.2.1. Creación de una base que favorezca el cumplimiento
pág. 32	3.2.2. Conciliación, mediación y reparación legal
pág. 33	3.2.3. Cumplimiento a través de la inspección del trabajo
pág. 47	3.2.4. Enfoques para ámbitos específicos de preocupación
pág. 66	...	PARTE 4: Resumen de las medidas para fomentar el cumplimiento en el sector del trabajo doméstico
pág. 73	...	Bibliografía
pág. 77	...	Anexo I: Campañas de la inspección del trabajo para el sector del trabajo doméstico
pág. 89	...	Anexo II: Lista de verificación para la preparación, realización y seguimiento de las visitas de inspección
pág. 93	...	Anexo III: Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
pág. 101	..	Anexo IV: Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)
pág. 109	..	Anexo V: Modelos de contratos tipo y formularios

ACERCA DE ESTA GUÍA

En las dos décadas anteriores, como consecuencia de la integración de la mujer al mundo del trabajo y el envejecimiento de la población, el número de trabajadores domésticos se ha incrementado en 20 millones y es probable que siga aumentando en los próximos años. Aunque será difícil calcular exactamente la cantidad de trabajadores domésticos en el mundo, sobre todo porque forman parte de la economía informal, las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para 2010 indican que hay por los menos 52,6 millones de trabajadores domésticos, lo que representa el 3,6 por ciento del total del trabajo remunerado y el 7,5 por ciento del empleo remunerado femenino. Las estimaciones también indican la alta prevalencia de la mujer empleada en el trabajo doméstico (83 por ciento) (OIT, 2013a).

Los trabajadores domésticos son unos de los trabajadores más vulnerables. El sector has sido considerado tradicionalmente como el punto de acceso al mercado laboral para las comunidades poco cualificadas y desfavorecidas. El bajo estatus socioeconómico de los trabajadores domésticos; el estigma de dicho trabajo, que es considerado en muchos países como una actividad no productiva; el tipo de lugar de trabajo aislado, y con una representación colectiva todavía escasa, hace que estos trabajadores sean particularmente vulnerables a la explotación y a las malas condiciones de trabajo. Su situación se caracteriza a menudo por excesivamente largas e impredecibles jornadas laborales, grandes volúmenes de trabajo y salarios muy bajos o incluso remuneraciones en especie ilegales, así como ausencia de protección social. Muchos de ellos están expuestos a discriminación y violencia en el lugar de trabajo. Los trabajadores domésticos, y en especial las mujeres y los niños, se enfrentan a todo tipo de abuso psicológico y sexual (Ramirez-Machado, 2003) y, en el peor de los casos, pueden quedar atrapados en situaciones de trabajo forzoso y trabajo infantil. Otro tema es el de los lugares en los que habitan y para los que trabajan, alojamientos inadecuados y privación de la vida familiar.

El consenso sobre la necesidad de proporcionar un marco más adecuado para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y conseguir un trabajo decente para ellos llevó a la OIT a adoptar el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Estos instrumentos sientan los principios básicos y las normas laborales mínimas para los trabajadores domésticos a la vez que reconocen su naturaleza específica, la diversidad de los acuerdos laborales mediante los que se contrata a los trabajadores domésticos,

y en los distintos sistemas jurídicos y circunstancias socioeconómicas de los Estados Miembros. El Convenio destaca además la importancia de tomar medidas que garanticen el cumplimiento de las leyes y reglamentos de protección de los trabajadores domésticos, incluidos mecanismos sancionadores accesibles, y la formulación y puesta en práctica de medidas relativas a la inspección del trabajo.

Si bien la legislación de numerosos países garantiza los mismos derechos a los trabajadores domésticos que a los demás trabajadores, incluso en estos países existen numerosas lagunas respecto al cumplimiento de la normativa. En algunos casos, la ley no contempla el sector adecuadamente o, donde lo hace, el trabajo doméstico no dispone de mecanismos como la inspección del trabajo. En otros casos, la falta de recursos institucionales o de capacitación se añade a las características específicas del sector, a saber, la invisibilidad de la mano de obra y la inviolabilidad del domicilio privado, lo que dificulta la posibilidad de realizar inspecciones o poner en marcha cualquier otro mecanismo de control.

Esta Guía se centra en los desafíos a los que se enfrentan los países en la promoción del cumplimiento de la legislación laboral relativa al sector del trabajo doméstico. Trata de proporcionar a los organismos gubernamentales, incluidas las inspecciones y otras instituciones encargadas de la aplicación de la legislación laboral, así como a los interlocutores sociales y, más en general, a los trabajadores domésticos y sus empleadores, una descripción de:

- el marco de la OIT sobre los derechos de los trabajadores domésticos;
- los problemas actuales para la efectiva aplicación de la legislación laboral a los trabajadores domésticos;
- medidas adecuadas para el cumplimiento de la legislación;
- sistemas de inspección y métodos existentes sobre el trabajo doméstico con el objeto de destacar las deficiencias existentes y las buenas prácticas.

Donde sea posible, la Guía ofrece ejemplos y sugerencias para las iniciativas de promoción y sensibilización, control, y aplicación de la ley que han sido o podrían aplicarse en los distintos países. Si bien se presta especial atención a los sistemas de inspección por ser, por definición, el servicio público para la protección de los derechos de los trabajadores mientras están empleados, se mencionan también otros mecanismos de cumplimiento en la medida en que se aplican a los trabajadores domésticos y a sus empleadores.

La Guía abarca en primer lugar las características específicas del sector, los desafíos que plantea y la manera de tratarlos en las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional. Seguidamente presenta las prácticas adoptadas por los países en un intento de incrementar el grado de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico.

Por último, los anexos contienen los instrumentos prácticos, como las directrices para el desarrollo de campañas de inspección del trabajo para el sector, una lista de verificación para las visitas de inspección y ejemplos del contrato de trabajo tipo.

Esta Guía no pretende ser exhaustiva con respecto a los temas expuestos, sino presentar brevemente la variedad de desafíos para el cumplimiento en el sector y las respuestas específicas requeridas para abordarlos.







CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Las particulares características del sector del trabajo doméstico hacen que el enfoque normativo y de cumplimiento del gobierno resulte complicado; el sector se caracteriza por una amplia informalidad, y los estereotipos que infravaloran la importancia de este tipo de trabajo siguen existiendo en muchos países. Además, la relación entre los trabajadores domésticos y sus empleadores es atípica en el sentido de que el trabajo se realiza en la privacidad del domicilio, en lugares que no fueron concebidos para ser lugares de trabajo, y para personas con tendencia a no considerarse a sí mismas como empleadoras.

DISTINTOS ACUERDOS DE EMPLEO

Los trabajadores domésticos ofrecen su trabajo a través de una diversidad de acuerdos, sea directamente en el domicilio o a través de intermediarios o incluso de servicios públicos. Pueden trabajar para un empleador único o, según solicitud o en función de varios contratos a tiempo parcial, en varios domicilios diferentes, y pueden prestar sus servicios de manera informal o en la economía formal. Pueden vivir en el domicilio donde trabajan o trasladarse diariamente de su casa al domicilio. Son numerosos los trabajadores domésticos que tienen una relación de parentesco con sus empleadores y no están considerados como empleados. En África, por ejemplo, se dan

numerosos casos de chicas jóvenes que trabajan para sus familiares a cambio de dinero, alojamiento, alimentación o transporte al colegio. La expresión «práctica del confiage» es común en África occidental respecto a los niños que van de las zonas rurales a las casas de familiares para recibir una educación y recompensan el favor trabajando. En Haití, las familias sin recursos para mantener a sus hijos los envían a familias de acogida, donde trabajan como «restavecs» (suerte de pequeños esclavos) y, a cambio, se satisfacen sus necesidades básicas.

Recuadro 1 ■ Múltiples empleadores de trabajadores domésticos

Los empleadores de trabajadores domésticos pueden ser miembros del hogar para el que trabajan, empresas que prestan servicios comerciales, agencias privadas que ponen a los trabajadores a disposición de los hogares¹, o incluso instituciones públicas. La legislación de la mayoría de los países reconoce los diversos tipos de empleadores del sector, sin embargo las dudas surgen cuando el trabajo se realiza para múltiples empleadores, y en especial si conviven en la misma vivienda. Para solucionar este tipo de situaciones, la legislación española establece que «a los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas»².

Los trabajadores domésticos pueden ser autónomos y, como en cualquier otro negocio, comprometerse a proporcionar unos resultados al empleador a cambio de un precio negociado según lo dispuesto en la legislación mercantil. Sin embargo, es frecuente que la aparente prestación de servicios encubra una relación de trabajo no reconocida como tal por el empleador. En estos casos, el trabajador doméstico recibe órdenes e instrucciones como cualquier trabajador pero sin ninguna protección de la legislación laboral y, en la mayoría de los casos, con un nivel de protección social menos favorable³.

INFORMALIDAD

Los trabajadores domésticos son a menudo «invisibles», lo que significa que son trabajadores no declarados⁴ sin afiliación a la seguridad social o a otro tipo de declaración obligatoria. En algunos

- 1 Según una encuesta realizada por la Home Services Association, en países como China, más de medio millón de empresas de servicios, principalmente de pequeña escala, que emplean a 20 millones de personas proporcionan trabajo doméstico a los hogares particulares.
- 2 Artículo 1 del Real Decreto 1620/2011 del 14 de noviembre de 2011.
- 3 Para obtener más información sobre la diferencia entre la relación comercial y relación laboral, véase la Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).
- 4 El término de trabajador no declarado está definido de varias formas por los expertos y las diversas legislaciones, a saber, trabajo ilegal, trabajo irregular, empleo ilegal, empleo no registrado, empleo encubierto, «trabajo en negro», etc. Una definición comúnmente aceptada de «trabajo encubierto», propuesta por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), es el trabajo «que, sin ser ilegal en sí mismo, no ha sido declarado a una o más autoridades administrativas» (*OECD Employment Outlook*, 2004, pág. 232). La Unión Europea propuso una definición similar, que define el trabajo no declarado como «cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza pero que no sea declarada a las autoridades públicas, teniendo en cuenta las diferencias en los sistemas reguladores de los Estados Miembros» (Comunicación de la Comisión sobre el trabajo no declarado (COM/1998/0219), 7 de abril de 1998).

casos, los trabajadores pluriempleados prestan servicios domésticos remunerados además de disponer de un trabajo declarado por el que reciben prestaciones sociales. Incluso en el caso de relaciones de trabajo inscritas en el registro de la seguridad social, puede que el salario no esté totalmente declarado, como ocurre, por ejemplo, cuando no se informa de la remuneración en especie o se declara un trabajo a tiempo completo como trabajo a tiempo parcial. El trabajo no declarado en este sector, como en otros, atenta contra las normas sobre el trabajo decente ya que se priva a los trabajadores de la protección de la legislación nacional y, aún en el caso de que existan regímenes de protección social para los trabajadores domésticos, no están afiliados a la seguridad social. El trabajo no declarado constituye asimismo una seria amenaza para los sistemas de la seguridad social y fomenta la injusticia distributiva, puesto que algunos trabajadores y empleadores cotizan a la seguridad social y pagan impuestos mientras que otros reciben «gratuitamente» la mayoría de los servicios públicos.

Las relaciones de trabajo informales de los trabajadores domésticos son habituales en muchos países, tal y como lo reconocen los participantes de los dos foros regionales de la OIT para el intercambio de conocimientos, celebrados en Lisboa (Portugal) del 11 al 12 de octubre de 2012 y en Dar es Salaam (República Unida de Tanzania) del 28 al 30 de mayo de 2012. En este último, algunos participantes relataron que en la mayoría de los países africanos la seguridad social para los trabajadores domésticos era algo nuevo que no era aceptado por los empleadores. La relación de trabajo de carácter informal afecta también a otras regiones; por ejemplo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) estimó que, en la Unión Europea, la incidencia del trabajo no declarado en los hogares familiares era del 19 por ciento en 2008 (Williams y Renooy, 2009).

CONTRATACIÓN ILEGAL

Los trabajadores domésticos pueden ser contratados por las familias directamente o a través de agencias de empleo públicas o privadas, o de intermediarios que actúan de forma ilegal. En algunos países, las agencias de empleo privadas desempeñan un importante papel de atención a las demandas del mercado de trabajo. Sus servicios sirven para prevenir el abuso mediante la información ofrecida a los empleadores y a los trabajadores sobre los derechos y obligaciones antes y durante la relación de trabajo, y en especial si sus actividades están adecuadamente reguladas⁵. Sin embargo, pueden dar lugar a prácticas abusivas, especialmente cuando el trabajador es migrante,

Recuadro 2 ■ Protección de los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas

El artículo 15 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), solicita a los gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores y, donde existan, con las organizaciones representativas del sector, que regulen y controlen la actividad de las agencias de empleo privadas:

- determinando las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias;

5 En Filipinas, por ejemplo, las agencias de empleo privadas tienen la obligación de garantizar a los trabajadores domésticos los mejores términos y condiciones de empleo y que el contrato de trabajo establezca condiciones de trabajo acordes con la ley. Se espera además que ofrezcan sesiones de orientación previas al empleo para informar a los trabajadores domésticos y a los empleadores de sus derechos y responsabilidades (art. 6, punto 36 c) de la ley que establece políticas de protección y bienestar para los trabajadores domésticos (ley núm. 10361 de 18 de enero de 2013).

- asegurando la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas;
- adoptando todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- considerando la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
- adoptando medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

Estas disposiciones deberían aplicarse de forma conjunta con las disposiciones del Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997.

proporcionándole falsa información sobre los términos y condiciones del empleo o fomentando diversos tipos de explotación, incluido el trabajo forzoso.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES

En numerosos países la mayoría de los trabajadores domésticos son migrantes, muchos de los cuales se encuentran en una situación irregular que los hace especialmente vulnerables a situaciones de abuso y explotación. Los trabajadores domésticos migrantes pueden quedar excluidos del ámbito de la legislación nacional o beneficiarse únicamente de una protección jurídica limitada. Los visados de trabajo se expiden únicamente por un período de tiempo limitado, e incluso pueden estar limitados a la duración o renovación de los contratos de trabajo o a un empleador determinado, lo que infunde un sentimiento de miedo a perder el empleo y a ser expulsados del país. En algunos Estados Miembros el hecho de que los trabajadores migrantes no puedan abandonar al empleador a través del cual consiguen el permiso de trabajo dificulta la movilidad y sienta las bases para los abusos (Ramirez-Machado, 2003, pág. 4).

Los trabajadores domésticos migrantes, con mayor frecuencia que los demás trabajadores, carecen de información sobre sus derechos y posibles soluciones a los abusos; incluso cuando están al tanto de las mismas, a menudo dudan en denunciar a sus empleadores por las posibles repercusiones negativas para la relación de trabajo y el miedo a ser expulsados.

La condición de trabajador migrante puede además ser poco clara. En la Unión Europea, por ejemplo, se han notificado casos de jóvenes *au pair* explotados como trabajadores domésticos; entre los abusos más comunes se incluyen el impago de los salarios, las excesivas horas de trabajo, la discriminación y el acoso sexual⁶. Un estudio realizado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores y el Centro Internacional de Formación de la OIT (ACTRAV/CIF-OIT) muestra que «tal abuso del trabajo de los jóvenes *au pair* afecta especialmente a los trabajadores migrantes del hemisferio Sur, para los que un trabajo extremadamente mal remunerado y sobreexplotado es con frecuencia la única manera de obtener la residencia legal en la UE» (OIT, 2013c, pág. 10).

6 Véase FRA, 2011.

TRABAJO FORZOSO

Según la *Estimación mundial de la OIT sobre el trabajo forzoso* (OIT, 2012a), el trabajo doméstico, junto con el trabajo en la agricultura y la construcción, es uno de los sectores económicos con un índice más elevado de trabajo forzoso. El sector se presta a ello porque, aunque el trabajo doméstico no se realice necesariamente en áreas remotas, es casi más invisible que el de los trabajadores de las plantaciones, las minas u otros lugares no visibles para los demás. Los trabajadores domésticos, y especialmente si son migrantes, sufren a menudo una restricción de movimientos y se les prohíbe abandonar el hogar particular, hablar con otras personas, contestar a la puerta o al teléfono y utilizar sus propios teléfonos. Los contratos originales son sustituidos por otros menos favorables cuando los trabajadores llegan al país de destino, y su documentación queda en manos de los empleadores, que en algunas ocasiones se creen con el derecho a retenerlos en su posesión, sobre todo en los casos en que el empleador pagó tarifas elevadas para obtener el visado del trabajador o por los servicios de la agencia de empleo. Se ha informado incluso de casos en los que los trabajadores domésticos han debido pagar al empleador o a la agencia privada para recuperar su documentación.

El trabajo forzoso existe asimismo cuando los trabajadores aceptan una relación de trabajo de forma voluntaria y posteriormente se encuentran en situaciones de privación de libertad cuando quieren finalizar dicha relación. En algunos países, los trabajadores domésticos migrantes necesitan el permiso de sus empleadores para abandonar el hogar particular (con objeto de impedirles así su posible recurso a los mecanismos de protección existentes para estos trabajadores) o únicamente pueden abandonar el hogar en el que trabajan acompañados de miembros del mismo; existen incluso países en los que el empleador puede denunciar a la policía el abandono del hogar por parte del trabajador doméstico con anterioridad a la fecha de terminación de la relación de trabajo establecida en el contrato, tras lo cual el trabajador es detenido y devuelto al lugar de trabajo.

Estos trabajadores pueden ser completamente invisibles para los demás, incluso para los vecinos, siendo los miembros del hogar los únicos que conocen su existencia. Tanto el lugar de trabajo como el mundo exterior pueden resultar hostiles para este tipo de trabajadores ya que desconocen la cultura y el idioma del país al que llegan, y pueden incluso ignorar dónde se encuentran, especialmente si son víctimas de la trata de seres humanos. Podrían asimismo perder el contacto con sus familiares, pues se les puede prohibir también comunicarse con ellos. Todas estas circunstancias, por lo tanto, los hacen sumamente vulnerables y constituyen una seria violación de los derechos humanos.

DISCRIMINACIÓN

Los trabajadores domésticos son a menudo víctimas de la discriminación directa o indirecta por diversas razones: porque la mayoría de ellos son mujeres, por su condición de migrantes, o por formar parte a menudo de grupos desfavorecidos, como las minorías étnicas y las poblaciones indígenas y tribales, y por ser considerados como personas con un nivel social bajo. Los datos obtenidos de diversos países, como el Reino Unido, revelan asimismo estereotipos por razón de la nacionalidad, que constituye un indicador de la personalidad y nivel de formación del trabajador (Cox, 1999). En Malasia los trabajadores domésticos filipinos reciben salarios más elevados que los trabajadores indonesios por un trabajo similar, mientras que en Jordania están mejor pagados que los de Sri Lanka o Etiopía (OIT, 2010a, pág. 8).

La discriminación puede ser directa⁷ (por ejemplo, cuando un empleador únicamente selecciona a mujeres para trabajar en el hogar a pesar de que el trabajo no lo requiera expresamente, o

⁷ En el caso de recurrir a motivos prohibidos como justificación para realizar diferencias en la contratación o en la selección o como base para establecer diferentes condiciones de trabajo.

cuando los trabajadores domésticos reciben diferente trato cuando habitan en el hogar individual por su nacionalidad, origen social u otra razón), o indirecta⁸ (por ejemplo, el hecho de ofrecer un extra a algunos trabajadores domésticos y no a otros en el mismo hogar en compensación por su disponibilidad para trabajar con horario flexible puede ser discriminatorio ya que perjudica a los trabajadores con responsabilidades familiares, sobre todo mujeres, en situación de desventaja).

Otra potencial fuente de discriminación en el momento de establecer los términos del contrato de empleo es la diferencia salarial entre hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo o por empleos de igual valor (por ejemplo, en línea con los estereotipos de género, un hogar particular que emplea a un hombre como conductor y a una mujer para cuidar a los niños, cuando el tipo de actividades, el nivel de responsabilidad y la cantidad y calidad del trabajo es similar, y sin embargo el salario es superior para el hombre)⁹.

Las trabajadoras domésticas sufren a menudo discriminación por razones de maternidad. Es una causa frecuente de denegación de empleo o de pérdida del trabajo, incluso en los países que contemplan la licencia de maternidad, en especial en las relaciones de trabajo informal.

VIOLENCIA Y ACOSO

Los trabajadores domésticos pueden sufrir toda forma de violencia, incluidos gritos, insultos, amenazas y golpes por el trabajo realizado (por ejemplo, si rompen un objeto frágil), por una ausencia injustificada del hogar particular o por rechazar insinuaciones sexuales del empleador.

El acoso sexual es un problema concreto de este sector puesto que muchos de los trabajadores domésticos son mujeres jóvenes. Los acosadores pueden ser tanto los empleadores como otros miembros del hogar, e incluso otros trabajadores domésticos. Mientras que algunos países ya han adaptado sus legislaciones para incluir este tipo de violaciones entre sus disposiciones, en muchos otros todavía existen vacíos legales en este tema, ya que las leyes para combatir la discriminación no son aplicables al sector del trabajo doméstico. En los Estados Unidos, por ejemplo, algunas legislaciones sobre la discriminación y el acoso no abarcan a los trabajadores domésticos, bien porque están excluidos específicamente del ámbito de aplicación o porque la ley se aplica únicamente a los empleadores con varios empleados. Por ejemplo, la Ley de derechos civiles de 1964 y la Ley de estadounidenses con discapacidades de 1990 protegen a los trabajadores de la discriminación por cuestiones de raza o discapacidad, pero se aplican únicamente a los empleadores con por lo menos 15 trabajadores (DWU, 2010).

TRABAJO INFANTIL

Los niños se incluyen entre los trabajadores vulnerables del trabajo doméstico. La OIT estima que, aunque se desconoce la cifra exacta de niños en el trabajo doméstico, más de 17,2 millones de niños de 5 a 17 años de edad realizaban trabajo doméstico en el mundo en 2012. De estos, se estima que el número de niños trabajadores domésticos de 5 a 14 años se eleva a 11,2 millones (OIT, 2013b). Se dedican a limpiar, planchar, jardinería, recogida de agua y cuidado de niños o

8 Existe discriminación indirecta cuando una práctica parece neutra pero conduce a desventajas por razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, etc.

9 El artículo 11 del Convenio núm. 189 establece que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. La eliminación de la discriminación en el salario incluye cualquier tipo de bonificación y pagos. Véase el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

personas mayores. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) señaló que los trabajadores domésticos niños son un grupo de alto riesgo por su exposición a, entre otras cosas, largas jornadas de trabajo, escasa alimentación y peligros inherentes a sus condiciones de trabajo (OIT, 2012b, párrafo 553). De hecho, los niños trabajadores domésticos podrían estar expuestos a riesgos que la OIT, en su Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), considera como trabajos peligrosos, por lo que deberían considerarse afectados por una de las peores formas de trabajo infantil. Estas incluyen cualquier trabajo que les exponga a un abuso físico, mental o sexual; a un entorno inseguro o insalubre; a condiciones difíciles, como períodos de trabajo largos e irregulares o durante la noche o en los que estén injustificadamente confinados en los locales del empleador; a una exposición a una tensión emocional, estrés y a condiciones de vida deficientes. Los niños trabajadores domésticos declaran que sufren discriminación y aislamiento en su trabajo diario y que su situación y la forma en la que llegaron allí les hace extremadamente dependientes de sus empleadores (OIT, 2013d).

Respecto al salario mínimo, muchos países (Bahrein, Bélgica, China, Ghana, Guatemala, Letonia, Omán, Perú y Federación de Rusia) incluyen de manera implícita o explícita a los trabajadores domésticos en la protección que ofrece la legislación sobre el salario mínimo, pero incluso en esos casos, como ocurre en otros países cuya legislación no abarca este sector, se comunican casos de niños trabajadores domésticos de edades inferiores a la edad mínima para el empleo o en edad de escolarización obligatoria. Por ejemplo, una gran mayoría de los trabajadores domésticos en Ghana son niños a los que se les niega el derecho a asistir a la escuela en violación de la Ley del menor (Ley núm. 732 de 2007) (Tsikata, 2009, pág. 28).

Existen pruebas de la implicación de un importante número de niños trabajadores domésticos en la servidumbre por deudas a cambio del pago a un tercero o como reembolso de una deuda pendiente. En muchos países el trabajo doméstico infantil ha sido identificado como un tema de trata de personas donde los intermediarios o agentes median entre los padres y el hogar que los emplea, con frecuencia de modo engañoso, y trasladan a los niños al hogar que los recibe (OIT, 2013d). A estos niños se les priva a menudo del contacto con otros niños de su edad y con los miembros de su familia.

DÉFICIT DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La exposición a riesgos profesionales es un aspecto preocupante común a todas las categorías de trabajadores domésticos¹⁰. Los hogares representan con frecuencia una serie de riesgos laborales que no se tienen en cuenta, sobre todo porque tanto el empleador como el trabajador doméstico los desconocen.

Los trabajadores domésticos realizan todo tipo de actividades en los hogares: limpian suelos, escaleras, techos, tejados y balcones con el riesgo de caer desde una altura o resbalarse; friegan la cocina, baños, patios y garajes, y cuidan jardines en los que están expuestos a sustancias nocivas; cargan pesos, como basuras, muebles y escaleras, con el riesgo de sufrir problemas musculares; desarrollan tareas como hacer la compra, conducir, recoger niños del colegio y pasear al perro, lo que los expone a una variedad de peligros en el exterior y accidentes en los trayectos. Pueden sufrir violencia verbal y aislamiento, y en consecuencia un aumento de la tensión psicológica; se les puede privar asimismo de horas de sueño y períodos de descanso, o forzar a comer alimentos desconocidos y ser solicitados constantemente por el empleador u otros miembros del hogar. La intimidad del entorno laboral los expone al acoso sexual y al riesgo de infecciones por enfermedades de transmisión sexual.

10 Un estudio realizado en el Brasil, por ejemplo, encontró que la incidencia de accidentes no mortales entre los trabajadores domésticos era del 7,3 por ciento en comparación al 4,5 por ciento de otros trabajadores. Véase S. Santana y otros: «Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais», *Revista de Saúde Pública* (2003, vol. 37, núm. 1), págs. 1 a 12.

Los riesgos aumentan por el hecho de que los hogares son ambientes que no están designados ni regulados en un principio para constituir lugares de trabajo y por ello, a diferencia de la industria, no están sujetos a una evaluación de riesgos o a los requisitos necesarios para obtener licencias. Para los trabajadores domésticos, el lugar de trabajo es cualquier hogar en el que vive la familia, que constituye la residencia habitual o esporádica, como un apartamento de vacaciones o un hotel. Por ello, los riesgos en estos diferentes lugares pueden ser de diversa índole, y prácticamente ignorados por ambas partes o, como en los hoteles de vacaciones, ir más allá de su control.

Considerando que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, la protección de la maternidad es un ámbito de preocupación que debería ser un aspecto clave al evaluar los riesgos. La exposición a sustancias peligrosas, la manipulación de cargas pesadas u otras tareas de este tipo pueden suponer una amenaza para la madre o el feto. Los trabajadores de sexo masculino, también pueden estar expuestos a sustancias que afecten a su capacidad reproductora (por ejemplo, exposición a pesticidas cuando realizan tareas de jardinería).

El siguiente cuadro muestra algunos de los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores domésticos (adaptado de OIT, 2011a, pág. 30):

Cuadro 1. Riesgos profesionales en el trabajo doméstico

Tareas	Peligros	Lesiones y posibles consecuencias para la salud
Cocinar, limpiar, planchar, así como otras tareas del hogar	Láminas cortantes, sartenes calientes, calentadores, y demás utensilios en mal estado, sustancias químicas tóxicas (lejía), lesiones por cargar peso, (alfombras, muebles) y trabajo en altura (limpiar ventanas, techos y escaleras)	Cortes, quemaduras, asma y enfermedades respiratorias, sarpullidos y otras formas de dermatitis, alergias, rotura de huesos, conmociones cerebrales e incluso la muerte
Jardinería	Objetos cortantes, cargas pesadas, calor, picaduras de insectos, plaguicidas y fertilizantes tóxicos	Cortes, dolor de espalda y dolores musculares, insolación, quemaduras solares, deshidratación, picaduras de insectos y mordeduras de animales, trastornos del desarrollo y neurológicos
Transporte de combustible, agua y provisiones	Cargas pesadas, circulación vehicular y demás peligros urbanos	Dolor de espalda y dolores musculares, traumatismos causados por accidentes de la circulación o situaciones de violencia urbana, y acoso
Todas las tareas que escapan a la vista del público	Insuficientes alimentos y cobijo deficiente, horarios prolongados, falta de intimidad, maltrato físico y verbal, abuso sexual, humillaciones o trato denigrante	Agotamiento, hambre, depresión, trastornos del comportamiento, tendencia suicida, contusiones, quemaduras y otras lesiones causadas por el maltrato
Todas las tareas que se realizan cuando se trabaja en soledad	Aislamiento, separación de la familia y de los pares	Trastornos del desarrollo psicosocial e intelectual

REMUNERACIÓN

Los trabajadores domésticos sufren a menudo abusos en la remuneración (OIT, 2011b). Según algunas estimaciones, los trabajadores domésticos ganan generalmente la mitad del salario medio y, en algunos casos, menos del 20 por ciento del mismo. Son además con frecuencia víctimas de abusos como:

- el requisito de trabajar horas extras sin compensación;
- la obligación de recibir una gran parte de su retribución en especie y un excesivo valor atribuido a tales retribuciones;
- la imposición de pagos en especie o deducciones sin el conocimiento y acuerdo previo de los trabajadores;
- la falta de pago o el pago con retraso de los salarios.

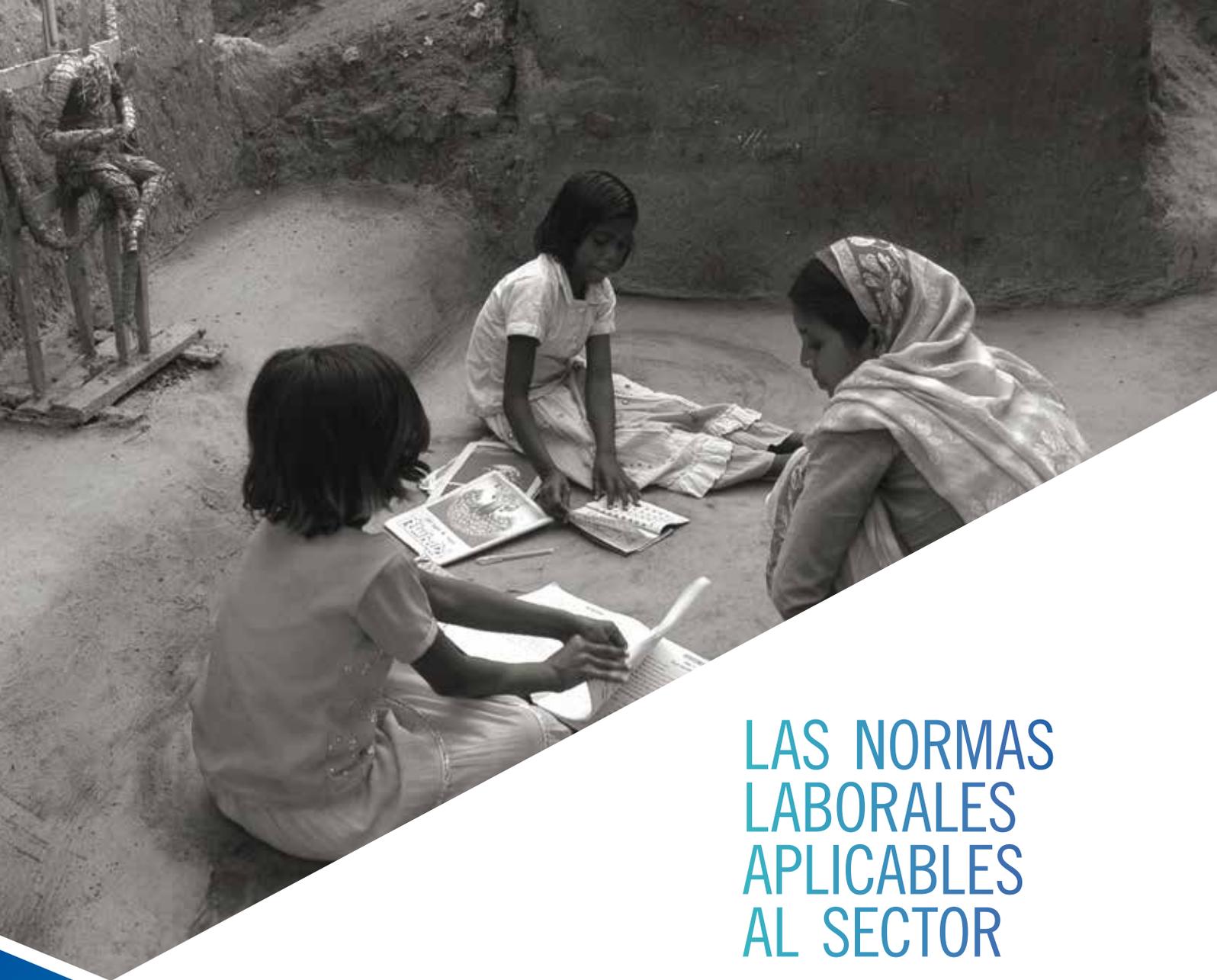
HORAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

La jornada laboral de los trabajadores domésticos en el mundo es de las más largas e impredecibles y, en la práctica, bastante variable, siendo de una media de 65,9 horas por semana en Malasia y de 15,1 horas por semana en Austria (OIT, 2013a, pág. 57). Incluso en aquellos países cuya legislación sobre los derechos de los trabajadores domésticos es equivalente a la de los demás trabajadores, son numerosos los trabajadores que continúan excluidos de la aplicación de la regulación sobre la jornada laboral, bajo el pretexto de que este trabajo es diferente de los trabajos de oficina y fábrica, puesto que las necesidades de los miembros de los hogares no son predecibles o no están delimitadas.

Según las estimaciones de 2010, no existe un límite máximo de horas semanales para el 56,6 por ciento de los trabajadores domésticos en el mundo. En las regiones de Oriente Medio y Asia y el Pacífico, el índice de trabajadores domésticos afectados es incluso superior (OIT, 2013a, pág. 57). En concreto, se espera que los trabajadores domésticos que viven en el hogar en el que trabajan estén siempre disponibles, con escaso descanso y con largos e impredecibles períodos de «disponibilidad» o «en espera» difíciles de calcular. Todo ello conduce a una gran incertidumbre sobre el total de horas trabajadas y a un inapropiado registro de las mismas (OIT, 2011c), lo que, añadido al evidente exceso de dichas horas, podrá traducirse en horas realizadas y no pagadas. Las largas e impredecibles jornadas laborales suponen un alto coste para la salud y el bienestar de los trabajadores y, a su vez, menoscaba su eficiencia y la calidad del servicio que proporcionan al hogar de los empleadores (OIT, 2011c).







LAS NORMAS LABORALES APLICABLES AL SECTOR

2.1. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. Hasta el 1.º de julio de 2014 había sido ratificado por Alemania, Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Guyana, Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Sudáfrica y Uruguay.

El Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, son los primeros instrumentos internacionales dedicados específicamente al trabajo doméstico. Sin embargo, debe señalarse que, salvo disposición en contrario, todos los convenios y recomendaciones de la OIT son aplicables a los trabajadores domésticos. El Convenio núm. 189 pone de relieve algunos de los instrumentos pertinentes para el sector (véase el cuadro 2).

Tal y como los define el Convenio, los «trabajadores domésticos» son las personas que realizan un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo¹¹. La noción de trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Puede abarcar una amplia gama de tareas que difieren de un país a otro, por ejemplo, cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar, cuidado de los niños, de personas mayores y de enfermos, jardinería, chofer del coche familiar, cuidado de animales.

¹¹ El Convenio excluye de la definición de «trabajador doméstico» a la persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.

Cuadro 2. Convenios de la OIT y el trabajo doméstico

Lista de los convenios de especial relevancia para el sector del trabajo doméstico		
Convenio núm. 29	1930	Trabajo forzoso
Convenio núm. 81	1947	Inspección del trabajo en la industria y el comercio
Convenio núm. 87	1948	Libertad sindical y protección del derecho de sindicación
Convenio núm. 97	1949	Trabajadores migrantes (revisado)
Convenio núm. 98	1949	Derecho de sindicación y de negociación colectiva
Convenio núm. 100	1951	Igualdad de remuneración
Convenio núm. 105	1957	Abolición del trabajo forzoso
Convenio núm. 111	1958	Discriminación (empleo y ocupación)
Convenio núm. 138	1973	Edad mínima
Convenio núm. 143	1975	Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)
Convenio núm. 156	1981	Trabajadores con responsabilidades familiares
Convenio núm. 181	1997	Agencias de empleo privadas
Convenio núm. 182	1999	Peores formas de trabajo infantil

El Convenio es aplicable a todos los trabajadores domésticos, que trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial y que se alojen en el domicilio del empleador («internos») o que se trasladen de su casa al trabajo. Los trabajadores domésticos pueden estar empleados en un hogar o en varios a la vez. Se les puede contratar para realizar varias tareas distintas o unas tareas determinadas, como cuidar niños o personas mayores, o cocinar.

En virtud del Convenio, los Estados ratificantes tienen la obligación de tomar medidas en una serie de áreas con el objeto de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos y proteger sus derechos en el trabajo.

Recuadro 3 ■ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189): principios y derechos fundamentales¹²

- establecimiento de una edad mínima para el empleo que no deberá ser inferior a la de otro tipo de empleo y deberá ser compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)¹³, y con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);¹⁴
- derecho a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes, cuyos miembros deberían estar libres de cualquier forma de presión o persecución;

12 Para obtener información más detallada, véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf.

13 «La edad mínima [...] no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años» (art. 2, 3). «[...] el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años» (art. 2, 4).

14 Según el Convenio núm. 182, todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

- disfrute de condiciones de trabajo equitativas y condiciones de vida y de trabajo decentes;
- ser informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos. Los trabajadores domésticos migrantes deberán recibir por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo antes de cruzar las fronteras nacionales;
- derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad y a no estar obligados a permanecer en el hogar durante los períodos de descanso diarios;
- derecho a poder alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia;
- igual trato entre los trabajadores domésticos, y los demás trabajadores en general, en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas;
- los períodos durante los cuales no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de las personas del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo en la medida en que se determine en la legislación nacional;
- asegurar que se beneficien de un régimen de salario mínimo;
- los salarios deberán pagárseles como mínimo una vez al mes en efectivo o, con el consentimiento del trabajador, por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal;
- los pagos en especie deberán realizarse bajo determinadas condiciones;
- derecho a un entorno seguro y saludable;
- disfrutar de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad;
- acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos;
- formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones.

La Recomendación núm. 201 proporciona directrices para la aplicación de los principios y derechos establecidos en el Convenio. Propone medidas y herramientas para abordar la informalidad característica de este sector, por ejemplo el establecimiento de modelos de contrato y el uso de registros de las horas de trabajo y las nóminas o de procedimientos simplificados de pago de las contribuciones de la seguridad social. Como se menciona más adelante, estas medidas pueden ser útiles para garantizar el cumplimiento.

2.2. LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

Los enfoques nacionales sobre la regulación del trabajo doméstico son muy variados y dependen de la legislación laboral de cada país (OIT, 2013f). En algunas jurisdicciones, el trabajo doméstico está regulado en varios capítulos, títulos o disposiciones especiales de los códigos de trabajo o



legislación sobre el empleo (Bélgica y Viet Nam), mientras que en otros este tipo de trabajo cuenta con una legislación específica (Austria, España, Jordania, Portugal y Sudáfrica). Los convenios colectivos forman parte también del marco normativo nacional para el trabajo doméstico en algunos países (Alemania, Francia, Italia, Malí, Suecia y Uruguay).

Históricamente, la legislación específica sobre el trabajo doméstico concede implícitamente al trabajador doméstico una condición distinta y menos derechos que a los demás trabajadores en general, aspecto que las nuevas normas de la OIT sobre el trabajo doméstico pretenden abordar. Desde la adopción del Convenio núm. 189 en 2011, un creciente número de países, como la Argentina, Bahrein, Brasil, Chile, India, Paraguay, Filipinas, España, Estados Unidos (el estado de Nueva York) y Tailandia, han iniciado o terminado sus reformas legales con el objeto de mejorar el reconocimiento de sus derechos, pero a pesar de la tendencia positiva hacia la ampliación de las disposiciones de la legislación laboral para incluir a los trabajadores domésticos en pie de igualdad con los demás trabajadores, en muchos países se les continúa privando de sus derechos del trabajo y su condición no les confiere la misma protección. En algunos países el trabajo doméstico está todavía totalmente excluido de la legislación laboral (Egipto e Indonesia), mientras que en otros la legislación del trabajo no aborda el tema, lo que conduce a problemas de interpretación (por ejemplo, si, y hasta qué punto, están cubiertos los trabajadores domésticos). Por todo ello, este aspecto del trabajo doméstico deberá seguir abordándose en un futuro.





CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

3.1. DESAFÍOS

Las características específicas del sector del trabajo doméstico, y en concreto la naturaleza del lugar de trabajo (que escapa a la vista del público), la relación de confianza entre el empleador y el trabajador, el uso y aceptación generalizado de acuerdos informales y la falta de información por ambas partes sobre la relación de trabajo, son factores que complican bastante la labor de promoción de la legislación laboral por parte de los gobiernos. Las respuestas equilibradas que prevean la prevención, la disuasión y la sanción resultan complicadas de obtener, por lo que se requiere: una legislación clara y concisa; el conocimiento de la legislación por parte de los empleadores; la aceptación social del valor del trabajo doméstico; el reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos; medidas de fomento del cumplimiento de los requisitos legales; y un sistema que funcione respondiendo a las quejas, solucionando las diferencias y garantizando el respeto del estado de derecho.

La diversidad de las partes (los trabajadores domésticos y sus empleadores) complica la elaboración de políticas de cumplimiento, puesto que requieren un conocimiento de sus características a menudo inexistente. Los enfoques legales o institucionales para controlar la contratación por parte de los hogares, las empresas privadas que proporcionan servicios de limpieza y cuidado a

las familias, las agencias de trabajo temporal que proporcionan trabajo doméstico puntual bajo solicitud y las agencias sociales justifican la variedad de enfoques sobre el tema. Medidas que pueden ser prácticas en un caso pueden no funcionar necesariamente en otros.

Los mecanismos de puesta en práctica y, en concreto, las inspecciones del trabajo están en gran parte influenciados por las características específicas del sector y por los inconvenientes inherentes a la invisibilidad de la mayoría de los acuerdos laborales. Tal y como se describe a continuación, el hecho de que el trabajo se realice en hogares particulares dificulta la obtención de la información necesaria para el desarrollo estratégico y las medidas operacionales y, en concreto, para los métodos de trabajo basados en las visitas de inspección.

Cuadro 3. Desafíos para el cumplimiento

Dificultades para la inspección	Características del sector
<ul style="list-style-type: none"> ■ Invisibilidad de los lugares de trabajo ■ Ausencia de registros y evidencia de abusos ■ Falta de quejas ■ Desconfianza en las autoridades públicas por parte de los trabajadores y de los empleadores de los trabajadores domésticos ■ Restricciones a las visitas de inspección ■ Falta de enfoques a medida de la inspección del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajo informal ■ Falta de cobertura de la legislación laboral o condición de trabajado menos protegido ■ Déficit de información ■ Con frecuencia queda fuera del mandato de la inspección del trabajo o de otros mecanismos de control ■ Escasa protección de los interlocutores sociales ■ Desafíos culturales (trabajadores domésticos migrantes)

Como se ha mencionado anteriormente, son numerosos los sistemas legales que continúan excluyendo a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación o les conceden una menor protección, por lo que los inspectores del trabajo no pueden proporcionar la adecuada protección a los trabajadores. Sin embargo, esta situación ha ido cambiando en algunos países; en Latinoamérica, por ejemplo, la condición de los trabajadores domésticos se parece cada vez más a la de los demás trabajadores, alejándose de la consideración tradicional del trabajo doméstico como un asunto de familia perteneciente al ámbito del derecho de familia (Vega Ruiz, 1994). En países como China, Indonesia, República Democrática Popular Lao y Tailandia, sin embargo, los trabajadores domésticos están todavía total o parcialmente excluidos de la aplicación de la legislación laboral y quedan por ello fuera del alcance de los inspectores del trabajo y de los mecanismos de cumplimiento. Incluso en los países cuyas legislaciones laborales se aplican también a los trabajadores domésticos, los inspectores del trabajo no incluyen al sector en sus actividades ya que su mandato se limita a la industria y el comercio, no se extiende al sector informal o abarca únicamente a empleadores de más de un cierto número de empleados. En algunos casos no se dispone de un mecanismo de quejas, y los sistemas de mediación o conciliación de conflictos individuales o bien no existen o no ofrecen una respuesta viable. Todo esto equivale a una denegación de la justicia, ya que la única opción posible es el recurso a los tribunales, lo que podría exigir asesoría legal, y además los procesos pueden ser largos y costosos. La observación de la OIT según la cual debería permitirse dudar sobre la posibilidad de que los trabajadores domésticos, que generalmente no tienen un alto nivel de educación, que prácticamente no reciben apoyo de los sindicatos, y que excepcionalmente dependen de la buena voluntad de los empleadores, presente y futura, recurran a los tribunales de forma voluntaria, sigue siendo relevante (OIT, 1970).

El hecho de que exista una gran variedad de sistemas de inspección del trabajo según el país de que se trate tiene consecuencias asimismo en el grado de protección de los derechos de los trabajadores. En numerosos países, la misión de la inspección del trabajo es de carácter universal, mientras que en otros países su acción se limita a determinados sectores (generalmente la industria y el comercio) o a cuestiones específicas (como la seguridad y salud en el trabajo). En algunos casos, el mandato de la inspección del trabajo excluye a los empleadores con un número de empleados inferior al mínimo establecido, mientras que en otros, independientemente de si su mandato es de carácter universal o no, la inspección del trabajo no tiene capacidad para hacer cumplir las normas y su función se limita, en la práctica, al asesoramiento.

Donde la inspección del trabajo no es de carácter universal y no existen otros mecanismos de aplicación resulta más difícil lograr la efectividad de la legislación nacional. Por ello, algunos países han ampliado el mandato de las inspecciones o incluso han creado nuevas inspecciones con el objeto de colmar las lagunas existentes.

Si bien algunos países están incluyendo gradualmente las condiciones de trabajo y los sectores entre las competencias de sus inspecciones, es difícil considerar una tendencia a nivel regional respecto a la cobertura del trabajo doméstico. En la Unión Europea (UE), por ejemplo, la mayoría de las inspecciones se ocupan del sector (Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia), pero, como se ha mencionado anteriormente, algunas condiciones de trabajo no están cubiertas y los inspectores del trabajo se limitan a evaluar el cumplimiento de algunas partes de la legislación laboral. En otros países de la UE, el inspector no tiene competencia para controlar el cumplimiento en el sector (Alemania, Austria y Reino Unido).

Recuadro 4 ■ Expansión de los sistemas de inspección del trabajo

Desde 2008 la Dirección del Ambiente de Trabajo de Suecia (SWEA), que tradicionalmente supervisaba el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, dejando las relaciones de trabajo para la gestión por parte de los interlocutores sociales, tiene la capacidad de promover el cumplimiento en los hogares particulares no solo de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, sino también de las normas sobre la jornada laboral y el descanso semanal.

Una tendencia de expansión similar se ha venido observando en Irlanda, donde se estableció en 2007 una Agencia nacional de derechos laborales para garantizar la observancia de la legislación laboral, incluido el sector del trabajo doméstico.

La falta de una pauta concreta es evidente también en otras regiones. En África se solicita con frecuencia a las autoridades laborales que inspeccionen los establecimientos industriales y no los domicilios privados; en Ghana, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo carece de una dependencia o de un técnico especializado en trabajo doméstico (Tsikata, 2009), aunque se está poniendo en práctica una normativa sobre el servicio doméstico con el objeto de supervisar los contratos y las condiciones de trabajo. En Sudáfrica, por otra parte, los inspectores del trabajo intervienen en el sector de forma considerable e incluso han adoptado una serie de métodos combinados (véase más adelante).

En los Estados árabes, el mandato de la inspección del trabajo jordana abarca el trabajo doméstico, y la recientemente establecida Dirección para la protección de los trabajadores domésticos ha realizado la inspección de cinco hogares hasta la fecha con el consentimiento de los propietarios. En 2005 Arabia Saudita constituyó un grupo especial de protección de los derechos de los trabajadores domésticos con capacidad de imponer sanciones a los empleadores que abusan de

ellos. En Yemen, por el contrario, los inspectores del trabajo supervisan la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo, y de los contratos y acuerdos laborales, pero los trabajadores domésticos quedan excluidos al no estar cubiertos por la legislación laboral¹⁵.

En algunos países de América del Sur, los inspectores del trabajo se ocupan de todos los problemas del sector, como los salarios y la afiliación al sistema de la seguridad social. Uno de ellos, el Uruguay, ha constituido una sección especializada con el objetivo de controlar el cumplimiento de la legislación sobre el trabajo doméstico. Otros países, como el Brasil, se centran especialmente en los casos de esclavitud y trabajo forzoso, mientras que otros no toman medidas específicas respecto al trabajo doméstico.

Como se ha mencionado anteriormente, todas estas diferencias conducen a una gran diversidad respecto al grado de protección de los trabajadores domésticos. La falta de supervisión de los inspectores del trabajo podría perpetuar situaciones de desvalorización del trabajo doméstico, ya que los inspectores no estarán informando y educando a los empleadores sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos. La falta de un mecanismo de control o de una respuesta efectiva en caso de abuso provocará desigualdades en el cumplimiento o una falta de observancia de los derechos de los trabajadores.

La organización institucional de la inspección del trabajo también es diferente según del país de que se trate. La función puede corresponder al gobierno central, que actúa en general a través de una oficina del ministerio de trabajo (Brasil, Francia, Haití y Moldova), o de dos o más oficinas que operan bajo el mismo o diferentes ministerios (Bélgica, Irlanda y Ucrania). Una gran parte de esta función puede transferirse a las regiones, como es el caso de España (donde las regiones o comunidades autónomas son ahora responsables de cuestiones sobre la seguridad y salud en el trabajo) o, de forma significativa, a los Estados federados (Alemania). En estos casos es probable que surjan problemas de coordinación ya que probablemente no exista, o sea débil, una autoridad central capaz de establecer una política de inspección del trabajo, decidir sobre los programas y coordinar una acción nacional. En la práctica, el grado de protección de los trabajadores domésticos a nivel nacional dependerá de las prioridades de cada oficina o región o incluso de la interpretación que hagan de la legislación aplicable.

En virtud de la información disponible, son todavía escasas las políticas o estrategias específicas de cumplimiento de la inspección del trabajo destinadas a los trabajadores domésticos, ya sea porque el sector no está contemplado en la legislación nacional, o lo está en menor medida que los demás sectores; o porque el tipo de trabajo no forma parte del mandato de la inspección del trabajo; o porque la inspección no recibe quejas y carece de información acerca del sector, lo que habilitaría a actuar de oficio.

De hecho, en algunas regiones las solicitudes de intervención de la inspección por parte de los trabajadores domésticos o sus empleadores son escasas. De acuerdo con la información de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, prácticamente no se presentaron quejas en 2011, incluso en los casos en que los trabajadores domésticos solicitaron el asesoramiento de los inspectores del trabajo. Por ejemplo, las inspecciones del trabajo de Letonia recibieron solo dos quejas, menos de 20 en Portugal y ninguna en España¹⁶. En otras regiones se informó de una situación similar. En el Perú, de 2008 a 2011 solo se registraron 16 quejas¹⁷, y en la India se reciben muy rara vez. Las razones de esta falta de confianza no se han analizado todavía pero están relacionadas

15 Véase *ILO labour inspection country profile* de Yemen en el sitio web: http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150921/lang--en/index.htm.

16 Véase también el informe final del Foro regional de intercambio de conocimientos sobre la inspección laboral y el sector del trabajo doméstico (Lisboa, 11-12 de octubre de 2012), disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_202400.pdf.

17 Información proporcionada por el Gobierno del Perú.

probablemente con el miedo al despido y con la falta de conocimiento de que las fuentes de las quejas recibidas por los inspectores no serán reveladas¹⁸.

La variedad de cuestiones tratadas por los inspectores en el sector requiere una buena cooperación con los organismos encargados de hacer cumplir las leyes, aunque en la mayoría de los países sin embargo dicha cooperación es casi inexistente, e incluso en los casos en que existe, los objetivos y los métodos de funcionamiento no coinciden casi nunca con los de las autoridades de inmigración. La cooperación con otros interlocutores no tradicionales, como las asociaciones de migrantes y las organizaciones religiosas, podría favorecer la inclusión de trabajadores domésticos en el ámbito de la inspección y, por ende, aprender más acerca del sector. Sin embargo todavía es escasa la experiencia en este tema.

Lo mismo ocurre con la colaboración con los interlocutores sociales, que no está tan desarrollada como en otros sectores. La colaboración a nivel del lugar de trabajo resulta particularmente complicada; a partir del momento en que los activistas sindicales no pueden acceder a los hogares, tienen escasos conocimientos de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos en el interior de los mismos, por lo que prácticamente no pueden intervenir en las visitas de inspección.

Sin embargo, los sindicatos y las organizaciones de empleadores tienen cada vez más relevancia en algunas regiones y países. En Francia, la *Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM)*¹⁹ representa a los empleadores de los trabajadores domésticos en colaboración con los servicios de la inspección del trabajo. En el Uruguay existe una tradición de diálogo social en el sector entre el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas del Uruguay (SUTD-PIT-CNT) y, por parte de los empleadores, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios. El Consejo de Salarios del Grupo 21: Servicio Doméstico, de carácter tripartito, se reunió por primera vez el 19 de agosto de 2008, y este día se considera desde entonces el «Día de la trabajadora doméstica» (Batthyány, 2012). En Nueva York, la asociación Trabajadores de Casa Unidos inició un proceso de organización de «zonas de justicia» para el trabajo doméstico a nivel de vecindario para negociar acuerdos específicos en este ámbito. En Kenya, la Unión de trabajadores domésticos, hoteles, instituciones educativas, hospitales y afines (KUDHEIHA) ha abarcado a cientos de trabajadores domésticos a través de visitas de puerta a puerta a los hogares en cinco ciudades. En los Países Bajos, FNV Bondgen organizó una huelga para conseguir un convenio colectivo más favorable para el sector. Existen asimismo ejemplos de cooperación internacional bilateral o multilateral. El Congreso Nacional de Trabajadores (NCW) de Sri Lanka firmó un protocolo con la Federación General de Sindicatos de Jordania mediante el cual el NCW informa a los trabajadores domésticos migrantes de sus derechos antes de abandonar Sri Lanka y la Federación General les facilita apoyo a su llegada a Jordania. Como consecuencia de la campaña de la Confederación Sindical Internacional (CSI) 12 + 12, los sindicatos de más de 70 países han lanzado iniciativas sobre los derechos de los trabajadores domésticos.

En la mayoría de los países no se llevan registros oficiales de los trabajadores domésticos ni de los hogares en los que están empleados. Una de las razones es el carácter informal de los acuerdos de los trabajadores domésticos a través de los cuales acceden al mercado laboral la mayoría de las veces. Por ley y según la práctica, los contratos verbales son lo más habitual, especialmente cuando se negocia directamente con los miembros del hogar individual, y la relación de trabajo es de carácter informal, por lo que el trabajador no está declarado a las autoridades públicas o no está afiliado al sistema de la seguridad social.

La informalidad convierte el trabajo doméstico en una actividad invisible y aparentemente no detectable. Adoptar un enfoque proactivo sobre los problemas del sector resulta complicado por el hecho de que, en el momento de planificar las inspecciones, los inspectores disponen de infor-

18 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), art. 15, c).

19 Véase el sitio web de la Federación: <http://www.fepem.fr>.

mación inexacta, lo que aumenta el riesgo de ineficacia y limita la obtención de resultados. Como rara vez se dispone de bases de datos electrónicas, registros o cotejo con otras organizaciones públicas y las visitas de inspección están sujetas a condiciones estrictas, las inspecciones tienden a centrarse en otros sectores donde pueden obtener mejores resultados. La inspección del trabajo no ha elaborado ni aplicado estrategias, técnicas y prácticas específicas, y el mito de la imposibilidad de gestionar el sector del trabajo doméstico se perpetúa. Esto es realmente preocupante puesto que los modelos de intervención de la inspección según las quejas recibidas no se adecúan a las necesidades del sector.

La falta de información dificulta asimismo el control del cumplimiento en los casos individuales, especialmente desde que, en muchos países, los contratos de trabajo doméstico pueden ser verbales (Guatemala, República Islámica del Irán, Panamá, Portugal y Viet Nam) y no se llevan registros de las horas de trabajo, los salarios u otros aspectos relevantes.

Recuadro 5 ■ Datos del trabajo por escrito

El Convenio núm. 189 dispone que, cuando sea posible, los trabajadores domésticos deberán contar con contratos escritos (artículo 7). La Recomendación núm. 201 establece que los países deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, y cuando tales organizaciones existan, con sus organizaciones más representativas²⁰. El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

Algunos países aprueban o requieren contratos de trabajo por escrito para los trabajadores domésticos. En Sudáfrica, los empleadores deben proporcionar al trabajador doméstico los datos del trabajo por escrito, que ambas partes deben aceptar y firmar (Ramírez-Machado, 2003, pág. 16). En Austria los principales derechos y obligaciones de la relación de trabajo se registran en una carta de nombramiento (artículo 2, párrafo 1, de la Ley del Servicio Doméstico y de Empleados Domésticos). En Francia, se requiere un acuerdo por escrito entre el empleador y el trabajador doméstico (art. 7 del Convenio colectivo nacional para los empleados del empleador particular). En Suecia el contrato será por escrito a petición de alguna de las partes. En otros países se recurre a los contratos por escrito si la duración excede de un período determinado (Bélgica, Dinamarca y España).

Según el informe de la OIT de 2011, «en la mayoría de las auditorías de la OIT sobre sistemas nacionales de inspección, así como en las memorias anuales [...] sobre los Convenios núms. 81 y 129, se menciona como tema común la falta de recursos humanos, hasta alcanzar en algunos casos niveles alarmantemente bajos» (OIT, 2011d, párrafo 236). Gambia es un ejemplo paradigmático, donde en 2012 el Ministerio de Trabajo contaba únicamente con cinco inspectores para realizar todas las inspecciones del lugar de trabajo²¹; aunque el problema es el mismo en muchos otros países e incluso en aquellos donde las instituciones nacionales disponen de los mejores recursos, la presión de la crisis financiera ha afectado negativamente en la cantidad de personal, sus condiciones de trabajo y la disponibilidad de recursos como vehículos y asignaciones presupuestarias para el combustible. El sector del trabajo doméstico puede estar especialmente afectado por esta falta de recursos ya que las inspecciones destinan sus limitados recursos a los ámbitos en los que existe garantía de mejores resultados (por ejemplo, seleccionan empresas en las que, en una sola intervención, podrán abarcar a la máxima cantidad de trabajadores posible).

20 Para ver dos ejemplos de contratos de trabajo tipo véase el anexo V.

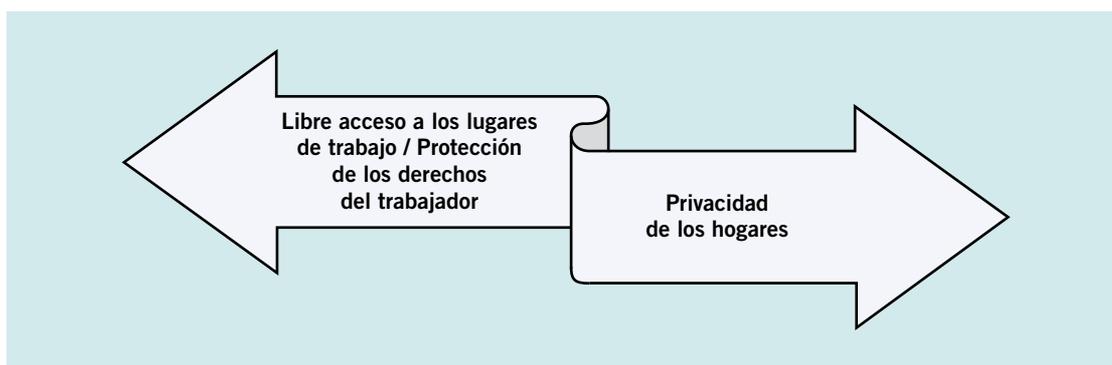
21 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: *The Gambia: 2012 Findings on the Worst Forms of Child Labour*, disponible en <https://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/findings/2012TDA/gambia.pdf>.

Los problemas de los trabajadores domésticos son de diversa índole, a menudo interconectados y complicados en términos de su análisis. Por ello requieren una acción integral, inspectores con competencias específicas, y capacidades de las que algunas instituciones carecen. Además, en algunos países la carrera de inspector del trabajo no resulta suficientemente atractiva como para conseguir y retener a las personas más cualificadas, y las políticas de recursos humanos ni examinan adecuadamente las cualificaciones necesarias de las que deben disponer los inspectores del trabajo y sus directivos ni ofrecen una formación de forma regular.

LA VISITA DE INSPECCIÓN

Confiar en las visitas de inspección como garantía del cumplimiento en el sector del trabajo doméstico resulta complicado dado que el lugar de trabajo es un domicilio privado. Por una parte, los trabajadores domésticos tienen derecho a la protección de la ley y a la aplicación del principio de libre acceso de los inspectores a los lugares de trabajo (artículo 12 del Convenio núm. 81, ampliado a los lugares de trabajo no industriales y comerciales por el Protocolo de 1995 del Convenio)²². Por otra parte, los miembros del domicilio privado tienen derecho a la intimidad e inviolabilidad de sus hogares según lo dispuesto en la mayoría de las constituciones nacionales. Existe por lo tanto un conflicto de derechos que se debe abordar.

Gráfico 1. Derechos en conflicto



El artículo 12, párrafo 1, *a)* y *b)*, del Convenio núm. 81 dispone que:

Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a)* para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- b)* para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección [...].

El artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²³ establecen el derecho a la intimidad. Los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda injerencia arbitraria e ilegal de su intimidad o de su hogar. El Comité de Derechos Humanos (un órgano de expertos establecido por el Pacto para

22 A pesar de que el Convenio núm. 81 es uno de los instrumentos de la OIT más ratificados (144 países hasta el 1.º de enero de 2014), muchos Estados Miembros todavía no han ratificado el Protocolo.

23 Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966.



controlarse su aplicación) destaca que la legislación que autoriza la injerencia en la intimidad del hogar debe especificar en detalle las circunstancias en las que se permite dicha injerencia y que la autorización para la misma debe expedirla únicamente la autoridad designada para ello por ley, en base a las circunstancias de cada caso²⁴.

En el Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo de 2006, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones observó que «cuando se trata de un domicilio privado, generalmente se exige el acuerdo del empleador, del ocupante o de una autoridad judicial» (OIT, 2006). La Comisión recalca que, «teniendo en cuenta la amplitud de la definición de los locales que pueden ser objeto de inspección, los inspectores del trabajo deben observar un estricto respeto de la privacidad», pero advierte que «muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos» (OIT, 2006). Para tratar este tema el artículo 17, párrafo 3, del Convenio núm. 189 establece de forma expresa que los Estados Miembros deben «especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad».

Por lo tanto, el acceso al hogar está limitado y, como norma, los inspectores del trabajo deben obtener el consentimiento del particular o la autorización de un tribunal o de otra autoridad competente (por ejemplo, un tribunal civil o de trabajo especializado, un tribunal penal o un fiscal general).

Un sistema de visitas periódicas al lugar de trabajo transmitiría confianza a los trabajadores domésticos, y en especial a los miembros de los grupos vulnerables como los migrantes, transmitiéndoles un sentimiento de confianza y manteniéndoles informados de sus derechos. Sin embargo, como consecuencia de las mencionadas limitaciones sobre las visitas de inspección y la falta de recursos de las inspecciones del trabajo, se tiende a utilizar métodos alternativos con visitas reservadas para los casos que requieren una estrecha vigilancia de las condiciones de trabajo (o de vida) o por situaciones graves de prácticas abusivas (véase a continuación).

3.2. MEJORA DEL CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El presente capítulo describe las maneras en que los gobiernos pueden promover la aplicación de la legislación sobre el trabajo doméstico e imponer su cumplimiento, utilizando ejemplos siempre que es posible.

3.2.1. CREACIÓN DE UNA BASE QUE FAVOREZCA EL CUMPLIMIENTO

El Convenio núm. 189 destaca la necesidad de contar con medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos, incluida la formulación y puesta en práctica de medidas relativas a la inspección del trabajo (artículo 17).

La importancia de los distintos mecanismos de puesta en práctica depende de una serie de factores, como las características específicas del mercado de trabajo, el marco legal y administrativo, e incluso

24 Comité de Derechos Humanos, Comentario General núm. 16, disponible en http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CCPR/00_2_obs_grales_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html#GEN16.

los patrones culturales. La decisión de dar prioridad a la sensibilización, o a medidas de aplicación habilitadoras o de carácter estricto, debería basarse en el tipo de razón que se esgrima para el incumplimiento, aunque en cualquier caso generalmente se recomienda un equilibrio de todas las medidas.

Recuadro 6 ■ Condiciones para la puesta en práctica

Las razones para el incumplimiento se pueden encontrar en tres niveles diferentes:

- el grado en que el grupo objetivo conoce y comprende las normas;
- el grado al que el grupo objetivo está dispuesto a cumplir, ya sea debido a los incentivos económicos, actitudes positivas que surgen de un sentido de la buena ciudadanía, la aceptación de los objetivos de la política, o la presión de las actividades de puesta en práctica;
- el grado al que el grupo objetivo es capaz de cumplir con las normas.

Fuente: OCDE, 2000, pág. 12.

Las características específicas del sector de trabajo doméstico, a saber, la falta de información, la consideración de que el trabajo doméstico no es productivo, la escasa representación colectiva, el alto grado de informalidad y la privacidad del lugar de trabajo, exigen planteamientos específicos por parte de los gobiernos.

Según sean las circunstancias nacionales, se tendrán que considerar también los siguientes aspectos:

- la legislación debe ser clara y abordar de forma adecuada las necesidades de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- las presunciones legales e indicios, para el reconocimiento de la relación de trabajo;
- creación de incentivos para el cumplimiento, por ejemplo la formalización de la relación de trabajo;
- facilitación del cumplimiento, por ejemplo reduciendo los trámites burocráticos;
- control del mercado, como procedimientos de autorización para las agencias de empleo privadas;
- notificación obligatoria, por ejemplo en la admisión en el empleo de niños trabajadores de edad superior a la edad mínima pero que pueden estar expuestos a riesgos específicos;
- procedimientos de autorización previa, por ejemplo en el alojamiento de los trabajadores domésticos que viven donde trabajan;
- registro obligatorio de la jornada laboral y documentación del pago de los salarios;
- disminución de los déficit de información, por ejemplo, mediante campañas de concienciación, servicios de apoyo, como centros de atención telefónica que informen sobre los derechos y obligaciones;
- mecanismos accesibles de mediación y resolución de conflictos;
- acceso a la justicia y asistencia legal gratuitos.

Como se ha visto anteriormente, muchos países están modificando sus legislaciones laborales para garantizar a los trabajadores domésticos el mismo nivel de protección que a los demás trabajadores. La integridad y claridad de la legislación sobre los trabajadores a los que incluye, las disposiciones específicas aplicables y las obligaciones establecidas para las partes respecto a la relación de trabajo, constituye el primer paso para conseguir un mayor cumplimiento.

Los incentivos son también un importante mecanismo para prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos. Algunos países han promovido la formalización del trabajo doméstico ofreciendo incentivos fiscales a los empleadores y propiciando la creación de organizaciones sin ánimo de lucro y empresas que ofrecen servicios a los hogares (Williams y Renooy, 2009).

Se sabe que la reducción de la burocracia mejora el cumplimiento. Se puede traducir en la simplificación de la afiliación a la seguridad social o la declaración de los trabajadores domésticos: en Hungría, se puede declarar a los trabajadores en la seguridad social enviando un mensaje de texto a la institución relevante, y en Luxemburgo, el empleador abona el salario neto al trabajador doméstico, rellena un formulario y lo envía a la seguridad social, que calcula el salario bruto y recauda la contribución del empleador; cada seis meses, se envía un informe con los pagos realizados al trabajador doméstico y al empleador (OIT, 2013e, págs. 36 y 37).

Recuadro 7 ■ Incentivos para el cumplimiento en Europa

En Bélgica, el Gobierno introdujo el programa de participación «Titres-services» que permite a los trabajadores domésticos disponer de un contrato mientras el empleador cubre solo una pequeña parte del coste de las prestaciones legales y recibe incentivos fiscales a cambio.

Desde 2007, los hogares suecos que contratan servicios de limpieza de empresas se han beneficiado de una deducción fiscal equivalente al 50 por ciento del coste, hasta un determinado límite. Dicha deducción se aplica a los servicios domésticos y a los de reparación y mantenimiento, incluidas algunas actividades como la limpieza, lavandería, jardinería básica y cuidado de niños. A partir del 1.º de julio de 2009, las empresas que realizan trabajo doméstico cargan al cliente el coste de los materiales y la mitad de los costes laborales, y solicitan el importe pendiente a la Agencia Sueca de Administración Tributaria. Por consiguiente, los clientes pagan un precio reducido y no les resulta económicamente ventajoso recurrir a acuerdos informales. En 2010, cerca de 1,1 millones de personas contrataron servicios domésticos con deducción fiscal.

En Finlandia, una opción similar permite deducir una parte del coste del trabajo doméstico mediante el crédito fiscal, a través del cual la persona que contrata el servicio paga a una empresa oficial del sector privado por servicios como la limpieza o el cuidado de una persona mayor o de un niño en el hogar. Se puede deducir el 30 por ciento del salario actual, incluidas las cotizaciones a la seguridad social. En 2004 el efecto estimado del sistema de deducción en el empleo fue de cerca de 12.100 empleos; en 2006 el sistema de crédito fiscal tuvo unos 243.000 usuarios, con una deducción total de 165 millones de euros; y en 2007, del 8 al 9 por ciento de los hogares recurrieron a este sistema. Según las estimaciones, los servicios domésticos no declarados han disminuido del 60 al 25 por ciento.

En Dinamarca, el sistema de servicio a domicilio consiste en el subsidio del salario de trabajo doméstico, incluido el trabajo de jardinería, limpieza de la nieve, la compra de bienes de consumo diario, cocina, limpieza, lavado de ropa y la limpieza de cristales. Entre 1997 y 2000, pasear animales y embalar objetos para cambio de domicilio se consideraban actividades elegibles. Posteriormente, fue posible recibir una subvención del 50 por ciento del precio por llevar y recoger a los niños del colegio. En 2004, el sistema de servicio a domicilio se restringió para abarcar únicamente los hogares en los que por lo menos una persona sea pensionista o sea beneficiaria de prestaciones por jubilación anticipada.

Iniciativas similares existen ya en Alemania, Austria, Francia (para pequeños trabajos) y Suiza. A pesar de que se reconocen las ventajas que supone la formalización del empleo en el sector, las críticas apuntan a que tales medidas requieren la asignación de considerables recursos para recibir las subvenciones del Estado.

En España, la Ley de Dependencia (Ley 39/2006 de promoción de la autonomía de la persona y atención a las personas en situación de dependencia), en vigor desde el 1.º de enero de 2007, establece servicios para personas que precisan atención por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad; promueve asimismo la creación de empleo y la formalización de las relaciones de trabajo no declaradas. La nueva ley requiere que los beneficiarios se inscriban y participen en evaluaciones para controlar la eficacia de los servicios y el coste de los mismos. Asimismo, la ley prevé que los trabajadores reciban información y formación, lo cual contribuye a promover el empleo formal.

En el Brasil, la Ley núm. 11 324 de 2006 establece incentivos para la regularización del trabajo doméstico no declarado a través de los cuales los empleadores pueden recibir ventajas fiscales, siempre que prueben que sus trabajadores están afiliados al sistema de la seguridad social. Los procedimientos de pago también se han simplificado.

Fuente: Williams y Renooy, 2009.

Otras iniciativas pueden ofrecer incentivos por cumplimiento, o por lo menos desmotivar el incumplimiento. Por ejemplo, en Noruega las empresas de servicios de limpieza han estado sujetas a un mecanismo obligatorio de aprobación por parte de la inspección del trabajo desde 2011.

La obligación de informar sobre la admisión de los trabajadores domésticos será de utilidad para tener conocimiento de su existencia y poder controlar sus condiciones de trabajo. Son numerosos los países que han introducido esta práctica: por ejemplo, en Malí se debe enviar a la inspección una copia de todo contrato de trabajo de una duración superior a los tres meses o de carácter indefinido²⁵, y en Filipinas los empleadores tienen que registrar a sus trabajadores domésticos en el *barangay* (municipio)²⁶. Si el empleo lo ha facilitado una agencia de empleo privada, esta debe conservar una copia de todos los contratos de los trabajadores domésticos, que estará a disposición del Departamento de Trabajo y Empleo, para su inspección²⁷. Se llevan a cabo asimismo campañas de regularización. En España, el 1.º de julio de 2012 fue el plazo máximo concedido por el Gobierno para regularizar a los trabajadores domésticos que estuvieran contratados, fecha tras la que los empleadores serían sancionados. En abril de 2012 el índice de afiliaciones a la seguridad social había aumentado hasta el 47 por ciento del total estimado de trabajadores domésticos del país (OIT, 2013c, pág. 15).

Por el contrario, la falta de información sobre la forma de determinar las horas de trabajo y los períodos de descanso y la carencia de documentos sobre los salarios pagados crearon problemas adicionales para los trabajadores y los empleadores cuando surgen conflictos. Además, el control del cumplimiento es más complicado para los inspectores del trabajo cuando no existen pruebas físicas de los hechos.

Recuadro 8 ■ Conservar las pruebas de las condiciones de trabajo

La Recomendación núm. 201 sugiere que las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, deberían registrarse con exactitud y que esos registros deberían estar a disposición de los trabajadores domésticos (párrafo 8).

25 Decreto núm. 96-178/P-RM de 13 de junio de 1996.

26 Ley núm. 10361 del 23 de julio de 2012, art. IV, párrafo 36.

27 Ley núm. 10361, parte VI.



Los trabajadores domésticos deberían recibir, junto a cada paga, una relación escrita de la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento (párrafo 15).

En algunos países como Finlandia, los empleadores de los trabajadores domésticos deberán elaborar un horario y llevar un registro de cualquier urgencia de trabajo o de horas extraordinarias, que deberán estar a disposición del servicio de seguridad y salud en el trabajo. Si así se lo solicitan, los empleadores deberán proporcionar asimismo a los trabajadores o a sus representantes una relación escrita de esos registros. El horario debe indicar el comienzo y la terminación de las horas de trabajo, las pausas y los períodos de descanso diarios²⁸.

Otros países exigen a los empleadores que guarden copias de todas las remuneraciones de los trabajadores domésticos. En Francia, los beneficiarios del sistema Chèque emploi service universel (CESU) deben guardar copias de los cheques utilizados para pagar a sus trabajadores. En Filipinas, Portugal, Sudáfrica y Zimbabwe, los empleadores deben preparar a los trabajadores domésticos nóminas en las que se especifique la remuneración, el total de horas trabajadas, las prestaciones o bonificaciones, el período correspondiente, el valor de las remuneraciones en especie, el salario neto y cualquier descuento que se deba realizar. En Jordania la ley exige al empleador que conserve pruebas de todos los pagos mensuales, las cuales resultan útiles a los inspectores del trabajo para abordar los casos particulares de abuso.

La eficacia de la legislación sobre el trabajo doméstico será mayor con el establecimiento de indicadores y presunciones legales. Los indicadores pueden incluirse en la legislación pertinente o basarse en la jurisprudencia, reglas o asesoramiento de las instituciones públicas. Los indicadores se utilizan generalmente para el reconocimiento de una relación de trabajo, generalmente estableciendo los criterios que servirán para evaluar la subordinación o, en algunos casos, la dependencia económica del trabajador en base a las pruebas existentes. La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), ofrece ejemplos de los distintos métodos utilizados por los países, incluidos los parámetros con los que decidir la existencia de un contrato de trabajo, y menciona explícitamente que la determinación de la relación de trabajo debería realizarse en función de los hechos relacionados con la realización del trabajo, sin importar si la relación consta en algún contrato determinado.

Cuadro 4. Contratos de empleo contra trabajo independiente

Criterios para determinar si un individuo es un empleado	
<i>Instrumentos del estilo de las pruebas se pueden utilizar para decidir si una relación de trabajo debería ser reconocida como regulada por un contrato de empleo o como un trabajo por cuenta propia. En el cuadro se muestra cómo se podría hacer para el trabajo doméstico; los criterios específicos dependerán de la legislación nacional o de la jurisprudencia.</i>	
Trabajadores	Proveedor de servicios independiente
Órdenes e instrucciones	
Los trabajadores deben cumplir las órdenes e instrucciones sobre cuándo, dónde y cómo realizar el trabajo. Los empleadores controlan la forma de realizar el trabajo. La desobediencia puede implicar una acción disciplinaria.	Los proveedores tienen la obligación de presentar el resultado de su trabajo y son generalmente libres de decidir cómo conseguirlo. Pueden recibir instrucciones pero en caso de incumplimiento no dará lugar a ninguna acción disciplinaria.

28 Ley núm. 951 de 1977 sobre el empleo de los trabajadores, modificada por la ley núm. 73 de 2001.

Servicios prestados personalmente

Los trabajadores realizan sus tareas de manera independiente. No pueden decidir que otra persona les sustituya en un momento dado sin el consentimiento del empleador.

Los proveedores independientes pueden decidir prestar el servicio personalmente o bien a través de un tercero, por ejemplo, de alguien que trabaje por o con ellos.

Relación continuada

El empleador puede solicitar al trabajador que trabaje para un hogar de forma exclusiva.

Los proveedores de servicios trabajan típicamente en función de un contrato de trabajo para más de un hogar.

Estabilidad

Un trabajador doméstico tiene una relación de trabajo continua con el empleador, incluso si el trabajo se realiza a tiempo parcial o por un corto período de tiempo, con independencia del número de horas trabajadas.

Los proveedores de servicios trabajan típicamente en función de un contrato de trabajo para más de un hogar privado.

Horas de trabajo

Las horas de trabajo y los períodos de descanso de trabajadores domésticos los establece el empleador. Incluso si no hay tareas específicas que realizar, los trabajadores deben permanecer disponibles durante el horario de trabajo.

Los proveedores de servicios están de acuerdo en proporcionar un resultado. El utilizador del servicio no tiene ningún control de sus horarios de trabajo o de los períodos de descanso, incluso si el servicio se presta generalmente durante un período de tiempo predeterminado.

Remuneración

Los trabajadores domésticos son remunerados periódicamente, por horas, días, semanas o meses. Se realiza el pago incluso en el caso de que las tareas no se realicen correctamente.

El pago de los trabajadores por cuenta propia depende principalmente del trabajo realizado, aunque se tiene en cuenta el número de horas trabajadas.

Instrumentos y materiales

Los instrumentos y materiales utilizados por los trabajadores son proporcionados y sufragados por el empleador, incluso en el caso de que sea el trabajador doméstico el que los haya comprado.

El proveedor de servicios utiliza generalmente (aunque no necesariamente) sus propios instrumentos y materiales; el usuario de los servicios no tiene la obligación de proporcionárselos.

Acción disciplinaria

Los trabajadores domésticos pueden estar sujetos a acción disciplinaria si no cumplen con su trabajo de forma conveniente. Esta puede consistir en un aviso, una sanción económica o incluso el despido.

Los trabajadores por cuenta propia no están sujetos a ninguna acción disciplinaria por los usuarios de sus servicios, aunque son responsables de cualquier daño a la propiedad o a la integridad del usuario.

La regulación del acceso al mercado laboral por parte, por ejemplo, de las agencias de empleo privadas puede evitar de manera eficaz el incumplimiento en el sector, ya que se ha informado de que dichas agencias han sido la causa principal de casos de trabajo forzoso o de otros abusos graves

en varias ocasiones²⁹. Los gobiernos pueden establecer sus propias autorizaciones y regímenes de licencias, y disponen además de los inspectores de trabajo para controlar las actividades de tales agencias de forma periódica³⁰.

Recuadro 9 ■ Prevención de abusos por parte de las agencias de empleo privadas

En Egipto el Código de Trabajo exige que las ofertas de trabajo de las agencias de empleo privadas sean revisadas por el Ministerio de Trabajo y que se suspendan las operaciones de las agencias que no cumplan las disposiciones de la ley.

En Etiopía la Proclama de Servicios de Intercambio de Empleo núm. 632/2009 dispone la suspensión y revocación de las licencias de las agencias de empleo privadas bajo una serie de circunstancias, incluso cuando la agencia no ha procedido adecuadamente para proteger los derechos, la seguridad y la dignidad de los ciudadanos para los que se ha encontrado un empleo en el extranjero. La ley prohíbe la colocación laboral retribuida, la retención de los documentos de viaje del trabajador sin su consentimiento y el suministro de información falsa, y considera a la agencia de empleo y al empleador responsables de modo conjunto y grave de cualquier violación del contrato de trabajo.

En Filipinas las nuevas disposiciones de la Ley ampliada de lucha contra la trata de personas de 2012 dispone que la Administración del Empleo en el Extranjero cree una «lista negra» con las agencias de empleo, contratantes ilegales e individuos, incluidos aquellos que han sido objeto de una denuncia administrativa, civil o penal de trata de personas en Filipinas o en el extranjero, o hayan estado implicados en casos en los que las víctimas de la trata han sido rescatadas, incluso en ausencia de quejas formales contra el reclutador.

Cuando se logran colmar los vacíos legales existentes sobre los trabajadores domésticos y sus empleadores se consigue que ambas partes observen las normas adecuadamente, contribuye a prevenir los posibles casos de abusos y permite el acceso de los trabajadores domésticos a los mecanismos de queja cuando lo requieran³¹.

Lo mismo ocurre con el conocimiento de las normas y condiciones específicas del empleo establecidas en el contrato de trabajo. En Austria, Belarús, Francia, República de Moldova y Sudáfrica (véase OIT, 2013f), esta información está dispuesta en el contrato de empleo escrito. En España, si la duración de la relación de trabajo excede de cuatro semanas, el trabajador tiene derecho a obtener información de los aspectos esenciales del contrato. Esta información debe incluir las remuneraciones en especie, si forman parte del contrato; la duración y la distribución de las horas de trabajo acordadas, y el sistema de retribución o compensación de las horas extras; y las condiciones aplicables a la disponibilidad por la noche en el domicilio del empleador, si fuera aplicable. Tal y como sugiere el artículo 6, párrafo 3, de la Recomendación núm. 201, los países ofrecen contratos de trabajo tipo³².

29 Para un debate sobre la relación entre el trabajo forzoso, la trata de personas y los intermediarios abusivos, véase la OIT, 2010b, párrafos 362 y 363. Para más información sobre la regulación del sector de la contratación privada, véase la parte 4 más adelante.

30 Véase OIT, 2008. A nivel regional, véase la Recomendación núm. 1663 (2004) del Consejo de Europa.

31 Para más información sobre la toma de conciencia, véase el anexo I.

32 Véase el anexo V.

Recuadro 10 ■ Información que se deberá proporcionar a los trabajadores domésticos

Los países deberán tomar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre los términos y condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, mediante contratos escritos, que incluyan en concreto:

- el nombre y dirección del empleador y del trabajador;
- la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- la fecha de inicio del contrato y, cuando este se suscriba para un período específico, su duración;
- el tipo de trabajo por realizar;
- la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- las horas normales de trabajo, las vacaciones anuales pagadas, y los períodos de descanso diarios y semanales;
- el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- el período de prueba;
- las condiciones de repatriación;
- las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo.

Como se ha sugerido en el párrafo 6 de la Recomendación núm. 201, esta información debería completarse con una descripción del puesto de trabajo; la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal; la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias, todo otro pago incluido en especie para el que debería indicarse su valor monetario; los detalles relativos al alojamiento suministrado, y todo descuento autorizado de la remuneración.

3.2.2. CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y COMPENSACIÓN LEGAL

Antes de recurrir a la justicia, se debe dar la opción a los trabajadores domésticos de resolver los litigios individuales de mutuo acuerdo con sus empleadores mediante sistemas accesibles de conciliación y mediación.

Este es el caso en Filipinas, donde se ha establecido un mecanismo alternativo y rápido para resolver litigios individuales, más económico que recurrir a los tribunales y que ayuda a las partes del conflicto a alcanzar un acuerdo: el SENa o Enfoque de Entrada Único.

En Sudáfrica ha quedado demostrada la eficacia de procesos más informales y gratuitos para la resolución de los conflictos laborales, establecidos por la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA). Durante el proceso de conciliación, tanto los empleadores como los trabajadores domésticos reciben asistencia del comisario de la CCMA, que anima a las partes a lograr un acuerdo en los 30 días. Si el conflicto sigue sin resolverse, las partes podrían solicitar el arbitraje, debiendo entonces presentar alguna prueba. Los servicios de la CCMA están disponibles para los trabajadores domésticos, que representaron el 12,1 por ciento de tales recursos entre 2003 y 2005, y el 9 por ciento entre 2009 y 2010. La mayoría fueron casos de despido injustificado (Sjöberg, 2011).

Como ocurre para los otros mecanismos, el acceso a los tribunales debe ser una opción para todos los trabajadores domésticos y sus empleadores, con independencia de la condición de los



trabajadores, incluida la frecuencia con la que entran y permanecen en el país. Deberían disponer de asesoramiento jurídico sin ningún coste, y los procedimientos ser lo más simples posible. En el estado de Nueva York (Estados Unidos) por ejemplo, los trabajadores que presenten una queja por un montante igual o inferior a 5.000 dólares estadounidenses se dirigirán a los juzgados y el Comisionado del Trabajo informará a los trabajadores sobre las medidas para preparar una demanda sin ningún coste³³. En la Argentina, el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de Buenos Aires funciona como un tribunal de primera instancia para los trabajadores domésticos y sus empleadores. Sus procedimientos son claros y sencillos, favoreciendo las narraciones verbales y la reconciliación. El Tribunal tiene mandato específico para brindar asesoramiento y generar conciencia (OIT, 2011b).

3.2.3. CUMPLIMIENTO A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La inspección del trabajo es de vital importancia para la efectiva aplicación de la legislación laboral. Los inspectores utilizan diferentes enfoques para garantizar la observancia de la ley, incluidas la información y la persuasión con el objetivo de la aceptación de los principios legales, la prevención de los abusos y la aplicación de la ley. En la mayoría de los países la inspección del trabajo es la única función pública dedicada específicamente a la protección de los derechos de los trabajadores, a la vez que asesora a los empleadores sobre el cumplimiento de la ley.

Las funciones públicas de la inspección tienen múltiples facetas. Por una parte, los inspectores supervisan el cumplimiento y aplican la legislación del trabajo y, por otra, llevan a cabo actividades de asesoramiento para ayudar a los empleadores y los trabajadores a conseguir condiciones de trabajo decentes, justicia en el trabajo y un buen ambiente en el lugar de trabajo. Además, se espera que los inspectores del trabajo identifiquen los vacíos y las brechas legales y que los pongan en conocimiento de las instituciones pertinentes.

Disponer de un sistema de inspección del trabajo eficaz y conforme con las normas internacionales del trabajo es un requisito previo para un estado de derecho efectivo. Los convenios de gobernanza relativos a la inspección del trabajo establecen los principios que deberían regir la organización del sistema, las medidas y funciones interinstitucionales, las prerrogativas o derechos y las obligaciones morales de los inspectores del trabajo. El respeto de esos principios es un factor clave para el cumplimiento en el sector del trabajo doméstico.

Recuadro 11 ■ Convenios de gobernanza relativos a la inspección del trabajo³⁴

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)³⁵;
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

33 Para más información, véase: <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2010/AssistingNYSsmallClaims.pdf?nocdn=1>.

34 Los convenios de gobernanza juegan un papel fundamental en el mantenimiento y promoción de las condiciones del trabajo decente. Además de los Convenios núms. 81 (1947) y 129 (1969), se incluyen el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Véase también la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133).

35 El Protocolo de 1995 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, amplía el ámbito del Convenio núm. 81 para incluir las actividades del sector de servicios no comerciales, definidas como «las actividades llevadas a cabo en todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales a los efectos del Convenio».

El siguiente cuadro resume los principios establecidos en el Convenio núm. 81 (que coinciden estrechamente con los enunciados del Convenio núm. 129):

Cuadro 5. Principios de la inspección del trabajo

Autoridad central	La inspección del trabajo debería quedar bajo la supervisión y el control de una autoridad central.
Cooperación y colaboración	Los inspectores del trabajo deben cooperar con otros servicios del gobierno y con instituciones públicas o privadas que realicen actividades similares y deben colaborar con los empleadores y los trabajadores o con sus organizaciones.
Independencia	Los inspectores del trabajo son funcionarios públicos cuyo estatus y condiciones de servicio son tales que les garantizan estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de factores externos inadecuados.
Calidad de la intervención	Los inspectores del trabajo deben ser reclutados en función de sus calificaciones y de la experiencia requeridas para la realización de sus obligaciones. Se les debe proporcionar la adecuada formación.
Equilibrio de género	Tanto los hombres como las mujeres pueden ser elegibles para formar parte de la inspección del trabajo; se asignarán funciones específicas a hombres y mujeres inspectores cuando se estime necesario.
Conocimientos técnicos	Expertos técnicamente cualificados y especialistas deberían participar en el trabajo de inspección con objeto de asegurar la aplicación de las disposiciones legales relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el ejercicio de su profesión e investigar los efectos de los procesos, materiales y los métodos de trabajo en la seguridad y salud de los trabajadores.
Suficiencia de medios a) Inspectores b) Otros	La cantidad de inspectores del trabajo debería ser suficiente para el desempeño de sus funciones, incluido el número, tamaño y situación de los lugares de trabajo, el número y categoría de los trabajadores, y el número y complejidad de las disposiciones legales a aplicar. Deberían disponer asimismo de los suficientes medios materiales.
Discreción	Los inspectores del trabajo deben poder realizar las funciones de advertencia y asesoramiento en lugar de incoar o recomendar determinados procedimientos.
Prerrogativas de la autoridad	Los inspectores del trabajo, tras obtener las oportunas credenciales, deberían tener la capacidad de acceder libremente y sin previo aviso a cualquier hora del día o de la noche a cualquier lugar de trabajo susceptible de ser inspeccionado; realizar cualquier examen, prueba o investigación; consultar, realizar extractos o copias de cualquier registro o libro; obligar a publicar avisos; extraer muestras de materiales para analizarlos; solicitar la modificación de las condiciones de trabajo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo; ordenar la intervención inmediata en caso de peligro inminente para la seguridad o salud de los trabajadores; e imponer o iniciar procedimientos para la aplicación de sanciones.
Ética	Se debería prohibir a los inspectores del trabajo tener algún interés en las empresas que supervisen y revelar, incluso tras cesar en sus funciones, cualquier secreto de fabricación o comercial que pudieran conocer en el ejercicio de sus funciones, y deberían considerar confidencial la fuente de las quejas.

Prevención del abuso

La falta de concienciación acerca de la legislación y los servicios de asesoramiento disponibles limita la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos y constituye un problema grave en algunos países. Una encuesta realizada en Sudáfrica 2009 reveló que solo el 19,7 por ciento de los trabajadores domésticos no afiliados a un sindicato estaba al corriente de la existencia de una legislación laboral que les protege (Sjöberg, 2011, pág. 81).

Los inspectores del trabajo son figuras esenciales en la divulgación de la información a los trabajadores domésticos y sus empleadores. De hecho, la legislación de la mayoría de los países – por ejemplo Angola, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Eslovenia, Gabón, México, Marruecos, Mozambique, Níger y Túnez – atribuye a los inspectores del trabajo la misión de suministrar información técnica y asesoramiento a los empleadores, trabajadores y a sus respectivas organizaciones. La información se proporciona según demanda o durante la visita de inspección³⁶, por teléfono, mensaje de correo electrónico o indirectamente a través de los sitios web pertinentes. Numerosas inspecciones del trabajo tienen experiencia en desarrollar campañas de concienciación en el ámbito de su mandato.

Recuadro 12 ■ Concienciación a través de las inspecciones del trabajo³⁷

En el Uruguay, inmediatamente después de la entrada en vigor de la ley núm. 18065, se inició una campaña de concienciación. La inspección nacional del trabajo visitó los lugares de trabajo con el objetivo principal de proporcionar información sobre la legislación y regularizar la situación informal de los trabajadores domésticos.

En Costa Rica, en 2013, durante la celebración de la Feria sobre la promoción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos, la inspección y los servicios de relaciones de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informó a cientos de trabajadores domésticos de sus derechos, incluidos el día completo de descanso semanal, un máximo de ocho horas de trabajo y quince días de vacaciones anuales. La Feria era una de las iniciativas que marcaban el Día Nacional de los Trabajadores Domésticos, celebrado cada año el último sábado del mes de marzo.

Filipinas instituyó también un día especial para los trabajadores domésticos, en el que se organizan actividades de sensibilización³⁸. Por ley, el Departamento de Trabajo debe garantizar asimismo una «ventanilla única» para el registro de los trabajadores domésticos durante las ferias del empleo.

En muchos otros países, como España, Francia, India, Lituania, Rumania y Viet Nam, se organizan las semanas o días de información. También se celebran días especiales para la seguridad y salud en el trabajo o el trabajo infantil en Bulgaria, Cuba, Marruecos, Portugal y Ucrania, días considerados como oportunidades de concienciación. Los medios de comunicación están a menudo involucrados, como es el caso de China, Cuba, El Salvador, Francia, Mauricio, Portugal y Rumania³⁹.

Los centros de atención telefónica constituyen instrumentos de información y se han establecido, por ejemplo, en Austria, Irlanda y Jordania. Países como el Brasil han utilizado las telenovelas para difundir información variada sobre los derechos humanos, con un estilo informal y ameno que se podría adaptar al trabajo doméstico. Formas de comunicación virtuales ya se están utilizando

36 En el Uruguay, por ejemplo, los inspectores del trabajo distribuyen folletos explicativos y modelos de nóminas durante sus visitas e invierten el tiempo que sea necesario en explicar a los empleadores cómo cumplir la ley.

37 Respecto a las directrices sobre la concienciación, véase el anexo I.

38 Artículo VIII, párrafo 39, de la ley núm. 10361 del 23 julio de 2012.

39 Para más información, véase OIT, 2006, págs. 31 a 34.

por grupos de trabajadores domésticos y se pueden adaptar a la inspección del trabajo, como por ejemplo anuncios breves vía SMS o páginas de Facebook.

Considerando las características especiales del sector del trabajo doméstico, la prevención debería sobrepasar los límites del lugar de trabajo. En Hong Kong (China) el Ministerio de Trabajo distribuye información en inglés, indonesio, tagalo y tailandés en los aeropuertos, consulados y en los quioscos de información. Se tienen en cuenta factores tales como el nivel de analfabetismo de los empleadores y los trabajadores, las barreras lingüísticas, la confianza en los poderes públicos y el acceso a los medios de comunicación⁴⁰. Una forma importante de prevenir el trabajo doméstico infantil, por ejemplo, es la concienciación de los miembros de la familia y la comunidad en su conjunto de que el trabajo doméstico perjudica a los niños a largo plazo, ya que los perpetúa en la pobreza. Alertar a los países de origen de las estrategias fraudulentas de los líderes de las bandas, que contratan trabajadores del extranjero, es una de las formas más eficaces de prevenir la trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso. Crear conciencia sobre el salario mínimo para el sector permite asimismo a los trabajadores negociar mejor los términos del contrato de empleo ya que están mejor informados.

Recuadro 13 ■ Ejemplos de preguntas para los empleadores

En los Estados Unidos, Trabajadoras de Casa Unidas (DWU) (2010) desarrolló un modelo de encuesta para los trabajadores que podría ser adaptada y utilizada por los inspectores del trabajo para asesorar a dichos trabajadores. Contiene una lista de preguntas para hacer a los futuros empleadores antes de iniciar una relación de trabajo:

- ¿Cuáles serán mis responsabilidades? ¿Tendré que cuidar a los niños y realizar las tareas de la casa, o únicamente cuidar a los niños o las tareas del hogar?
- ¿Cuántos miembros integran el hogar privado?
- ¿Tiene mascota? Si fuera el caso, ¿me tendré que ocupar de ella?
- ¿Cuántos empleados hay en la vivienda y cuáles son sus responsabilidades?
- ¿Tendré que viajar con usted? Si no es el caso, ¿me pagará el salario durante su ausencia?
- ¿Por qué se marchó la persona que cuidaba a los niños/realizaba las tareas del hogar? ¿Cuánto tiempo trabajó para usted?
- ¿Tendré días libres periódicamente?
- ¿A qué hora comienza mi jornada de trabajo, y a qué hora termina?
- ¿Cómo comeré? ¿Puedo traerme la comida?
- ¿Paga las horas extras a partir de las ocho horas de la jornada laboral?
- ¿Con cuánto tiempo de antelación me avisa de las horas extras necesarias?
- ¿Tendré baja por enfermedad? Si fuera el caso, ¿se me puede garantizar que mi derecho a dicha baja no me será denegado sin razón?
- ¿Cuál será mi período de vacaciones?
- ¿Cuándo se me concederá un aumento de salario?
- ¿Cotiza al seguro de compensación laboral?

40 Véase el anexo I.

Y para los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador:

- ¿Dónde dormiré? ¿Hay calefacción? ¿Tendré que dormir con los niños?
- ¿Dónde comeré? ¿Ofrece asignación para comidas?
- ¿Se me limitará el acceso al teléfono o al correo de alguna manera?
- ¿Con cuánto tiempo de antelación me comunicará que ya no necesita mis servicios?

El asesoramiento de los trabajadores domésticos debería incluir información sobre cómo entender las condiciones y los derechos establecidos en el contrato de trabajo. Los inspectores del trabajo podrían también sugerir las preguntas que los solicitantes de empleo deberían hacer a sus futuros empleadores respecto a sus condiciones de trabajo.

Aplicación de la ley

La aplicación de la legislación laboral forma parte normalmente del mandato de los inspectores del trabajo como una opción de garantía del cumplimiento. El control y la aplicación de las disposiciones legales son fundamentales para la eficacia de la legislación, y las prerrogativas de los inspectores del trabajo, a pesar de la restricción de las visitas, son fundamentales para la protección de los trabajadores domésticos.

Mientras, por principio, los establecimientos se deben inspeccionar con la frecuencia que sea necesaria para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes (Convenio núm. 81, artículo 16), plantea dificultades, y en particular en el sector del trabajo doméstico, como se ha mencionado anteriormente. Además de la cantidad y la dispersión geográfica de los lugares de trabajo, (por ejemplo, vivienda individual que emplea a un trabajador doméstico), en general se carece de datos sobre su localización o no están disponibles para los inspectores. Dado que el dueño del domicilio privado puede negar el acceso a los inspectores, y que la cooperación entre los inspectores del trabajo y los tribunales respecto a la concesión de una autorización judicial para el acceso resulta con frecuencia deficiente y compleja (con respecto a la necesidad de respetar el derecho a la privacidad, véase más arriba), las visitas de inspección podrían no realizarse o hacerlo demasiado tarde para que tengan un impacto real en el trabajador, el que podría haber sido ya despedido o haber sufrido un episodio de abuso grave e irreparable. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de revisar y mejorar los procedimientos y la cooperación entre los inspectores y la justicia de forma que se garantice una intervención efectiva para abordar las graves violaciones. Muestra asimismo, respecto al trabajo doméstico, que los inspectores del trabajo tienen que adoptar otro tipo de métodos y medidas de inspección más allá de las visitas de inspección y desarrollar capacidades específicas.

Algunos países han desarrollado y utilizado modelos de intervención basados en visitas a los hogares privados con consentimiento (véase más abajo); sin embargo, los resultados en ocasiones han sido diversos, y en especial en el caso de los trabajadores domésticos no declarados. Un método operativo de inspección utilizado con frecuencia es la documentación y registro de los exámenes o entrevistas realizados a los empleadores, trabajadores y terceros en el exterior de la vivienda. Las técnicas de observación participativa, si bien resultan de utilidad para recopilar indicadores de las condiciones de trabajo, son limitadas ya que dependen del acceso al lugar donde se realiza el trabajo.

La supervisión basada en el control de documentos es práctica, pero tiene limitaciones cuando dichos documentos no existen o no están disponibles para las autoridades, y en concreto si el

trabajo que se realiza es informal. Además, se puede requerir la observación de las condiciones de trabajo reales, a través de visitas de control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la investigación de los accidentes laborales o cuando la presencia del trabajador o las condiciones de trabajo reales deben ser observadas por el inspector. En este sentido, en Finlandia, el artículo 9 de la Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces (ley núm. 44/2006) dispone que se podrá realizar una inspección del domicilio con la correspondiente autorización si existieran motivos fundados para sospechar que el trabajo realizado o las condiciones de trabajo constituyen una amenaza para la vida o salud del empleado.

Los métodos utilizados para verificar el cumplimiento resultan más eficaces si se dispone de un buen sistema de planificación. Algunos países han desarrollado sofisticados sistemas informáticos que proporcionan una gran cantidad de información a los inspectores sobre los empleadores, trabajadores y lugares de trabajo y, en el mejor de los casos, los sistemas comparan diferentes indicadores de forma automática y sugieren a la inspección la medida adecuada a tomar.

La falta de presentación de quejas por parte de los trabajadores domésticos y la ausencia de información fiable sobre su paradero han impedido con frecuencia el desarrollo de enfoques proactivos para el cumplimiento y aplicación y, más en general, han impedido que las preocupaciones de los trabajadores domésticos se hayan integrado en las actividades de inspección.

Eurofound concluyó que la utilización de medidas preventivas de inspección del trabajo en la Unión Europea es cada vez más habitual, a pesar de que el enfoque predominante sigue siendo la disuasión (Williams y Renooy, 2009). La mayoría de las medidas adoptadas no están relacionadas con el trabajo doméstico, aunque se pueden adaptar al sector; por ejemplo, los medios de comunicación deben disuadir a los infractores potenciales mediante la divulgación de información sobre las regiones, los sectores y los temas que abarcará la inspección, y se podrán utilizar iniciativas de autorregulación para conseguir el cumplimiento por parte de los empleadores.

Recuadro 14 ■ Múltiples estrategias de cumplimiento para el sector del trabajo doméstico

La estrategia de aplicación para la inspección del trabajo en el sector del trabajo doméstico requiere una combinación de estrategias, que podrán consistir en:

- Exigir la formalización de la relación de trabajo y la documentación de las pruebas. En este caso, los empleadores, podrían ser requeridos para declarar la admisión de los trabajadores al Ministerio de Trabajo; elaborar y conservar documentos como los contratos de trabajo, horarios de trabajo, nóminas, e informes de evaluación de riesgos; o transmitirlos periódicamente a la inspección del trabajo;
- Fomentar la confianza con los trabajadores domésticos y sus empleadores, puesto que cuanto mejor informados están los empleadores, más probabilidades hay de que cooperen con los inspectores del trabajo. La información proporcionada deberá incluir no solo las normas aplicables a la relación de los trabajadores domésticos, sino también las sanciones en caso de incumplimiento y los obstáculos que impiden la investigación de las quejas. Las campañas de sensibilización sobre los derechos y obligaciones son un instrumento práctico en este sentido. Dicha información deberá estar disponible de forma permanente en los sitios web o a través de las líneas directas o centros de atención de llamadas. Cuando contacten a los empleadores individuales, los inspectores del trabajo deberán presentar argumentos suficientemente persuasivos para que les consientan acceder a realizar la visita de inspección;



- Convocar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores para entrevistas en la inspección del trabajo, si la visita no está acordada o no es necesario observar las condiciones de trabajo reales. En muchos casos, el cumplimiento de la ley se puede demostrar mediante la presentación de documentos. En ese caso, se podrán realizar las entrevistas con los trabajadores para comparar sus versiones de los hechos con los documentos proporcionados por el empleador;
- Mejorar la colaboración con los interlocutores sociales para buscar posibilidades de unir esfuerzos, como por ejemplo crear conciencia y seleccionar prioridades para la acción;
- Reforzar la cooperación con otras instituciones públicas, como los servicios de la seguridad social, agencias tributarias y registros civiles, con la intención de intercambiar información, y ampliar la cooperación con otras partes interesadas, como las ONG y las asociaciones locales;
- Reforzar la cooperación con la justicia respecto a las presunciones legales, los indicios de posibles abusos, la autorización de visitas de inspección y los procedimientos judiciales de urgencia para obtener el acceso a los hogares privados. Las plataformas electrónicas conjuntas y otros medios de comunicación electrónicos utilizados para agilizar la comunicación entre las inspecciones y los tribunales pueden mejorar la eficacia de las visitas de inspección al tiempo que se respeta la privacidad del hogar individual;
- Actuar de oficio en casos de aplicación rigurosa, como en caso de organización de visitas sorpresa a vecindarios seleccionados, puede ser útil para la identificación de violaciones de forma aleatoria, y en concreto respecto a los trabajadores domésticos no declarados. Esta opción requiere recursos importantes y se debe basar en objetivos estratégicos concretos, ya que puede llevar a la desconfianza de los empleadores en la inspección del trabajo;
- Formación de los inspectores del trabajo sobre las características especiales del sector del trabajo doméstico y las técnicas de comunicación utilizadas para obtener la confianza de los trabajadores domésticos y sus empleadores y para abordar grupos vulnerables, como los niños y los migrantes.

Las operaciones que no se basen en una serie de objetivos bien definidos y no estén dotadas de la cantidad de inspectores necesarios obtendrán resultados escasos e ineficaces, y las medidas de sensibilización que no se complementen con la aplicación conseguirán resultados limitados. Se debería prever un adecuado equilibrio de ambos, teniendo en cuenta posibles razones de incumplimiento.

Al igual que otras organizaciones públicas, las inspecciones del trabajo funcionan sobre la base de la eficacia y la efectividad, por lo que recurrir a enfoques innovadores o alternativos implica sus riesgos; la ley puede exigir la adopción de métodos que se publiquen en el boletín oficial o se transformen en directrices antes de poder ser utilizados. Teniendo todo esto en cuenta, y con el objetivo de garantizar la idoneidad de los nuevos enfoques, las inspecciones del trabajo, como la Autoridad Nacional de Derechos Laborales (NERA) de Irlanda, introdujeron métodos de trabajo novedosos, como proyectos piloto, antes de utilizarlos de una manera más generalizada. En uno de estos proyectos, NERA envió cartas a los empleadores de los trabajadores domésticos solicitándoles el acceso a sus hogares. A los empleadores que lo rechazaron se les pidió que propusieran un lugar alternativo para la inspección, que consistiría entonces en la realización de entrevistas y en el análisis de los documentos. Este método dio buenos resultados pero, como reconocen los funcionarios de NERA, tiene sus limitaciones, como en el caso de los trabajadores no declarados ya que se desconoce su existencia⁴¹. En Kenya y Sudáfrica la inspección de los hogares se realiza

41 Durante el programa piloto, los trabajadores inspeccionados eran principalmente migrantes identificados en base a un registro de empleo o al registro que llevaba el empleador para fines fiscales o de la seguridad social.

como complemento de otros métodos, como los registros aleatorios de los vecindarios en busca de trabajadores domésticos no declarados⁴². En el Uruguay, los inspectores del trabajo visitaron más de 900 hogares, informando a ambas partes del contrato de sus obligaciones legales. Todas las visitas se realizan al mismo tiempo para evitar sospechas entre los trabajadores.

Recuadro 15 ■ Métodos alternativos: Sudáfrica

En Sudáfrica la ley establece claramente que los inspectores pueden acceder sin previo aviso a cualquier lugar de trabajo que no sea el hogar particular. El acceso a una vivienda individual está permitido si disponen del consentimiento del dueño de la misma o de la persona que lo habita o de una autorización emitida por el tribunal laboral previa solicitud por escrito de un inspector del trabajo, quien declara bajo juramento o afirma las razones por las que es necesario acceder al lugar de trabajo.

Un método rápido utilizado por la oficina provincial del Departamento de Inspección Laboral es el sistema de tarjetas de visitas – se distribuyen cartas en los buzones de los empleadores de los trabajadores domésticos solicitándoles el acceso a sus viviendas –, pero el índice de respuesta es escaso. Los inspectores tratan asimismo de conseguir citas mediante la realización de campañas de puerta a puerta. En caso de violaciones serias que revistan carácter de delito, como el trabajo infantil o el trabajo forzoso, el acceso a la vivienda lo realiza el departamento de policía, con o sin un inspector del trabajo.

En Ciudad del Cabo los inspectores convocan a los empleadores y a los trabajadores domésticos en lugares neutros para realizar entrevistas, principalmente durante la investigación de quejas recibidas (Sjöberg, 2011).

De la misma forma, en Ciudad del Cabo o en otras zonas de la provincia de Western Cape se realizaron inspecciones para controlar el cumplimiento en el sector del trabajo doméstico durante cinco días en enero de 2011. De un total de 215 hogares privados donde se encontraban trabajadores domésticos empleados, únicamente el 46 por ciento cumplía las reglas. Las inspecciones de seguimiento para evaluar el éxito de los compromisos por escrito de los empleadores que no habían cumplido las reglas mostró que 84 de los 93 empleadores habían modificado su actitud y cumplían las normas (*ibid.*).

Algunos países introdujeron la práctica de buscar un acuerdo entre el trabajador doméstico y el empleador en el momento que se presenta una queja. En Jordania, por ejemplo, en caso de presentación de quejas o de información sobre la violación de los derechos de los trabajadores domésticos o de las obligaciones de una de las partes, el Ministerio de Trabajo convoca al dueño de la vivienda y al trabajador para que resuelvan el conflicto de forma amistosa. Únicamente si la queja afecta a las condiciones del lugar de trabajo (como cuando el trabajador se queja sobre el tipo de alojamiento), se visitará el domicilio bajo el consentimiento de su dueño. Si este último no da su consentimiento para realizar la visita, el Ministerio podrá tomar las medidas que considere oportunas. Si se observa cualquier tipo de violación, se advierte al dueño del hogar que remedie dicha violación en la semana posterior a la notificación. Los propietarios que lo incumplan estarán sujetos a una multa⁴³.

42 En un informe no publicado de 2009, el Departamento de Trabajo de la Ciudad del Cabo (Sudáfrica) indicó que una campaña por sorpresa realizada entre el 2 y el 12 de marzo de ese año había elevado el cumplimiento de los empleadores de los trabajadores domésticos del 40 por ciento en la primera visita al 94 por ciento al realizar la visita de seguimiento.

43 Reglamento núm. 90/2009 que regula a los trabajadores domésticos, cocineros, jardineros y trabajadores de categoría similar.

En términos de métodos de trabajo, aspectos sencillos como decidir si las visitas se realizarán durante las horas de oficina, por la noche o durante el fin de semana deben considerarse antes de planificar una intervención. Por ejemplo, la mayoría de los empleadores estarán ausentes del domicilio del hogar durante la jornada laboral, mientras que los trabajadores de día no estarán presentes por la noche.

Sanciones

En virtud del artículo 18 del Convenio núm. 81 y del artículo 17, párrafo 2, del Convenio núm. 189, la legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, prestando la debida atención a las características especiales del sector del trabajo doméstico. En la mayoría de los países, las sanciones de la inspección del trabajo consisten en multas, penas de prisión o ambas. Los inspectores del trabajo pueden ordenar interrupciones de la producción por casos de riesgo inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores y, en algunos países, en los casos de trabajo infantil peligroso o prohibido o, como en Italia, por trabajo no declarado. Los inspectores del trabajo pueden asimismo emitir recomendaciones de mejora. En países donde la proporción de migrantes en el lugar de trabajo es elevada, como Jordania y los Emiratos Árabes Unidos, la inspección del trabajo o el ministerio de trabajo pueden impedir que los empleadores obtengan visas adicionales para los trabajadores migrantes. En Singapur, los empleadores a los que se acuse de abuso psicológico o físico, explotación o maltrato de los trabajadores domésticos tienen prohibido contratar a nuevos trabajadores, y en Arabia Saudita los empleadores que violen los derechos de los trabajadores domésticos no podrán emplear trabajadores domésticos migrantes durante cinco años. Las listas negras conforme a las cuales los inspectores del trabajo publican la lista de los infractores en sus propios sitios web, periódicos o boletines oficiales, e incluso a través de aplicaciones de teléfono móvil, se están utilizando como medidas disuasorias eficaces en los Estados Unidos y Portugal, entre otros países.

La severidad de las sanciones varía de un país a otro. En Filipinas las multas por emplear a niños menores de 15 años como trabajadores domésticos son elevadas y se prohíbe al empleador contratar a más niños trabajadores⁴⁴. En Sudáfrica está prevista la prisión para prácticas de este tipo, donde dos empleadores fueron arrestados en 2007⁴⁵.

La responsabilidad conjunta y solidaria tiene el objetivo de intensificar el efecto disuasorio de las multas haciendo partícipes a las agencias de empleo privadas o empresas que ofrecen trabajo doméstico a los hogares de la responsabilidad de las infracciones. En Sudáfrica, si la agencia de empleo es la que proporciona los trabajadores domésticos y se encarga de pagarles sus salarios, tanto la agencia como el cliente asumen la responsabilidad conjunta y solidaria en caso de que la agencia de empleo no cumpla con las disposiciones de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo⁴⁶. En Filipinas las agencias de empleo privadas y los empleadores son responsables conjunta y solidariamente de todas las remuneraciones y prestaciones debidas a los trabajadores.

Restablecimiento de los derechos de los trabajadores

Además de la aplicación de sanciones, las inspecciones representan, en muchos países, un importante mecanismo de recuperación de los derechos de los trabajadores, como los salarios atrasados.

44 Véase el artículo VI, párrafo 36, y el artículo III, párrafo 16, de la ley núm. 10361 de 23 de julio de 2012, respectivamente.

45 Véase: <<http://www.skillsportal.co.za/page/human-resource/industrial-relations/1246783-Reviewing-the-plight-of-domestic-workers#.Ulas3NKBIKA>>.

46 Ley de Condiciones Básicas de Empleo (Ley núm. 75) de 1997, Reglamento sectorial 7: Sector del Trabajo Doméstico (2002), párrafo 29 (2).

Por ejemplo, en Sudáfrica los inspectores del trabajo pueden emitir una orden de acatamiento respecto a cualquier cantidad debida al empleado desde 12 meses previos a la fecha en la que se presentó la queja o de la fecha en que un inspector del trabajo se esforzó en asegurar un compromiso por escrito por parte del empleador⁴⁷. De la misma forma, los inspectores del trabajo portugueses pueden exigir a los empleadores de trabajadores domésticos abonar los salarios debidos más allá del plazo determinado desde que los salarios eran adeudados; este certificado de deuda funciona como una orden de ejecución a efectos judiciales y es inmediatamente ejecutable por el fiscal si el empleador no paga la multa impuesta y el salario debido de forma voluntaria en los 15 días posteriores. El Estado Plurinacional de Bolivia ofrece un interesante enfoque donde el inspector del trabajo es informado de los hechos concretos de cada caso que se está investigando por parte de otras agencias, como la Brigada de Protección de las Mujeres y la Familia, los agentes de policía y el Ministerio Fiscal, con el propósito de asegurarse de que se pagan los salarios y las prestaciones sociales durante el desarrollo de las investigaciones y la celebración de los juicios⁴⁸.

Otras competencias de la inspección del trabajo

Los inspectores del trabajo tienen con frecuencia competencias adicionales respecto al trabajo doméstico. En Chile, en caso de duda, son los inspectores del trabajo los que determinan si la relación de trabajo en cuestión debería incluirse en el capítulo especial del Código de Trabajo sobre el trabajo doméstico⁴⁹. En la Argentina la autoridad laboral lleva libros de trabajo obligatorios con la identidad del trabajador doméstico, el texto de la ley laboral y los salarios acordados (Ramirez-Machado, 2003).

En Finlandia los empleadores deben obtener la licencia de la autoridad responsable de la seguridad y salud en el trabajo antes de contratar a un trabajador doméstico para un trabajo urgente como consecuencia de circunstancias imprevistas, como un accidente, enfermedad repentina o cualquier otra amenaza para la vida, la salud o la propiedad⁵⁰.

Cooperación con otras instituciones

La CEACR declaró que «para ser eficaz, todo sistema de inspección del trabajo debe colaborar con otros organismos gubernamentales e instituciones públicas o privadas que realicen actividades similares» y que, «para que las intervenciones de los inspectores del trabajo sean eficaces, es esencial que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de sus respectivos derechos y obligaciones y que se garantice el respeto de los mismos» (OIT, 2011d, párrafos 213 y 221).

De hecho, en virtud del artículo 5 a) del Convenio núm. 81, con independencia de sus funciones exactas, las inspecciones del trabajo deben colaborar con otros servicios gubernamentales para que la cooperación sea efectiva. Esto puede requerir analizar conjuntamente los problemas del sector y los ámbitos de actuación, el desarrollo de respuestas institucionales consistentes y complementarias, intercambio de información, así como la intervención conjunta y el seguimiento. Por ejemplo, las violaciones relacionadas con el trabajo doméstico infantil exigen respuestas complementarias de diferentes ministerios, como el de trabajo y el de educación, así como de los servicios sociales a distintos niveles, por ejemplo, para la identificación de los niños en riesgo y las operaciones de rescate de los niños trabajadores. En Chipre, por ejemplo, se ha establecido un Comité de

47 El artículo 70 d) de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo (ley núm. 75) de 1997, en su versión modificada por la Ley de Enmienda de las Condiciones Básicas de Empleo de 2002 (ley núm. 11).

48 Ley sobre los trabajadores domésticos, 2013.

49 Artículo 146 del Código de Trabajo, modificado por la ley núm. 19889, publicada en el *Diario Oficial* del 24 de septiembre de 2003.

50 La ley núm. 951 de 1977, modificada por la ley núm. 73 de 2001.

Conflictos Laborales para examinar las quejas de los trabajadores migrantes, muchos de los cuales son trabajadores domésticos. El Comité cuenta con representantes del Departamento del Registro Civil y Migraciones, el Departamento de Relaciones Laborales y el Departamento de Policía para Extranjería e Inmigración. En China se ha establecido un mecanismo de conferencias para coordinar la acción de ocho ministerios con objeto de mejorar la legislación pertinente y ofrecer capacitación profesional y canales de protección legal a los trabajadores domésticos.

Recuadro 16 ■ Cooperación interinstitucional en Filipinas

En Filipinas la ley establece que los trabajadores domésticos víctimas de abusos o explotación serán inmediatamente rescatados por un funcionario o encargado del bienestar social o un trabajador social del Departamento de Asistencia y Desarrollo Social (DSWD) en coordinación con los funcionarios del *barangay* (distrito) y los funcionarios de las fuerzas del orden⁵¹. Por abuso se entiende cualquier acto cometido por el empleador u otro miembro de la vivienda particular contra el trabajador doméstico que tiene o puede tener como consecuencia daño o violencia física, sexual o psicológica, o abuso económico, incluidas las amenazas de dichos actos, como la agresión con lesiones, la coerción, el acoso o la privación de libertad arbitraria. El abuso económico incluye asimismo la retención de los salarios o de parte de ellos y cualquier acto que induzca a los trabajadores domésticos a renunciar a una parte de sus salarios por la fuerza, de forma oculta, la intimidación, amenazas o cualquier otra forma ilegal. Los abusos pueden ser denunciados por las víctimas, sus padres o tutores, parientes, trabajadores sociales, funcionarios de policía de los departamentos de policía encargados de la protección de las mujeres y los niños, funcionarios locales, abogados, asesores, terapeutas o profesionales sanitarios, o por al menos dos ciudadanos afectados de la ciudad o municipio donde se produjo el abuso con conocimiento personal del delito. No se podrá interponer demanda o iniciar proceso contra un oficial por actos legítimos o declaraciones realizadas durante las operaciones de rescate o durante la investigación de un caso.

Las oficinas locales de asistencia social y desarrollo, en coordinación con los departamentos del gobierno interesados, ofrecen servicios de alojamiento provisional a los trabajadores rescatados, asesoramiento, servicios legales, médicos y psicológicos gratuitos, capacitación técnica y cualquier otro servicio que fuera necesario.

Las agencias de empleo privadas tienen la obligación de prestar asistencia a los trabajadores domésticos para presentar una queja contra sus empleadores y cooperar con las agencias gubernamentales en las operaciones de rescate de los trabajadores domésticos víctimas de violaciones o explotación.

La cooperación puede ser práctica en el análisis de casos complejos. En Bélgica las autoridades nacionales han decidido abordar de manera conjunta el problema de la protección del personal doméstico de las embajadas y consulados, ya que el acceso a sus recintos está regulado de manera incluso más estricta que para los hogares privados; en virtud del artículo 22 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de 1961, los funcionarios de los Estados receptores no podrán acceder a ellas, salvo con el consentimiento del Jefe de la Misión. Según lo dispuesto en un protocolo firmado por los ministerios de Empleo, Asuntos Exteriores, Comercio Exterior, Asuntos Europeos, y Salud y Asuntos Sociales, se constituyó un comité bajo la coordinación del Director General de Legislación Social con la misión de buscar respuestas adecuadas

51 Artículo IV, párrafo 36, de la ley núm. 10361 de 23 de julio de 2012.

a las quejas recibidas. El personal doméstico que trabaja para el cuerpo diplomático o consular o para los funcionarios internacionales de un cierto rango será especialmente vulnerable dado que los empleadores gozan de inmunidad diplomática. Con objeto de proteger mejor a estos trabajadores, algunos países de la UE han acordado la emisión de documentos de identidad para ellos durante la reunión que mantendrán con la autoridad nacional correspondiente, momento en que se les informará también de los derechos correspondientes y del procedimiento de queja de las violaciones.

La cooperación debe contemplar el intercambio de información. El acceso a la base de datos y a los portales de internet de las diversas instituciones permitirá a las inspecciones del trabajo realizar una evaluación de los riesgos del lugar de trabajo para planificar mejor las visitas de inspección. Esto es especialmente importante en el sector del trabajo doméstico dada la invisibilidad de muchos trabajadores. Las instituciones de la seguridad social, los registros civiles, las autoridades municipales y las oficinas de inmigración disponen a menudo de información sobre los trabajadores domésticos y sus empleadores, de gran utilidad para la inspección del trabajo.

Recuadro 17 ■ Verificación cruzada de datos en Bélgica

La inspección del trabajo en Bélgica puede utilizar un portal de verificación cruzada de datos sobre la nacionalidad del trabajador, su condición de migrante y registro en la seguridad social, y a efectos fiscales. EL Crossroads Bank for Social Security, gestionado por el banco federal Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), proporciona datos precisos a las inspecciones del trabajo nacionales, lo que contribuye a planificar las medidas a tomar y a investigar los casos. Más de 2.000 instituciones, incluidas las locales, están conectadas entre sí y se intercambiaron cerca de 722 millones de datos en 2011 utilizando esta plataforma. Las bases de datos incluyen, entre otras cosas, DIMONA (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte), sistema electrónico que utilizan todos los nuevos empleados, LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie), registro que centraliza toda la información sobre los trabajadores extranjeros, y GENESIS (Gathering Evidence from National Enquiries for Social Inspection Services), una plataforma común de investigación con acceso a DIMONA y LIMOSA. A pesar de que estos sistemas no fueron desarrollados específicamente para el trabajo doméstico, se pueden utilizar para recopilar información práctica para las inspecciones en el sector. Un acuerdo de cooperación para intercambiar información entre las inspecciones sociales federales y la autoridad tributaria, el Service Public Fédéral Finances (SPF Finances), firmado en enero de 2010, ha dado resultados positivos (OIT, 2013e).

Cuando se requiere un permiso de acceso al hogar particular para poder llevar a cabo una inspección, es importante contar con una adecuada cooperación con la justicia. En España, por ejemplo, la ley núm. 36/2011 de 10 de octubre de 2011, reguladora de la jurisdicción social, dispone que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincida con el domicilio de la persona afectada, podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas. En el Uruguay la ley núm. 18065 dispone que las inspecciones a los domicilios se pueden realizar cuando exista presunción de incumplimiento de la legislación laboral o de la seguridad social o en función de una autorización emitida por un tribunal de trabajo. Los inspectores deben enviar un informe al tribunal durante las 48 horas posteriores a la inspección. En coordinación con el sistema judicial se ha desarrollado un criterio



objetivo para justificar las visitas de inspección. En la práctica, la inspección del trabajo realiza la mayoría de las investigaciones sin necesidad de acceder al hogar particular. Si el inspector observa la presencia del trabajador doméstico, se elabora un informe de los hechos y tanto el empleador como el trabajador son convocados inmediatamente en la inspección para que presenten pruebas del cumplimiento de todas las obligaciones legales. En el Perú, el tribunal debe decidir si autoriza el acceso a la vivienda en el período de 24 horas⁵².

Colaboración con los interlocutores sociales

La colaboración con los interlocutores sociales suele ser inferior que en los otros sectores, principalmente por la falta de representación colectiva de estos trabajadores en muchos países. Sin embargo, algunas prácticas de los sindicatos o las organizaciones de empleadores podrían promover el cumplimiento y facilitar el trabajo de las inspecciones, como, por ejemplo, la participación de los interlocutores sociales en la divulgación de información entre los trabajadores domésticos. En Italia, se publicó un resumen del convenio colectivo sectorial pertinente en varios idiomas (albano, árabe, español, eritreo, filipino, francés, inglés y polaco), y en Angola se organizó una campaña conjunta con la Unión Nacional de Trabajadores de Angola (UNTA) a través de su Comité Nacional de Mujeres Miembros de Sindicatos⁵³.

En la República Unida de Tanzania, el Sindicato de Conservación, Hostelería, Servicio Doméstico y Otras Actividades Afines (CHODAWU) se movilizó junto a otros sindicatos para supervisar la contratación de trabajadores domésticos e inició la cooperación con las agencias de empleo que aceptan colaborar con la ley. Se estableció un servicio de contratación y se solicitó a los empleadores que firmasen un contrato con el trabajador y la organización, autorizando al CHODAWU a visitar el domicilio y supervisar las condiciones de trabajo. También en la República Unida de Tanzania, la Red Internacional de Empleados Domésticos y el Sindicato de Conservación, Hostelería, Servicio Doméstico, Servicios Sociales y Consultoría, con apoyo de la OIT, desarrolló un instrumento para contabilizar el tiempo trabajado y calcular el salario⁵⁴, que puede servir de prueba a los inspectores del trabajo. En Hong Kong (China) el sindicato de trabajadores domésticos ayudó a negociar los acuerdos entre los empleadores y los trabajadores domésticos mediante la realización de las primeras valoraciones sobre la cantidad de horas de trabajo y el número de trabajadores domésticos que puede requerir un determinado trabajo. En Bolivia la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHO), con el apoyo del Gobierno, ha desarrollado una campaña que utiliza los anuncios de radio en el idioma local para llegar a varias regiones y organiza ferias dominicales de trabajo doméstico.

El desarrollo de códigos de conducta puede ser útil para conseguir el cumplimiento ya que ofrece orientación práctica sobre los requisitos legales y las necesidades relacionadas con la empresa. Muchas organizaciones de empleadores han colaborado con las organizaciones de trabajadores y los gobiernos en este sentido. Por ejemplo, en Indonesia la Asociación de Proveedores de Trabajadores para el Servicio Doméstico (APPSI) aplica una política de no contratación de niños menores de 15 años, a pesar de que la mayor demanda de los clientes sea de niños entre 13 a 16. En Zambia la Federación de Empleadores de Zambia, el Congreso de Sindicalistas de Zambia, la Federación de Sindicatos Libres, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el

52 Artículo 67 de la Ley de Procedimiento Laboral.

53 Los movimientos internacionales de mujeres están ya activos en el sector. Por ejemplo, la campaña 12 + 12 de la Confederación Sindical Internacional es un buen ejemplo de la alianza de las organizaciones de trabajadores para promover el Convenio núm. 189 (véase <<http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=es>>).

54 Véase <http://www.idwn.info/sites/default/files/uploads/Trainingpercent20onpercent20FINALpercent20RECORDpercent20KEEPINGpercent20REPORT.pdf>.

Ministerio del Interior han preparado un código de conducta para promover el trabajo decente en el sector⁵⁵. La Federación de Empleadores de Filipinas ha desarrollado un código de conducta para los empleadores de trabajadores domésticos y se ha comprometido a respetar los derechos de tales trabajadores en todas sus declaraciones, resoluciones, documentos, procedimientos y prácticas. Un interesante experimento se está llevando a cabo en este país: la Asociación de Propietarios de Bel-Air, Makati, designa un mediador entre los empleadores del vecindario, que ejercerá de intermediario entre los otros empleadores y vecinos en caso de conflicto. Además, un grupo de mujeres empleadoras de trabajadores domésticos organiza reuniones semanales y sesiones recreativas para los trabajadores domésticos del vecindario, donde solicita que se expongan los casos de abuso.

Cooperación con las organizaciones de la sociedad civil

Las características especiales del trabajo doméstico requieren que las inspecciones del trabajo actúen de forma conjunta con las organizaciones de la sociedad civil, como son las organizaciones de trabajadores migrantes, los grupos religiosos y las redes de trabajadores domésticos. En muchos países, los trabajadores domésticos se han organizado con los movimientos sindicales para constituir grupos de solidaridad y, en especial, para los trabajadores domésticos migrantes. En la India el Movimiento Nacional de Trabajadoras Domésticas (NDWM) se amplió para incluir a más de 2 millones de socias de 21 estados en 2006. Los filipinos han establecido grupos similares en Francia (Association Mahaarlika) y los brasileños en Bélgica (Associação Abraço). Dichos grupos pueden constituir homólogos de gran utilidad para las inspecciones del trabajo puesto que disponen de un conocimiento profundo y pragmático de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos y de los lugares en los que trabajan; pueden constituir asimismo un punto de partida para las labores de los inspectores del trabajo. Conseguir sinergias con las ONG, que, en tanto comunidades de vigilancia, controlan a los niños trabajadores domésticos a nivel local, y con las comunidades religiosas puede contribuir a suplir parcialmente la falta de información oficial sistemática de los inspectores sobre el paradero de los trabajadores domésticos, y ayudar en los casos de abusos. Estas organizaciones pueden ser asimismo valiosos aliados para difundir la información sobre los derechos laborales. Las ONG como el Grupo de Acción de los Trabajadores Domésticos del Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda (MRCI), el Servicio Doméstico Activo (Sedoac) en España o la organización alemana Respect están ya impartiendo formación a las mujeres para que puedan defender sus derechos (Agencia de la Unión Europea para los Derechos Fundamentales, 2011). En Costa Rica una asociación de trabajadores domésticos (TRADOMES) distribuye folletos informativos en los supermercados, iglesias y parques. En Filipinas, la SUMAPI, una amplia organización de trabajadores domésticos, cuenta con una red de grupos que actúa en parques, colegios, iglesias y otros lugares de tránsito con el fin de advertir de los riesgos de la trata. Dicha organización convoca a los trabajadores domésticos para una celebración anual en parques públicos, y organiza los trayectos para llegar a los puestos de registro de la seguridad social, los centros de orientación y a otras agencias gubernamentales (OIT e IDWN, 2012).

55 Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164522.pdf.

Recuadro 18 ■ Trabajadores domésticos: organización local e internacional

En los Estados Unidos, la asociación Trabajadoras de Casa Unidas (DWU)⁵⁶, una «organización de niñeras, empleados domésticos y cuidadores de ancianos caribeños, latinos y africanos en New York», se fundó en 2000 y, en 2007 se convirtió en miembro fundador de la Alianza Nacional de Trabajadores del Servicio Doméstico (NDWA). Entre otras medidas, la DWU defendió la ampliación de los derechos fundamentales del trabajo a este sector. Sus esfuerzos fueron un éxito: la Carta de Derechos de Nueva York para los Trabajadores Domésticos se firmó el 3 de agosto de 2010. El mismo año, la DWU representó a la NDWA como miembro fundador de la Red Internacional de Empleados Domésticos (IDWN)⁵⁷. La DWU ofrece a sus miembros oportunidades de formación y asistencia legal gratuita a través de una Clínica Jurídica de Trabajadores Domésticos, organizada en asociación con el Centro de Justicia Urbana.

3.2.4. ENFOQUES PARA ÁMBITOS ESPECÍFICOS DE PREOCUPACIÓN

La relevancia de algunos derechos del trabajo y la vulnerabilidad de ciertos grupos justifica un enfoque particular de la inspección. Algunos de estos derechos son fundamentales para la promoción del trabajo decente en cualquier país y sector, y han sido por ello identificados como prioridades para la acción, aunque no necesariamente en el área del trabajo doméstico.

Discriminación

Las inspecciones del trabajo y otras autoridades de promoción del cumplimiento deberán estar preparadas para combatir la discriminación en el empleo y en el lugar de trabajo, incluido el sector del trabajo doméstico. La discriminación puede tener lugar durante el proceso de contratación; respecto al salario o cualquier otra condición del trabajo; mediante el acoso por razón de sexo, raza, color o religión; o mediante una terminación de la relación de trabajo discriminatoria. Sería de gran utilidad la cooperación entre las inspecciones y las instituciones nacionales de igualdad y no discriminación con objeto de desarrollar modos de abordar la discriminación contra los trabajadores domésticos.

El control de la potencial discriminación durante el proceso de contratación presenta una particular dificultad dado que la mayoría de los trabajadores domésticos contratados por los hogares son seleccionados de manera informal, a menudo en base a referencias y recomendaciones personales. Si se publica el anuncio en los periódicos, sitios web o en agencias de empleo privadas, las inspecciones pueden controlar más fácilmente el cumplimiento de la legislación no discriminatoria. Los medios de comunicación impresos u online podrían analizarse mediante el sistema del muestreo que utiliza la selección al azar. Las medidas de concienciación resultan de particular importancia ya que los empleadores creen erróneamente a menudo que considerar determinados criterios como el sexo, el origen étnico o racial o la religión es legítimo si se considera que el trabajo doméstico se desarrolla «en la esfera privada».

La efectividad es mayor cuando los organismos responsables de la aplicación se dirigen no solo a los empleadores sino también a los anunciantes. En Ucrania la Inspección del Estado para la Protección de los Derechos del Consumidor está habilitada para detener la distribución de los anuncios que violen la ley. Los anunciantes también tienen la obligación de incluir en sus anuncios,

⁵⁶ Véase <http://www.domesticworkersunited.org>.

⁵⁷ En 2013 la IDWN se transformó en WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando). Véase <<http://wiego.org/resources/international-domestic-workers-federation-idwf>>.

ciertos avisos legales que adviertan sobre la obligación de acordar el mismo trato para todos los solicitantes de empleo⁵⁸.

Recuadro 19 ■ Medidas contra los anuncios de trabajo discriminatorios

Un ejemplo de los Países Bajos muestra cómo se puede actuar de forma continuada para luchar contra los anuncios de trabajo discriminatorios. Aunque la iniciativa no procede de la inspección del trabajo, el método se puede reproducir.

Un miembro de la Comisión Neerlandesa para la Igualdad de Trato y su pareja lanzaron una campaña en su tiempo libre; cada fin de semana leían los periódicos y recortaban los anuncios de trabajo que tuvieran algún criterio discriminatorio. Cientos de anuncios fueron recopilados y llevados a la Comisión y al Ministerio de Empleo.

La Comisión advirtió a los empleadores que habían publicado anuncios de trabajo discriminatorios y les dio la oportunidad de corregirlos voluntariamente. En caso contrario, la Comisión iniciaría una investigación de carácter oficial. El resultado obtenido fue satisfactorio puesto que la mayoría de los empleadores procedieron a su corrección.

Se instó asimismo a la Advertisement Code Commission, una organización privada que establece los códigos de conducta para la industria publicitaria, para que elaborase las directrices sobre la publicidad no discriminatoria.

La Comisión de Igualdad de Trato formuló una recomendación vinculante de que todos los anuncios de trabajo debían incluir «h/m» delante del título del trabajo. En la actualidad incluir dicha indicación es una práctica habitual en el país; si un empleador prepara un anuncio destinado específicamente a un hombre o una mujer tiene la obligación de mencionar expresamente la razón de dicha particularidad. Se ha establecido una lista de actividades profesionales en función del género por decreto gubernamental, y el empleador únicamente podrá esgrimir razones de género para las profesiones incluidas en dicha lista (Holtmaat, 2013).

Las pruebas médicas pueden constituir asimismo una causa de discriminación contra los trabajadores domésticos. La Recomendación núm. 201 aborda específicamente la cuestión, indicando que los Estados deberán:

- asegurar que las pruebas médicas relacionadas con el trabajo respetan el principio de la confidencialidad de los datos personales y la intimidad del trabajador;
- prevenir cualquier discriminación relacionada con dichas pruebas;
- garantizar que los trabajadores domésticos no tienen que realizar las pruebas de detección del VIH o de embarazo o desvelar su estado serológico o de embarazo.

Como consecuencia de su escasa capacidad de negociación, a nivel individual o colectivo, los trabajadores domésticos de muchos países encuentran dificultades para negociar los salarios por encima del mínimo legal, incluso cuando existe un salario mínimo específico establecido para los trabajadores domésticos. Es muy probable que las mujeres y los miembros de los grupos socialmente desfavorecidos, como las minorías étnicas, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes, no reciban remuneración por su trabajo. En este sentido, las inspecciones del trabajo pueden colaborar mediante la inclusión de la discriminación salarial por motivos de sexo, raza o nacionalidad, incluido el cumplimiento del salario mínimo, en sus estrategias para el sector del trabajo doméstico.

58 Decreto presidencial núm. 386/2011 de 6 de abril de 2011.

Otro aspecto de la lucha contra la discriminación salarial sería la promoción del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; principio especialmente relevante en el caso del trabajo doméstico, sector infravalorado por motivos de género (OIT, 2011b). Este principio, establecido en el Convenio núm. 100 y en la legislación nacional de la mayoría de los países, especifica la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, incluso si el tipo de trabajo es diferente pero es un trabajo de igual valor (OIT, 2013d, págs. 26 y 55 y 94). En el caso del trabajo doméstico es importante tener en cuenta el alto nivel de segregación profesional horizontal en función del género y la persistente prevalencia de los salarios más elevados en las ocupaciones en las que predominan los hombres (como conductor de coche, jardinero o vigilante) que en las ocupaciones en las que predominan las mujeres (como ama de casa o cuidadora de niños).

Los inspectores del trabajo pueden promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor introduciendo información relativa al tema en sus actividades de asesoramiento e información y ayudando a los hogares individuales a establecer distintas remuneraciones según el tipo de ocupación, en base a criterios objetivos como las cualificaciones, el grado de responsabilidad, el esfuerzo a realizar y las condiciones de trabajo. Los inspectores pueden prestar atención asimismo a este tipo de cuestiones en el momento de realizar las visitas de inspección a los hogares individuales que emplean como trabajadores domésticos a hombres y mujeres. Existen ejemplos en otros sectores, donde los inspectores trabajan junto a especialistas de los servicios públicos de empleo (Portugal) para determinar el valor de las distintas ocupaciones y de esa forma establecer un salario objetivo de igual valor.

Recuadro 20 ■ Lista de verificación para los inspectores del trabajo: igualdad y no discriminación en el trabajo en China

Los inspectores del trabajo, con la finalidad de determinar si existe una posible discriminación contra los trabajadores domésticos podrían hacer las siguientes preguntas:

- Cuando se contratan nuevos trabajadores domésticos, ¿se tienen en cuenta sus habilidades y capacitación, su condición de hombre o mujer, su estado civil de soltero o casado, o su pertenencia a un determinado grupo étnico?
- ¿Exige el empleador la realización de pruebas de embarazo o de detección del VIH?
- La mano de obra masculina y la mano de obra femenina en el trabajo doméstico, cuando realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor ¿reciben la misma remuneración?
- Si existieran distintas remuneraciones, ¿justifica el empleador tales diferencias según criterios objetivos no relacionados con la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, o cualquier otro motivo de discriminación como está definido en la legislación nacional?
- ¿Se conceden bonificaciones o incentivos a todos los trabajadores domésticos sin discriminación?
- ¿Conceden los empleadores a la mano de obra masculina y la mano de obra femenina en el trabajo doméstico las mismas condiciones de empleo respecto al contrato de trabajo, la protección contra los riesgos laborales y las condiciones de terminación del empleo?
- ¿Conceden los empleadores de los trabajadores domésticos permiso de maternidad a la mano de obra femenina y permiso de paternidad a la mano de obra masculina, primeriza, como previsto en la ley? ¿Disfrutan la mano de obra masculina y la mano de obra femenina de las mismas oportunidades para conciliar vida profesional y vida familiar?
- ¿Se trata a la mano de obra femenina del trabajo doméstico de forma menos favorable por motivo de su estado civil o su embarazo?

Fuente: Adaptado de OIT, 2010c.

Trabajo infantil

El Convenio núm. 189 exige a los Estados ratificantes proteger a los niños del trabajo doméstico infantil fijando una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general. Los niños de edad inferior a la edad en que se completa la enseñanza escolar obligatoria o, en todo caso, menores de 15 años no deberían ser admitidos en el empleo⁵⁹. La legislación nacional podría permitir a los niños con edad inferior a la edad mínima realizar un «trabajo ligero»⁶⁰.

La Recomendación núm. 201, párrafo 5.1) dispone que «los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil». Algunos países, como el Brasil⁶¹ y Colombia⁶² consideran que el trabajo doméstico o algunas formas similares resultan peligrosas para los niños y las han incluido por lo tanto entre las formas de trabajo prohibidas en función del Convenio núm. 182⁶³. En Panamá el trabajo doméstico está reconocido como una actividad potencialmente peligrosa, especialmente cuando equivale a largas jornadas laborales, escaso descanso, y cuidado de personas o propiedades⁶⁴. En el Togo, está prohibido que los niños realicen cualquier forma de trabajo doméstico en los centros urbanos puesto que es considerado peligroso⁶⁵.

En el momento que se regulan las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los países deben prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores menores de 18 años y por encima de la edad mínima para el trabajo como lo estipula la legislación nacional y deben tomar medidas para protegerles:

- limitando de manera estricta sus horas de trabajo para asegurarles un adecuado tiempo de descanso, educación y formación, actividades de ocio y contacto con la familia;
- prohibiendo el trabajo nocturno;
- estableciendo restricciones al trabajo demasiado exigente, física o psicológicamente;
- estableciendo o reforzando mecanismos de control de sus condiciones de trabajo y de vida.

Otras normas internacionales centradas en la protección del trabajo infantil son el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78), que establece que los niños y las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales sin un minucioso examen médico⁶⁶. En Portugal, el empleo de

59 El artículo 2, párrafo 4, del Convenio núm. 138 dispone que «el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años».

60 El trabajo ligero para personas de trece a quince años de edad está definido como los trabajos que «no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y [...] no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional [...] o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben» (Convenio núm. 138, artículo 7, párrafo 1).

61 Decreto núm. 6481 de 12 de junio de 2008.

62 Resolución núm. 1677 de 20 de mayo de 2008.

63 Artículo 3 d) del Convenio núm. 182 dispone que «la expresión 'las peores formas de trabajo infantil' abarca [...] el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños». La Recomendación núm. 190 recomienda que la definición que debe considerarse debe incluir «los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador».

64 Decreto Ejecutivo núm. 19 de 12 de junio de 2006.

65 Orden núm. 1464 MTEFP/DGTLS de 12 de noviembre de 2007.

66 Convenio núm. 78, artículo 2, párrafo 1. Véase asimismo la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79).

trabajadores menores de 18 años está permitido únicamente si el empleador ha evaluado los riesgos profesionales del lugar de trabajo y ha realizado un examen médico con el consentimiento de los padres o del representante legal, antes de comenzar la relación de trabajo o durante los quince días siguientes al inicio de la misma⁶⁷.

La inspección del trabajo es un servicio público fundamental diseñado para controlar el cumplimiento de la ley, evitar la contratación ilegal de niños, y proteger legalmente a los trabajadores jóvenes de abusos, como se muestra a continuación. Las medidas deben tener en cuenta las causas multidimensionales y la dinámica del problema y determinar la forma de negociar con las numerosas partes interesadas implicadas⁶⁸. Las estrategias deben compartirse, basarse en el conocimiento y reflejar las opciones establecidas en las políticas nacionales de prevención y lucha contra el trabajo infantil. En la medida de lo posible, la planificación operativa y la intervención de la inspección del trabajo deben centrarse en enfoques basados en la comunidad.

En algunos países como Colombia, Costa Rica, Honduras, México, Panamá, Sudáfrica y Viet Nam, la ley proporciona herramientas prácticas para controlar el cumplimiento, por ejemplo, exigiendo a los empleadores de los niños trabajadores domésticos llevar un registro que indique la fecha de nacimiento del trabajador, las tareas que se le asignan, la cantidad de horas trabajadas, los salarios y el resultado de los controles sanitarios. Otros países, como el Ecuador, exigen la acreditación de que el trabajador ha terminado la escolaridad obligatoria. En Finlandia los empleadores deben llevar registros de los trabajadores domésticos menores de 18 años.

Otros países como Finlandia, Portugal y República Bolivariana de Venezuela exigen que los empleadores comuniquen a las autoridades correspondientes la admisión de un niño trabajador (Ramírez-Machado, 2003). En Camboya, el Ministerio de Trabajo debe notificar el empleo de trabajadores domésticos menores de 15 años. El empleador y los padres son responsables de forma individual y conjuntamente de dicho registro con anterioridad al empleo. En Paraguay los empleadores deben mantener y presentar a las Consejerías Municipales por los Derechos del Niño, la Niña y el Adolescente (Codeni) la información relativa a los nombres y direcciones de los adolescentes empleados y de sus padres, tutores o personas responsables; su lugar de residencia; la fecha en la que los trabajadores comenzaron el empleo; las tareas que realizan; su salario, horario y número de afiliación a la seguridad social; su centro educativo y su horario de clases (OIT e IDWN, 2012, págs. 91-93).

Una particularidad de las visitas de inspección es que tienen que estar organizadas de modo que no pongan en peligro la seguridad del niño. Si existen pruebas evidentes de participación en alguna de las peores formas de trabajo infantil, el inspector del trabajo debería tener la prerrogativa de poner fin de forma inmediata a la situación e informar del caso a las instituciones para la protección de los derechos del niño, para que la víctima pueda recibir toda la asistencia necesaria. Deberían preverse asimismo sanciones adecuadas contra el empleador y mecanismos para el restablecimiento de los derechos del niño, a pesar del papel de las autoridades penales.

Se deberían tomar otras medidas aparte de la inspección del trabajo, como mantener o restablecer el contacto entre los niños y sus familiares cercanos y alentar a los niños trabajadores domésticos a volver o permanecer en la escuela, con objeto de garantizar su protección (OIT, 2013d, pág. 79). Todo ello exige hacer referencia a otras funciones del sistema de la administración del trabajo y a los ministerios de educación y de seguridad social. Se debería instar al poder judicial a sancionar los peores casos de abuso.

67 Artículo 72 del Código de Trabajo de Portugal, aprobado por la Ley núm. 7/2009 de 12 de febrero de 2009.

68 Los inspectores del trabajo podrían, por ejemplo, «realizar inventarios para identificar a las personas o grupos moralmente influyentes que puedan tener acceso a los propietarios de los hogares privados y sensibilizarlos a la cuestión» (véase OIT, 2007, pág. 18).

Resulta importante la cooperación con las asociaciones y las ONG para la protección de los trabajadores vulnerables, como los niños, ya que constituye la clave del cambio de actitudes de los trabajadores y los empleadores. Los puntos de contacto con los trabajadores domésticos fuera del hogar individual pueden ser, por ejemplo, los parques, tiendas, lugares de culto y escuelas. En Phnom Penh (Camboya) la Organización de Asistencia a los Niños más Vulnerables (VCAO) informa a las instituciones gubernamentales sobre los niños trabajadores domésticos con riesgo de abuso, a los que encuentran durante sus actividades de concienciación. En los países con una alta incidencia de niños trabajadores domésticos, los comités de protección infantil u otros órganos de control deben supervisar las actividades de los reclutadores mediante la vigilancia comunitaria. En la República Unida de Tanzania, Wote Sawa, un grupo dirigido por jóvenes, rescató y asesoró a los niños trabajadores domésticos que habían sufrido abusos y colaboró con los funcionarios locales para asegurar su protección (OIT, 2013d, pág. 72).

Al igual que con los demás trabajadores vulnerables, los inspectores del trabajo tienen que utilizar habilidades sociales para tratar a los niños trabajadores domésticos, especialmente si existen indicios de trata de personas u otros tipos de violencia en el hogar individual, ya que el niño será desconfiado y tendrá miedo a cooperar. Debe tenerse en cuenta que los niños trabajadores se encuentran en un entorno que no les es familiar, separados de sus familias y amigos, y probablemente carecerán de la educación elemental (OIT, 2013d, págs. 28 y 29). Los niños trabajadores deben ser tratados con el mismo respeto que los adultos; se debe respetar su intimidad y no se pueden forzar sus respuestas. Los inspectores del trabajo cuando realizan su trabajo deben explicarles quiénes son y para qué están ahí con ellos. Si fuera posible, la entrevista debería realizarse en un

Recuadro 21 ■ Entrevista a los niños trabajadores domésticos

Cuando se realice una entrevista a los niños trabajadores domésticos se deberán considerar los siguientes aspectos.

Cómo crear un entorno propicio:

Crear un clima físico propicio:

- celebrando la entrevista en un lugar neutro, preferentemente un lugar donde el niño se sienta seguro y cómodo;
- preguntando si el niño prefiere hablar en presencia de alguien, como un hermano o un amigo;
- celebrando la entrevista en un lugar donde el empleador y los demás miembros del hogar familiar no puedan ni ver ni escuchar, ya que podrían interferir en la manera de actuar y responder a las preguntas del niño;
- explicando al niño que no tiene que dejar de trabajar durante la entrevista;
- poniéndose uno mismo al nivel del niño (si él/ella se sienta en el suelo, sentándose a su lado);
- si el niño se mueve durante la realización de su trabajo, acompañándole;

Crear un entorno psíquico propicio:

- tratando al niño como una persona con derechos que deben ser respetados;
- empezando la entrevista con una pequeña explicación para hacer que el niño se sienta a gusto y empezar la conversación con música, películas, deporte o estrellas de pop para que el niño se sienta relajado y con más ganas de compartir información;



- continuando con temas neutros como la edad, lugar de nacimiento y similar antes de entrar en temas más emocionales para el niño;
- creando confianza a través de un acercamiento afectuoso y acogedor;
- captando los mensajes subliminales y lo que se transmite a través de expresiones de la cara, gestos y actitud;
- planteando preguntas de forma sencilla para que el niño las entienda, y no repetir las si no las entiende o no sabe qué contestar;
- animando al niño a hablar formulando preguntas abiertas;
- sabiendo cuándo parar: cambiando de tema cuando las emociones son demasiado intensas; continuando la conversación se le causaría más dolor al niño;
- evitando poner expresiones de sorpresa intensa, tristeza, frustración o cualquier otra emoción cuando se escuche el relato del niño;
- manteniendo siempre una actitud positiva y una expresión neutra;

Cómo hacer las preguntas:

- si se sospecha que la entrevista puede resultarle dolorosa, se debe evitar. La seguridad del niño debe de ser la prioridad;
- ser consciente de las posibles consecuencias del cuestionario, y en especial si el niño debe revivir una experiencia dolorosa, admitir un resentimiento por una persona o situación o aceptar la desesperación de estar inmersos en la complejidad que suponen la pobreza y el trabajo;
- explicarle al niño por qué se le está interrogando y cómo se utilizará la información;
- ser consciente del estado emocional del niño, antes, durante y después de la entrevista;
- respetar el derecho del niño a hablar (lo que dice, cuanto dice y cómo lo dice);
- respetar el derecho del niño a rechazar el deber contestar a una pregunta porque es incapaz o lo encuentra demasiado doloroso;
- tomarse todo el tiempo necesario; las entrevistas con los niños son probablemente más largas que las de los adultos;
- recordar que las pequeñas charlas, los juegos, las sonrisas, la paciencia y el tiempo son pequeños medios de ganarse la confianza y obtener información fidedigna sobre temas delicados;
- ser honesto con el niño más que prometerle lo que no se puede conseguir o garantizar;
- proporcionar garantía de confidencialidad.

lugar neutro, en un entorno que no les resulte intimidatorio. La interacción con los empleadores y los niños debería ser pacífica, tratando de evitar el conflicto.

Trabajadores domésticos migrantes

El Convenio núm. 189 establece una protección especial para los trabajadores domésticos migrantes y exige la cooperación entre los países de origen y de destino para garantizar el respeto de sus derechos.

En virtud del artículo 8, párrafos 1 y 2, del Convenio núm. 189, los Estados ratificantes deberán «disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar

Recuadro 22 ■ Mecanismos de protección de los trabajadores domésticos migrantes

La Recomendación núm. 201 muestra la manera en que los Estados Miembros pueden establecer un sistema de prevención de los abusos contra los trabajadores domésticos migrantes y la protección de sus derechos. A continuación se ofrecen ejemplos de cómo la inspección y otros mecanismos de cumplimiento pueden participar:

- estableciendo una línea telefónica nacional de asistencia. Estas líneas deberán proporcionar información y recibir quejas, además de contar con servicios de interpretación en los idiomas hablados por las comunidades migrantes en el país;
- estableciendo servicios públicos de divulgación para informar a los trabajadores domésticos, en los idiomas que les sean comprensibles, de sus derechos, legislación pertinente, los mecanismos disponibles de queja así como otros recursos legales, y la protección contra crímenes como la violencia, la trata de personas y la privación de libertad;
- previendo un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes; de esa forma los inspectores del trabajo pueden controlar las condiciones de vida y de trabajo respecto a potenciales riesgos laborales y realizar entrevistas preliminares con los empleadores. Este sistema tiene la ventaja de localizar los hogares individuales donde están empleados los trabajadores domésticos con vistas a prestar un control más activo;
- sensibilizando a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- estableciendo mecanismos accesibles de queja para que los trabajadores domésticos tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, incluso después de terminada la relación de trabajo.

La Recomendación dispone asimismo que los países de origen de trabajadores domésticos migrantes deben contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, estableciendo servicios consulares especializados o adoptando toda otra medida que sea apropiada, como el establecimiento de protocolos bilaterales entre las inspecciones del trabajo de los países que envían y los receptores con vistas a proporcionarles información y asesoramiento sobre los derechos legales de los trabajadores tras su llegada al país de destino, así como los contactos con las organizaciones que puedan prestarles asistencia en caso de abuso.

Fuente: Recomendación núm. 201.

servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio [...] antes de cruzar las fronteras nacionales [salvo] los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional». El Convenio invita además a los Estados Miembros a cooperar mediante la garantía de la aplicación de sus disposiciones.

La protección de los trabajadores migrantes se puede beneficiar de la firma de acuerdos de cooperación entre los países que envían y los que reciben trabajadores. Un ejemplo en este sentido es el Acuerdo entre Filipinas y Qatar de 10 de mayo de 1997 sobre el empleo de los trabajadores filipinos



en este último país, que exige que en el contrato de empleo se especifiquen sus condiciones de trabajo, las cuales han de estar en consonancia con la Ley del Trabajo de Qatar. El contrato debe ser certificado por el Departamento de Trabajo de Qatar y verificado y autenticado por la embajada o consulado de Filipinas en Qatar. Una vez establecido el contrato en Filipinas, este debe ser certificado por la Administración Filipina del Empleo en el Extranjero y verificado y autenticado por la embajada o consulado de Qatar acreditado en Filipinas. Existe asimismo una adecuada cooperación entre Indonesia y la República de Corea, donde la agencia gubernamental correspondiente de Indonesia explicará a los trabajadores que viajan a la República de Corea el contenido del proyecto de contrato de empleo enviado por un empleador de este país (OIT, 2013f, pág. 23).

La inspección del trabajo constituye un aspecto clave en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en muchos países, actuando a varios niveles:

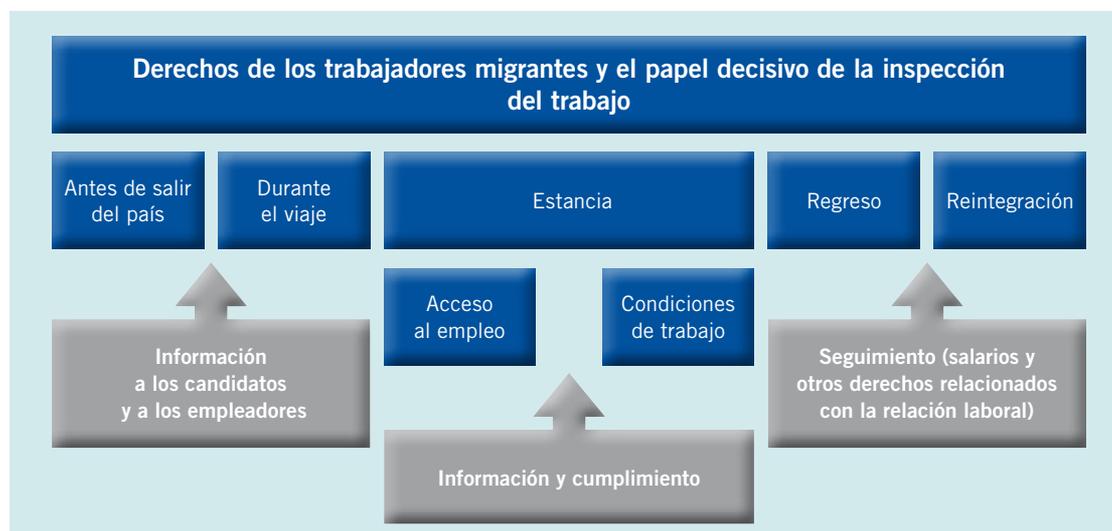
Antes de salir: la inspección del trabajo proporciona información sobre las condiciones de empleo, la legislación aplicable y los mecanismos de queja en el país de destino. Esto se puede realizar a través de las embajadas o cooperando con las inspecciones del trabajo del país de destino.

Durante la estancia en el país de destino: las inspecciones del trabajo protegen por igual a los trabajadores migrantes y a los nacionales mediante medidas de prevención y cumplimiento, e informan a los empleadores y trabajadores de las condiciones de trabajo aplicables.

Tras el regreso al país de origen: la inspección del trabajo del país donde se ha realizado el trabajo establece canales de comunicación con sus homólogos del país de origen con la intención de hacer valer los derechos de los trabajadores domésticos. Esto se puede regular mediante protocolos bilaterales.

El siguiente esquema ilustra cómo la inspección del trabajo puede realizar un papel decisivo en la prevención de abusos y en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes:

Gráfico 2. Inspección del trabajo y trabajadores migrantes



Resulta bastante complicado para los trabajadores migrantes hacer valer sus derechos una vez que han regresado a sus países de origen, y en especial si han sido expulsados. Para evitar este problema, el párrafo 22 de la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009, que establece las normas mínimas sobre las sanciones y las medidas contra los empleadores de nacionales de terceros países con estancia ilegal (en adelante, Directiva de la UE 2009/52), amplió la opción de conceder una estancia temporal durante el desarrollo de los procedimientos legales para incluir no solo a las víctimas de la trata de personas, sino también a las víctimas de condiciones de trabajo especialmente explotadoras.

El proceso de migración laboral ha constituido desde siempre un desafío particular para los inspectores del trabajo puesto que no siempre están claramente delimitadas las funciones de las inspecciones, los agentes de la policía o de las autoridades de inmigración. En el momento de tratar el tema de los trabajadores domésticos migrantes que han entrado o permanecido en el país en situación irregular, los inspectores del trabajo están divididos entre su función protectora de los trabajadores durante su actividad laboral y su papel como funcionarios públicos, que les obliga a informar de estos casos a las autoridades de inmigración con la posible deportación del trabajador⁶⁹. De hecho, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes resulta complicada para los inspectores del trabajo en muchos aspectos. En algunos países, se solicita a los empleadores que informen a la inspección del trabajo de los trabajadores domésticos «que huyen» para que los pueda devolver al hogar individual. Incluso en el caso de que exista una clara distinción entre el papel de los inspectores y los funcionarios de inmigración, los inspectores del trabajo de algunos países no son capaces de proteger los derechos de los trabajadores migrantes que están indocumentados. Además, incluso en el caso de que los inspectores pudieran restablecer los derechos de los trabajadores migrantes, no podrán, de hecho, hacerlo si los trabajadores afectados han sido expulsados del país, por la falta de mecanismos de cooperación administrativa o judicial entre el país de origen y el receptor (OIT, 2013e). Establecer contacto con los trabajadores domésticos migrantes es complicado además por otras muchas razones: porque dichos trabajadores no suelen presentar quejas, o los casos de abuso permanecen ocultos, o debido a que los trabajadores no declarados forman parte de la mano de obra invisible; por ello, las inspecciones del trabajo ignoran la identidad de esos trabajadores, el lugar donde trabajan y sus condiciones de trabajo.

La comunicación también puede resultar difícil debido al idioma y a las barreras culturales que se deben comprender y abordar. Numerosas inspecciones responden a estas dificultades:

- mejorando los conocimientos lingüísticos de los inspectores; en los países con mucha mano de obra extranjera, como los países de Oriente Medio, los inspectores del trabajo hablan a menudo por lo menos alguno de los idiomas de las principales comunidades de migrantes;
- contratando a intérpretes que acompañen a los inspectores en sus visitas;
- utilizando los centros de llamadas o la traducción en línea. En Irlanda, por ejemplo, los inspectores pueden utilizar sus móviles para llamar a un servicio de asistencia que facilite las entrevistas con los trabajadores extranjeros.

Recuadro 23 ■ Comunicación con los trabajadores migrantes a través de los instrumentos electrónicos

En un ejemplo de hasta qué punto las tecnologías de la información pueden ser de gran utilidad para los organismos de control, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) Iniciativa Mundial para Luchar contra la Trata de Personas (UN.GIFT.HUB), el Servicio de Inteligencia Penal de Austria y la ONG austriaca, y el Centro de asesoramiento, educación y apoyo para mujeres migrantes y el Centro de intervención para las víctimas de la trata (LEFÖ-BIF) han desarrollado un instrumento que permite a los agentes del orden ofrecer asistencia básica a las víctimas de la trata de personas (ONUDD y UN.GIFT, 2010).

69 En su Observación de 2008 sobre la aplicación del Convenio núm. 81 en Francia, así como en el Estudio General de 2006 sobre la inspección del trabajo (párrafo 150), la CEACR subraya que ningún trabajador debería ser excluido de la protección en razón de su condición de trabajador irregular y que las funciones de las inspecciones deben garantizar condiciones de trabajo coherentes con los requisitos legales más que preocuparse por la propia naturaleza legal del empleo. Destaca asimismo que el mandato de los inspectores del trabajo debería diferenciarse del de los demás órganos con el objetivo de mantener un clima de confianza entre los inspectores del trabajo y los trabajadores, incluidos los no declarados. Véase <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2298193>.

La Asistencia de Traducción para la Víctima (VITA) utiliza mensajes audio clave para encontrar a las víctimas. Cincuenta y cinco preguntas básicas y mensajes, incluidas preguntas especiales para niños, se han grabado y traducido en 40 idiomas.

Cuando es necesario comunicarse con los trabajadores migrantes, el funcionario de policía visualiza la aplicación en el dispositivo móvil. Se pide a las posibles víctimas que elijan la bandera de su país en la pantalla. Tras apretar en el icono de la bandera correspondiente, aparece el idioma de la víctima y a continuación el programa se desarrollará en el idioma solicitado.

La introducción explica el sistema de respuesta. A la víctima potencial se le da un objeto en blanco (como una hoja de papel) y uno negro (como un bolígrafo). El objeto blanco se utilizará para responder «sí» a las preguntas y el negro para el «no».

Los abusos se pueden prevenir dando a conocer sus derechos a los trabajadores migrantes. Esto se puede conseguir mediante la concienciación o, como en el caso de Irlanda y Jordania, estableciendo líneas de asistencia y centros de llamadas disponibles, preferentemente fuera de las horas de trabajo.

Las prácticas preventivas incluyen asimismo el establecimiento de contactos preliminares con los empleadores. En Singapur el Ministerio de Trabajo exige a cada empleador que haya contratado a cuatro trabajadores domésticos extranjeros en un día, y solicite dicho permiso para un quinto, que participe en un programa de orientación. Para obtener un sexto permiso, el empleador deberá ser entrevistado por un funcionario del Ministerio (OIT, 2013f).

Existen numerosos ejemplos de iniciativas elaboradas para que los trabajadores migrantes tengan acceso a los mecanismos de cumplimiento. En los Estados Unidos tienen derecho a presentar quejas por salarios impagados y violaciones de otros derechos laborales conforme a la ley federal, con independencia de su categoría profesional. La legislación federal prohíbe asimismo a los empleadores que denuncien a trabajadores a las autoridades de inmigración en represalia por haber ejercido sus derechos. De la misma forma, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dispuesto que todos los migrantes tienen derecho a la protección de la legislación laboral, sin importar su condición en el país del empleo⁷⁰. En la UE, «los Estados miembros deben asegurar que se presenten o puedan presentarse reclamaciones y que existan mecanismos para garantizar que los importes recuperados de las remuneraciones pendientes puedan ser abonados a los nacionales de terceros países a quienes corresponda» y deben considerar «permitir que una autoridad competente inicie un procedimiento contra un empleador con el fin de reclamar la remuneración pendiente»⁷¹.

En algunos casos, la obligación de verificar la condición migratoria de los trabajadores se extiende al empleador. En la UE, existen unos requisitos mínimos para evitar el empleo de nacionales de terceros países en situación irregular, y los empleadores deben garantizar que los nacionales de terceros países disponen de un permiso válido de residencia u otra autorización de estancia con anterioridad a la contratación. Se espera asimismo que informen a las autoridades de la relación

70 Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos: Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, pág. 44: «los derechos laborales básicos están garantizados a todos los trabajadores, con independencia de si son o no residentes legales en el país».

71 Directiva de la UE 2009/52/CE y del Consejo de 18 de junio de 2009 por la que se establecen las normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea L 168/24 de 30 de junio de 2009, párrafo 16.

de trabajo⁷². En la región, las sanciones para los empleadores que contraten a trabajadores en situación irregular de terceros países se han endurecido desde la adopción de la Directiva de la UE 2009/52. En la mayoría de estos países, recurrir a la mano de obra migrante en situación irregular implica responsabilidad penal tanto para los empleadores como para los trabajadores migrantes en situación irregular. Los empleadores tienen la obligación de abonar la remuneración pendiente, así como los impuestos y las cotizaciones sociales, por todo el período de empleo de los trabajadores migrantes en situación irregular.

Se han tomado medidas asimismo para promover la legalización de los trabajadores migrantes en situación irregular. En Bélgica, Francia, Italia y Portugal se han puesto en práctica programas con la participación de los inspectores del trabajo, que consisten en suministrar información a los trabajadores migrantes y realizar visitas para promover la formalización de los contratos (OIT, 2013e). Las iniciativas de regularización han tenido éxito en Polonia, donde el Gobierno ofreció la amnistía de los inmigrantes en situación irregular en 2003, 2007-2008 y 2011. La Ley de legalización de la estancia de los extranjeros en el territorio de la República de Polonia, que entró en vigor el 1.º de enero de 2012, autoriza a los migrantes en situación irregular a solicitar un permiso de residencia con algunas condiciones, como la estancia continuada e ininterrumpida desde por lo menos el 20 de diciembre de 2007. Los extranjeros a los que se les hayan concedido tales permisos tienen derecho a trabajar. En Italia y España, unos 500.000 nacionales de terceros países en situación irregular han sido regularizados desde 2002 (FRA, 2011). En 2009 y 2012 Italia llevó a cabo campañas de regularización en función de las cuales los trabajadores migrantes podían obtener el permiso de residencia si tenían un contrato de empleo regular y el empleador abonaba una multa única (OIT, 2013c). En Francia, entre 2010 y marzo de 2011 se aplicó un sistema de regularización temporal para los trabajadores domésticos migrantes.

Recuadro 24 ■ El sistema del arraigo en España⁷³

En España, la iniciativa del arraigo laboral permite a los trabajadores domésticos migrantes sin documentación (y a otros) solicitar un permiso de residencia de un año si han permanecido en el país durante un mínimo de dos años, no tienen antecedentes penales y han tenido una relación de trabajo. Para obtener el permiso deben haber presentado en la oficina de inmigración un pasaporte, una prueba de dos años de residencia en España, un certificado de la inspección del trabajo de un año de relación de trabajo, una prueba de sus medios de subsistencia y un certificado de antecedentes penales del país de origen.

Trabajo forzoso

La OIT ha insistido en la importancia de las inspecciones del trabajo y de su mandato para controlar la aplicación de la legislación laboral e identificar las violaciones relacionadas con el trabajo forzoso⁷⁴. Ha solicitado a los gobiernos que garanticen haber asignado suficientes recursos a estos servicios para llevar a cabo sus funciones y desplazarse rápidamente, de forma eficaz y segura, a través del territorio nacional, incluidas las áreas remotas donde hay más probabilidades de que los

72 Directiva de la UE 2009/52.

73 Véase <<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/hoja035/>>.

74 Artículo 2, párrafo 1, del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), define el «trabajo forzoso» como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente».



trabajadores sufran la explotación (OIT, 2012b, párrafo 321). Esta recomendación se aplica a los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son víctimas del trabajo forzoso.

Las inspecciones del trabajo ocupan una posición única para combatir el trabajo forzoso puesto que pueden acceder a los lugares de trabajo y actuar de forma inmediata, aunque tengan limitado y menos accesible el acceso a los hogares privados que en otros sectores. Ayudando a abordar y corregir los casos de abuso, pueden evitar que las situaciones de explotación degeneren en prácticas coercitivas de trabajo forzoso.

La aplicación de la ley es fundamental para proteger los derechos humanos de las víctimas del trabajo forzoso, castigando a los autores y disuadiendo a los posibles infractores. El artículo 25 del Convenio núm. 29 dispone que la prohibición del trabajo forzoso puede hacerse efectiva mediante la imposición de sanciones que sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente. En este sentido, la CEACR señaló que las sanciones en forma de multas o penas de prisión de muy corta duración no reflejan la seriedad de la infracción y por ello no son disuasivas (OIT, 2012b, párrafo 414). Asimismo, aunque el papel de supervisión de la inspección del trabajo está de alguna forma restringido en el sector del trabajo doméstico, por los límites existentes para la realización de las visitas de inspección, los inspectores del trabajo siguen siendo funcionarios para la aplicación con la misión de proteger y (según el país) restablecer los derechos de las víctimas del trabajo forzoso.

La complejidad de los casos de trabajo forzoso y la necesidad de implicar a diferentes instituciones encargadas de la prevención, el procesamiento y la protección requieren un enfoque complementario y adecuado de la justicia penal y las instituciones laborales en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como destacó la Conferencia Internacional del Trabajo en su marco de acción para el respeto efectivo y universal, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para el período 2012-2016. La cooperación con la justicia resulta de particular importancia puesto que muchas formas de trabajo forzoso están penadas por la legislación nacional. En Singapur, por ejemplo, de acuerdo con el artículo 73 del Código Penal, un empleador o miembro del hogar individual que confine al trabajador doméstico en el hogar está sujeto a una multa o a pena de prisión de hasta tres años, según la duración del confinamiento.

En muchos países la inspección del trabajo tiene la clara misión de hacer efectiva la prohibición del trabajo forzoso jugando incluso un papel clave en este esfuerzo. En el Brasil, los inspectores del trabajo y la fiscalía han estado activamente implicados en la investigación y procesamiento de los casos de esclavitud laboral ante los tribunales laborales durante muchos años. En Malasia, según la Ley Contra la Trata de Personas y Contra la Trata de Migrantes de 2007, modificada en 2010, los funcionarios laborales tienen la misma autoridad de imposición del cumplimiento que cualquier funcionario de policía y, de hecho, han llevado a cabo investigaciones y prestado asistencia en el procesamiento de los casos penales relacionados con la trata de personas para la explotación laboral. En la India la responsabilidad principal de la aplicación de la ley relativa al trabajo forzoso corresponde a nivel de distrito al Comité de Vigilancia y a la Oficina de Distrito, quien podrá autorizar la implicación de otros funcionarios. Los inspectores del trabajo se encargan asimismo de prestar asistencia para fines de rehabilitación a los trabajadores que han sufrido condiciones de esclavitud, tras su liberación.

En otros países, el mandato específico de los inspectores del trabajo de lucha contra el trabajo no declarado puede ofrecer asimismo un importante punto de partida para tomar medidas contra el trabajo forzoso. En Francia los inspectores del trabajo y los fiscales, con la colaboración de la policía, realizan visitas conjuntas para luchar contra el trabajo no declarado e identifican los casos de trabajo forzoso con la inmediata detención de los infractores. El acceso a los hogares individuales en tales casos se hace en condición de magistrado como parte del equipo de la inspección.

Si bien es cierta la tendencia creciente hacia la cooperación entre las inspecciones del trabajo, las autoridades de inmigración y las policiales, para detectar los casos de trabajo forzoso se debería prestar mayor atención a los mecanismos de cooperación con otras partes interesadas, como las ONG y las asociaciones de trabajadores migrantes, bien posicionadas para identificar los casos graves de explotación y trabajo forzoso que requieren intervención. El caso particular del trabajo doméstico es paradigmático ya que cuanto más cerca estén las organizaciones del sector, mayor será la probabilidad de que conozcan casos de víctimas de trabajo forzoso, los cuales se transmitirán de boca en boca o a través de las asociaciones de vecinos.

En el momento que se detectan casos de trabajo forzoso vinculados a la trata de personas, el papel de los inspectores del trabajo con las víctimas, dentro de los límites impuestos por el mandato de la inspección del trabajo establecido en el Convenio núm. 81, debería ser consistente con los Principios y Directrices recomendados sobre derechos humanos y la trata de personas de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)⁷⁵, según los cuales las víctimas deberían:

- estar completamente informadas de las posibilidades de cooperación con las autoridades;
- poder permanecer en el país, en el caso de los migrantes, por lo menos mientras fuera necesario para el procesamiento de los autores;
- ser respetadas en su intimidad;
- estar informadas respecto a la indemnización a la que tienen derecho, como las remuneraciones pendientes, y la forma de hacer valer sus derechos.

Por ejemplo, en los Estados Unidos (DWU, 2010) y Portugal⁷⁶, las víctimas migrantes de la trata de personas pueden obtener visas y autorizaciones de empleo, siempre que colaboren con los organismos encargados de hacer cumplir la ley en la investigación y procesamiento de los actos delictivos en cuestión. Incluso cuando estos casos no formen parte de sus funciones, los inspectores del trabajo deben conocer las disposiciones legales aplicables, para que los trabajadores domésticos que han sido víctimas de la trata de personas para ser sometidos al trabajo forzoso puedan recibir información de sus derechos una vez establecido el contacto.

Los inspectores del trabajo deben tener en cuenta además los indicios de trabajo forzoso, que son aplicables a los del sector del trabajo doméstico, y ello a pesar de que los límites para acceder a los hogares puedan dificultar la obtención de información. Si bien algunos indicios requerirán la observación directa de los lugares de trabajo, para otros será suficiente la realización de una entrevista al trabajador. Los indicios que requieran una visita de inspección pueden ser comunicados a los tribunales como medio para obtener una orden que garantice el acceso al hogar individual. Como la mayoría de los países han penalizado el trabajo forzoso, los agentes de policía tienen la obligación de intervenir, en cuyo caso el papel de los inspectores del trabajo consiste en proteger los derechos de los trabajadores, como el derecho a la remuneración.

Las competencias sociales son importantes para que los inspectores del trabajo reúnan pruebas sobre los indicios de trabajo forzoso, especialmente cuando tengan contacto con la posible víctima, el empleador o cualquier otra persona en contacto con la víctima. Los inspectores del trabajo deben recibir formación sobre la lectura de los códigos verbales y no verbales y cómo realizar entrevistas eficaces.

75 Disponible en http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Commentary_Human_Trafficking_sp.pdf.

76 Ley núm. 29/2012 de 9 de agosto de 2012, que modifica la Ley núm. 23/2007 de 4 de julio de 2007.

Recuadro 25 ■ Lista de los indicios de posibles situaciones de trabajo forzoso

La siguiente lista de indicios puede ayudar a los inspectores del trabajo a identificar a las víctimas del trabajo forzoso:

Violencia física

- ¿Presenta el trabajador indicios de maltrato, como magulladuras?
- ¿Muestra el trabajador signos de ansiedad o nerviosismo?
- ¿Existen otros indicios de confusión mental o de violencia?
- ¿Muestran los supervisores/empleadores un comportamiento violento?
- ¿Adopta el empleador o algún miembro del hogar individual un estilo de comunicación hostil al hablar con el trabajador?

Restricción de la libertad de movimientos

- ¿Está el trabajador encerrado en el lugar de trabajo?
- ¿Se obliga al trabajador a dormir en el lugar de trabajo?
- ¿Hay signos visibles que indiquen que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo fuera del horario laboral?
- ¿Tiene el trabajador que solicitar autorización del empleador para abandonar el hogar individual?
- ¿Existen indicios visibles de que el trabajador no sea libre de abandonar el lugar de trabajo?
- ¿Puede el trabajador contestar al teléfono o realizar llamadas telefónicas?
- ¿Puede el trabajador tener y utilizar un teléfono móvil?
- ¿Tiene derecho el trabajador a abrir la puerta?
- ¿Tiene derecho el trabajador a hablar a alguien que no forme parte del hogar individual?

Amenazas

- ¿Realiza el trabajador declaraciones incoherentes o muestra signos de pérdida de voluntad por presión del empleador?
- ¿Informa el trabajador de alguna amenaza?
- ¿Notifican los trabajadores las amenazas dirigidas contra ellos, o signo de intimidación o chantaje (con o sin la complicidad del empleador)?
- ¿Muestra el trabajador un comportamiento ansioso?
- ¿Se obliga a los trabajadores a trabajar horas extraordinarias excesivas (no remuneradas) o a realizar tareas que prefieren no hacer, y se les amenaza si se niegan a ello?
- ¿Se encuentra el trabajador en una situación irregular (por ejemplo, los trabajadores migrantes) y se le amenaza con denunciarlo a las autoridades?

Servidumbre por deudas y otras formas de servidumbre

- ¿Debe pagar el trabajador sumas elevadas por contratación o transporte? En caso afirmativo, ¿se le descuentan de su salario?
- ¿Se le obliga al trabajador a pagar una suma excesiva por su alojamiento o comida, que se deduce directamente de su salario? ¿Está de acuerdo el trabajador en recibir una parte de su remuneración en especie?
- ¿Ha recibido el trabajador un préstamo o anticipo que le impide abandonar a su empleador?
- ¿Están los permisos de trabajo vinculados con un empleador específico? ¿Se ha presentado anteriormente alguna queja sobre el empleador?

Retención o impago del salario

- ¿Tiene el trabajador un contrato de trabajo? En su defecto, ¿cómo se le paga su salario?
- ¿Se realizan deducciones ilegales de su salario?
- ¿Ha recibido el trabajador un salario?
- ¿Cuál es el monto del salario en relación con las disposiciones reglamentarias nacionales?
- ¿Tiene el trabajador acceso a sus ingresos?
- ¿Se ha engañado al trabajador con respecto al monto de su salario?
- ¿Se le paga regularmente su salario?
- ¿Tiene el trabajador algún comprobante del pago de sus salarios?

Retención de documentos de identidad

- ¿Posee el trabajador sus documentos de identidad? En caso negativo, ¿están en posesión del empleador o supervisor? ¿Dónde? ¿Por qué?
- ¿Si se le pide al trabajador que enseñe el pasaporte o cualquier otro documento de identidad, puede hacerlo?
- ¿Tiene acceso el trabajador a los documentos en cualquier momento?

Fuente: Adaptado de OIT, 2009.

Seguridad y salud en el trabajo

El Convenio núm. 189 establece que todos los trabajadores domésticos tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que los Estados Miembros deberán adoptar medidas eficaces con el fin de garantizar su seguridad y salud en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. El Convenio contiene disposiciones destinadas a proporcionar un entorno laboral más saludable; por ejemplo, solicita horas normales de trabajo y establece períodos mínimos de descanso semanales, ya que el cansancio puede conducir a sufrir accidentes o puede ser peligroso para la salud de los trabajadores. Para ello, resulta de especial importancia establecer el número máximo de horas semanales, mensuales y anuales durante las cuales un trabajador doméstico deberá estar a disposición del empleador o trabajar por la noche, el período de descanso compensatorio si se ha interrumpido el período normal de descanso para estar a disposición del empleador y adecuados períodos de descanso durante la jornada laboral para comidas y pausas.



Todos los países deben tomar medidas para garantizar la eliminación o disminución de los riesgos o peligros relacionados con el trabajo, hasta que sea razonablemente posible, en los hogares privados que empleen a trabajadores domésticos. Los principios generales de prevención son aplicables al trabajo doméstico y a cualquier otro sector. Están basados en la identificación de los peligros del lugar de trabajo y en la evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta las condiciones materiales de trabajo y la interacción entre estas condiciones y las características individuales de los trabajadores, para adoptar medidas de prevención y control de estos riesgos. Los empleadores deben recibir información básica sobre el control de riesgos para cumplir con sus responsabilidades de prevención de las lesiones y accidentes profesionales y el suministro de lugares de trabajo adecuados. Si bien la divulgación de dicha información es una de las principales misiones de los inspectores del trabajo⁷⁷, no pueden reemplazar a los empleadores, que son responsables de la prevención y el control de tales riesgos.

En numerosas regiones y países, esta obligación está claramente contemplada en la ley. En la UE y Nueva Zelanda los empleadores tienen la responsabilidad principal de identificar los peligros del lugar de trabajo y evaluar los riesgos a los que está expuesto el trabajador. En Portugal, los empleadores deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar que el lugar de trabajo, las herramientas, los productos y los procesos de trabajo no representan riesgos sin protección que supongan una amenaza creciente para la salud y seguridad de los trabajadores domésticos. En este sentido, tienen la obligación de dar instrucciones a los trabajadores sobre el manejo seguro del equipo; reparar las herramientas de trabajo periódicamente; identificar los recipientes que contienen sustancias tóxicas y dar instrucciones a los trabajadores sobre la adecuada utilización; proporcionarles el equipo de protección personal, como uniformes, guantes y gafas, y contratar una póliza privada de seguro para cubrir las lesiones laborales.

Enfermedad

Como cualquier otro trabajador, los trabajadores que viven donde trabajan pueden enfermar, esté o no la enfermedad relacionada con el trabajo. En algunos países (Bélgica y Suecia) los trabajadores domésticos que viven donde trabajan y que sufren alguna enfermedad tienen derecho por ley a recibir un alojamiento adecuado durante el tiempo que sea necesario por su enfermedad. En otros, si el empleador no desea que el trabajador permanezca en el hogar (Bolivia y Honduras) o si el trabajador lo solicita (Dinamarca), deben ser trasladados al hospital. En algunos otros (Argentina, Bolivia, México y Viet Nam) los empleadores deben asumir los gastos médicos, quirúrgicos y farmacéuticos y los gastos hospitalarios de los accidentes laborales (Ramirez-Machado, 2003).

Condiciones de vida

Las condiciones de vida de los trabajadores internos o que viven donde trabajan deben cumplir unas normas mínimas de confort y privacidad⁷⁸. En muchos países (Argentina, Filipinas y México), la legislación nacional no contiene dichas normas mínimas⁷⁹, mientras que otros países han establecido disposiciones incluso más detalladas. Estas se refieren generalmente a la dimensión y condiciones de la habitación del trabajador; las medidas de seguridad, como la protección contra incendios; la privacidad (número de trabajadores por habitación, equipada con un cerrojo con

77 En Chipre, por ejemplo, el Departamento de la Inspección del Trabajo publicó un catálogo titulado «Seguridad y salud de los trabajadores domésticos» para informar a los empleadores de los trabajadores domésticos de su obligación legal de establecer una evaluación de riesgos por escrito.

78 Véase la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115).

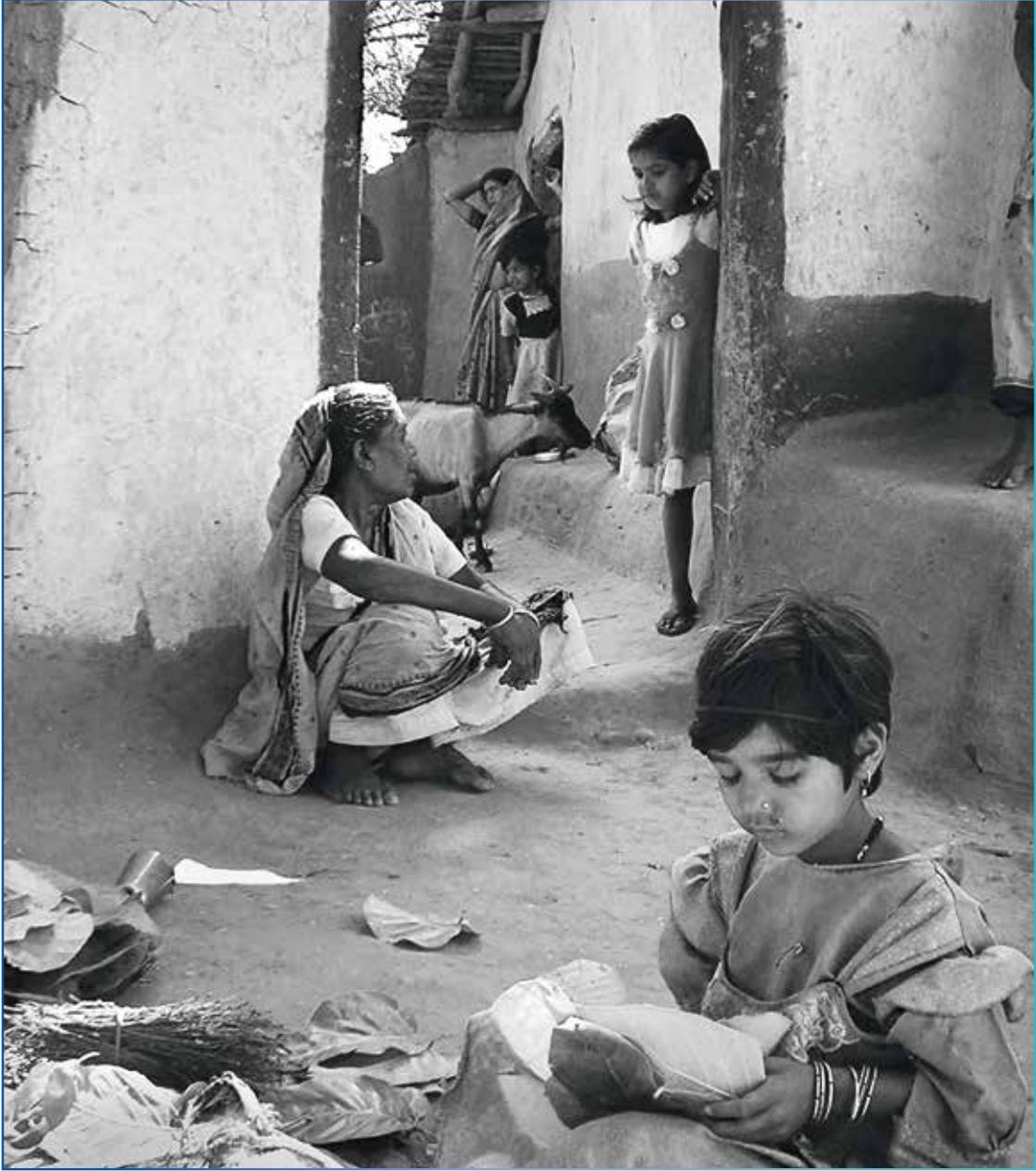
79 La Ley Filipina de Trabajo Doméstico (núm. 10361) y sus normas de aplicación disponen únicamente que el empleador debe proporcionar adecuado alojamiento con el debido respeto de la intimidad. Establecen además que se respeten las creencias y prácticas culturales.

llave desde el interior); convenientemente amueblada, sábanas y toallas; y acceso al aseo e instalaciones sanitarias (Austria, Dinamarca, Francia y Sudáfrica). En Hong Kong (China) el esquema de alojamiento y servicio doméstico adjunto a los contratos de trabajo tipo para los trabajadores domésticos contratados en el extranjero contiene ejemplos de alojamiento. En Dinamarca y la República Unida de Tanzania, la ley garantiza a los inspectores del trabajo la capacidad de controlar la calidad del alojamiento (Ramirez-Machado, 2003).

Recuadro 26 ■ Condiciones mínimas de vida para los trabajadores que viven donde trabajan

La Recomendación núm. 201, párrafo 17, dispone que cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse (atendiendo a las condiciones nacionales), las prestaciones siguientes:

- una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- el acceso a instalaciones sanitarias que estén en buenas condiciones;
- una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar;
- comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.





RESUMEN DE LAS MEDIDAS PARA FOMENTAR EL CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

A continuación se ofrece un resumen de las medidas que se deberían tomar a nivel nacional para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos y promulgar leyes que los protejan:

COBERTURA LEGAL

- Los Estados Miembros deberían ratificar el Convenio núm. 189 y poner la legislación nacional y sus marcos jurídicos nacionales y prácticas institucionales en consonancia con los principios mencionados en el mismo;
- Se deberían realizar esfuerzos para garantizar que los trabajadores domésticos disfrutaran de los mismos derechos que los demás trabajadores, considerando las características especiales del

sector. La legislación debería establecer de forma clara los derechos y obligaciones, resultar fácilmente accesible a los trabajadores domésticos y sus empleadores, y establecer sanciones disuasorias para los casos de violación.

HACER FRENTE A LOS DÉFICITS DE INFORMACIÓN

- Se deberían realizar campañas de sensibilización a gran escala en las que participasen las instituciones de los Estados Miembros, los interlocutores sociales y todos los sectores de la sociedad civil. El contacto con los trabajadores domésticos y sus empleadores debería realizarse a través de diversos canales, haciendo especial hincapié en los medios de comunicación y en las ocasiones específicas en las que los trabajadores domésticos se reúnen, como las festividades nacionales o de otro tipo. La información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y sus empleadores debe ser clara, sencilla y estar disponible siempre en el idioma de los trabajadores migrantes mediante centros de llamadas, líneas de teléfono, y sitios web. Debería estar disponible asimismo la información relativa a los mecanismos de queja existentes y la forma de acceder a los mismos;
- Los inspectores del trabajo y los demás órganos encargados de hacer cumplir la ley deberían ofrecer contratos de trabajo tipo, nóminas, registros del horario de trabajo y otros documentos que ayuden a los empleadores y a los trabajadores domésticos a llevar un registro adecuado de las condiciones de empleo, a organizar el trabajo y, sobre todo, a ayudar a los trabajadores a disponer de pruebas en caso de abuso.

INCENTIVOS PARA EL CUMPLIMIENTO

- Se deberían tomar medidas preventivas, como incentivos fiscales para conseguir la afiliación de los trabajadores domésticos en el sistema de la seguridad social, y reducir la carga administrativa de los empleadores según sea oportuno, así como facilitar la inscripción y declaración de los trabajadores y disponer de procedimientos sencillos y accesibles para abonar las contribuciones sociales.

ACCESO A LOS MECANISMOS DE QUEJA

- Los trabajadores domésticos deberían tener libre acceso a los mecanismos de queja;
- Se debería establecer un mecanismo de recuperación de los derechos de los trabajadores domésticos, y en concreto del derecho al salario. Dependiendo del sistema nacional, esta función podría asignarse a la inspección del trabajo, o a un mecanismo de resolución de conflictos o a los tribunales. Se debería poner a disposición de los trabajadores domésticos que deseen presentar una queja el asesoramiento jurídico necesario;
- Los servicios de mediación y conciliación deberían estar disponibles para los trabajadores domésticos y sus empleadores;
- El acceso a la justicia debería facilitarse mediante la puesta a disposición de asesoramiento jurídico gratuito y procedimientos agilizados.

EL MANDATO DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

- El mandato de las inspecciones del trabajo debería incluir el trabajo doméstico sin excepciones, salvo las requeridas por las especificidades del sector y, en concreto, las limitaciones de las

visitas de inspección impuestas por la privacidad de los hogares. Según las circunstancias de cada país, las inspecciones del trabajo deberían abarcar de forma gradual el conjunto de términos y condiciones de empleo.

COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN

- Se debería prever una respuesta integrada a los problemas de los trabajadores domésticos mediante una buena coordinación y supervisión por parte de la autoridad central;
- Se debería establecer una política de inspección del trabajo efectiva con un alto grado de cumplimiento por parte de los gobiernos, que se tradujera en un marco institucional y legislativo;
- Se debería incrementar el impacto de las visitas de inspección mediante una mejor planificación. Para ello se podría requerir el diseño y utilización de nuevos instrumentos de planificación, realización y seguimiento de las inspecciones, y el establecimiento de redes con todas las partes interesadas para que dispongan de información sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, como los sindicatos, las ONG y las organizaciones religiosas y vecinales;
- Se deberían unificar todos los puntos de vista sobre la cooperación interinstitucional y disponerlos en acuerdos y estrategias conjuntas;
- Se debería conceder especial importancia a la consulta tripartita y la colaboración con los interlocutores sociales;
- Se debería reforzar la relación entre la inspección del trabajo y el poder judicial, y establecer canales de comunicación accesibles, donde fuera posible, mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de facilitar las visitas rápidas a los hogares cuando estuviese justificado por hechos o indicios de abuso, o cuando se requiera observar las condiciones de trabajo para controlar el cumplimiento de la ley.

ESTRATEGIAS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- Una vez que se han analizado las características del sector del trabajo doméstico de cada país, se deberá establecer una estrategia de inspección del trabajo e identificar métodos, probados y utilizados para proteger mejor los derechos de los trabajadores. Estos enfoques deberán prever un fuerte componente de promoción, alternativas a las visitas de inspección y mecanismos que faciliten el acceso a los lugares de trabajo donde sea estrictamente necesario, incluida una mayor relación con las autoridades judiciales y el desarrollo de canales de comunicación agilizados para obtener una autorización de acceso al lugar de trabajo;
- Un sistema de visitas a los hogares individuales para valorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador contribuiría a la identificación de los posibles problemas que puedan existir desde un principio y al asesoramiento de los empleadores antes del inicio de la relación de trabajo;
- Dependiendo del sistema nacional, exigir como requisito previo al ingreso del trabajador doméstico la presentación de una declaración en la inspección del trabajo, ante el gobierno local u otros organismos públicos, así como en el sistema de la seguridad social, serviría de ayuda para el seguimiento del número de trabajadores y de hogares en los que trabajan, y el control de sus condiciones de trabajo. Exigir la elaboración de contratos por escrito y llevar registros de las horas trabajadas y de los pagos recibidos favorecería la formalización del sector y protegería los derechos de los trabajadores domésticos, y servirían de prueba en caso de litigio o de alguna inspección;



- Las tecnologías de la información deberían utilizarse con más frecuencia en la prevención, detección y divulgación de los abusos. Concretamente, las bases de datos deberían estar interconectadas para detectar las infracciones en ámbitos como la seguridad social, la contribución fiscal y la legislación laboral, incluida la seguridad y salud en el trabajo. Las tecnologías de la información y la comunicación deberían utilizarse para suministrar inteligencia automatizada a las inspecciones mediante el intercambio de indicadores y parámetros, optimizando así la calidad de los datos y la posibilidad de localizar potenciales incumplimientos. Lo ideal sería que los inspectores del trabajo accedieran a estos sistemas de información directamente desde cualquier lugar mediante dispositivos portátiles.

PRERROGATIVAS DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

- Los derechos o prerrogativas de los inspectores del trabajo en el sector del trabajo doméstico deberían ser similares a los de los otros sectores con la excepción del libre acceso al lugar de trabajo, puesto que se debe respetar el derecho a la privacidad de los hogares individuales. Entre ellos, debería constar como mínimo la posibilidad de ordenar la inmediata paralización del trabajo realizado en condiciones que suponen una auténtica amenaza para la vida, la seguridad física o la integridad mental del trabajador doméstico;
- El acceso al lugar de trabajo debería estar sujeto al consentimiento del dueño del hogar o a la autorización judicial. Según lo que disponga la legislación nacional, se deberían considerar procedimientos rápidos para los casos más graves de abusos relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil y el acoso sexual.

SANCIONES

- Las sanciones que no son eficaces constituyen el mayor obstáculo para el cumplimiento de la ley. Las inspecciones del trabajo deberían optimizar su función inspectora informando al Ministerio del Trabajo de las posibilidades existentes para adoptar y perfeccionar las mejores prácticas internacionales. Se deberían potenciar los procedimientos y mecanismos de responsabilidad y proveer a las inspecciones de la capacidad de disuasión a través de la combinación de sanciones de carácter administrativo y penal adecuadas al contexto nacional.

ESPECIALIZACIÓN

- Teniendo en cuenta la diferencia del ámbito de competencia y de dificultad de actuación de las distintas inspecciones del trabajo según el país, se debería considerar la posibilidad de establecer unidades y grupos de inspección especializados.

FORMACIÓN

- Los inspectores del trabajo que se ocupan del trabajo doméstico deberían recibir formación adecuada y de forma periódica sobre, entre otras cosas, las habilidades interpersonales y la legislación aplicable a este sector.

TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL

- Las inspecciones del trabajo deberían desarrollar enfoques específicos respecto a los niños trabajadores domésticos, involucrando a todas las partes interesadas en el sistema de la

administración del trabajo, el sistema de educación, las ONG, las asociaciones de padres y otros organismos relevantes;

- Se deberían establecer medidas de prevención, como el intercambio de referencias entre la escuela y la inspección del trabajo en los casos de abandono escolar prematuro;
- Entre las misiones de la inspección del trabajo deberían incluirse la prevención y detección de los casos de niños trabajadores domésticos, así como el seguimiento a través de la cooperación con las instituciones adecuadas para tratar las causas subyacentes del empleo de niños en el trabajo doméstico, y desarrollar así las respuestas de carácter educativo y de asistencia social que sean pertinentes;
- Los inspectores del trabajo deberían tener la capacidad de ordenar la inmediata paralización del trabajo doméstico realizado por niños si se han violado las disposiciones de la legislación nacional sobre la edad mínima para la admisión al empleo o sobre las peores formas de trabajo infantil. Se deberían establecer sanciones severas para estos casos.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES

- Los procedimientos migratorios deberían regularse, simplificarse y reducirse sus costes para facilitar el acceso de los trabajadores domésticos migrantes a través de los canales regulares de migración;
- Los trabajadores migrantes deberían estar informados de los términos y condiciones del empleo, de sus derechos y de los mecanismos de queja disponibles en el país de destino con anterioridad a su salida del país de origen;
- Los trabajadores domésticos migrantes deberían recibir el mismo grado de protección respecto a la explotación laboral que cualquier otro trabajador, sin importar su condición legal en el país. Los inspectores del trabajo deberían adoptar un enfoque basado en los derechos humanos respecto a los trabajadores domésticos migrantes. Los flujos migratorios deberían estar cubiertos por los acuerdos bilaterales entre las inspecciones del trabajo de los países receptores y emisores de trabajadores. En los países de destino, los inspectores del trabajo deberían ser capaces de comunicar con los trabajadores migrantes en el idioma de este último y se deberían establecer canales de comunicación con las embajadas y consulados;
- Las políticas de la inspección del trabajo deberían especificar que la función de los inspectores del trabajo consiste en proteger los derechos de los trabajadores, y no en aplicar el derecho de extranjería.

TRABAJO FORZOSO

Los inspectores del trabajo deberían recibir formación para poder reconocer los indicios de trabajo forzoso. Debería preverse la cooperación con las fuerzas de seguridad y el poder judicial, y se deberían aplicar sanciones severas a todos los infractores. Las víctimas migrantes del trabajo forzoso deberían tener la posibilidad de permanecer y trabajar en el país, por lo menos durante el período de investigación del caso en cuestión y el procesamiento de los culpables.

BUENAS PRÁCTICAS

- Se deberían identificar las dificultades específicas existentes para aplicar la ley en el sector del trabajo doméstico y los obstáculos potenciales para lograr la efectividad de los mecanismos de

cumplimiento en cada país. Se deberían considerar las posibilidades de identificación de las buenas prácticas de la inspección y las medidas establecidas para mejorar el cumplimiento y prevenir los abusos en las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos;

- Debería continuar la investigación a nivel internacional y el intercambio de las buenas prácticas entre los sistemas nacionales de inspección del trabajo con el fin de hacer más eficaces los mecanismos de cumplimiento y mejorar así progresivamente la situación de los trabajadores domésticos.

BIBLIOGRAFÍA

PUBLICACIONES Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

- Batthyány, K. 2012, *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 34, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT. Ginebra, OIT.
- Cox, R. 1999. «The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain», en J. Henshall Momsen (director): *Gender, migration and domestic service*. Londres, Routledge.
- DWU (Trabajadoras de Casa Unidas). 2010. *Rights begin at home: Protecting yourself as a domestic worker*. Nueva York, Domestic Workers United.
- FRA (Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea). 2011. *Los migrantes en situación irregular empleados en el trabajo doméstico: los problemas de los derechos fundamentales de la Unión Europea y sus Estados Miembros*. Viena, FRA. Disponible en inglés en <<http://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges>> [última consulta, el 11 de abril de 2016].
- Holtmaat, R. 2013. *Estudio de la OIT sobre la discriminación en las ofertas de empleo*, presentado en la Conferencia nacional de Kiev «La lucha contra la discriminación en las ofertas de empleo: La situación actual y las buenas prácticas en Europa», Kiev, 21 y 22 de noviembre.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2000. *Reducing the risk of policy failure: Challenges for regulatory compliance*. Disponible en <www.oecd.org/gov/regulatory-policy/46466287.pdf> [última consulta, el 11 de abril de 2016].
- Oelz, M.; Olney, S., y Tomei, M. 2013. *Igualdad salarial: guía introductoria*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) y Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT. Ginebra, OIT.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2013a. *Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*. Disponible en inglés en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>, y en español (resumen ejecutivo) en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>.

- ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf> [últimas consultas, el 11 de abril de 2016]. Ginebra, OIT.
- 2013b. *Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2013c. *Decent work for domestic workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. Informe de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT.
 - 2013d. *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2013e. *Labour inspection and undeclared work in the EU*, Working document, núm. 29, Programa de Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2013f. *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2012a. *Estimación mundial sobre el trabajo forzoso*, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la OIT. Ginebra, OIT. Disponible en inglés en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf> y en español (resumen ejecutivo) en <www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182010/lang-es/index.htm> [últimas consultas, el 11 de abril de 2016].
 - 2012b. *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, OIT.
 - 2011a. *Niños en trabajos peligrosos: lo que sabemos, lo que debemos hacer*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2011b. *Remuneración en el trabajo doméstico*, Trabajo Doméstico, Nota de Información núm. 1, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2011c. *Horas de trabajo en el trabajo doméstico*, Trabajo Doméstico, Nota de Información núm. 2, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - 2011d. *Administración del trabajo e inspección del trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, OIT.
 - 2010a. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, OIT.
 - 2010b. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, OIT.
 - 2010c. *Equality and non-discrimination at work in China: Training manual book – Module 1. Overview: Discrimination and equality at work*, Oficina de la OIT para China y Mongolia; Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico. Beijing, OIT.
 - 2009. *El trabajo forzoso y la trata de personas: manual para los inspectores del trabajo*. Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la OIT. Versión original en inglés por B. Andrees; adaptación para la versión en español por A. Hauchère. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_107704.pdf> [última consulta, el 11 de abril de 2016].



- . 2008. *Guía para las agencias de empleo privadas – Regulación, monitoreo y ejecución*. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) y Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - . 2007. *Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra, OIT.
 - . 2006. *Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)*. Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, OIT.
 - . 1970. «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.
 - e IDWN (International Domestic Workers Network). 2012. *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for trainers*, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico. Bangkok, OIT.
- ONUDD (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito) y UN.GIFT (Iniciativa mundial de las Naciones Unidas para luchar contra la trata de personas). 2010. *Victim-Translation-Assistance: A handbook for law enforcement officers and victims service providers*. Viena, ONUDD. Disponible en <www.unodc.org/documents/human-trafficking/UN.GIFT/Final_VITA_Booklet_Part_I.pdf> [última consulta, el 11 de abril de 2016].
- Ramirez-Machado, J. M. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 7, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT. Ginebra, OIT.
- Sjöberg, E. 2011. *Enforcement of laws regulating domestic work: A case study of South Africa*. Tesis de maestría, Faculty of Law, Lund University, Lund (Suecia). Disponible en <<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2158754&fileId=2164686>> [última consulta, el 11 de abril de 2016].
- Tsikata, D. 2009. *Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 23, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT. Ginebra, OIT.
- Vega Ruiz, M. L. 1994. «La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina», *Revista de Relaciones Laborales en América Latina* (Montevideo, OIT – Proyecto RELASUR), núm. 3, págs. 35-51.
- Williams, C., y Renooy, P. 2009. *Medidas orientadas a atajar el problema del trabajo no declarado en la Unión Europea*. Dublín, Eurofound. Disponible en inglés en <www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2009/working-conditions-labour-market/measures-to-tackle-undeclared-work-in-the-european-union> y en español (resumen ejecutivo) en <www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/251/es/1/EF09251ES.pdf> [últimas consultas, el 11 de abril de 2016].

BASES DE DATOS Y HERRAMIENTAS DE LA OIT

Oficina Internacional del Trabajo, página web de los trabajadores domésticos: <www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>.

Oficina Internacional del Trabajo, página web de los informes de política sobre el trabajo doméstico: <www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang-es/index.htm>.

Oficina Internacional del Trabajo, página web de la Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo: <www.ilo.org/labadmin/lang-es/index.htm>.

SITIOS WEB

DWU (Trabajadoras de Casa Unidas): <www.domesticworkersunited.org/index.php/es/about>.

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos): <www.oecd.org>.

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: <www.dol.gov>.

TALLERES DE LA OIT

Foro regional de intercambio de conocimientos sobre la inspección laboral y el sector del trabajo doméstico (Lisboa, 11 y 12 de octubre de 2012). Informe disponible en <www.ilo.org/labadmin/news/WCMS_193075/lang-en/index.htm> [última consulta, el 11 de abril de 2016].

Foro regional de intercambio de conocimientos sobre hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos en Asia (Bangkok, 24 a 26 de abril de 2013). Informe disponible en <www.ilo.org/asia/whatwedo/events/WCMS_209487/lang-en/index.htm> [última consulta, el 11 de abril de 2016].

Foro regional de intercambio de conocimientos sobre la formalización de las relaciones de empleo y la lucha contra las prácticas de explotación en el trabajo doméstico (Dar es Salaam, 28 a 30 de mayo 2013). Informe sobre la formalización de las relaciones laborales en el trabajo doméstico disponible en <www.ilo.org/addisababa/media-centre/WCMS_213393/lang-en/index.htm> [última consulta, el 11 de abril de 2016].



ANEXO I

CAMPAÑAS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

1. CONCEPTO Y TIPOLOGÍA

Una campaña es un proceso diseñado para tener un determinado impacto en un grupo objetivo mediante la combinación de medidas durante un plazo de tiempo determinado en una secuencia definida. Las campañas de la inspección del trabajo adoptan formas y objetivos diferentes: sirven para divulgar información, incluida la relativa a la nueva legislación; aumentan la toma de conciencia de las obligaciones legales; maximizan la disuasión mediante el lanzamiento de amplias operaciones que se centran en ámbitos clave de la normativa laboral y se concentran en prioridades específicas; o bien combinan, ambas a la vez, la concienciación y la aplicación. Cuando la campaña dispone de información y aplicación, se aplican en ese orden; sin embargo, caben otras posibilidades.

Algunas inspecciones adoptan este enfoque como método de trabajo habitual, mientras que otras lo aplican de forma esporádica. Dichas campañas no requieren necesariamente importantes recursos; pueden realizarse durante un período corto de tiempo con un impacto muy específico. Por otra parte, pueden tratar de crear una comunidad sólida de intereses sobre un tema particular durante

un período de tiempo más largo y requerir la asignación de mayores recursos. Las campañas pueden ser locales, nacionales o supranacionales, y sectoriales o intersectoriales.

Campañas de promoción del cumplimiento de las normas

Algunas inspecciones utilizan las campañas como incentivo de cumplimiento voluntario. En un primer momento, establecen el diálogo con los interlocutores sociales que representan a un determinado sector. A continuación, pasan a identificar conjuntamente las prácticas laborales y las tendencias en términos de abusos. Otros organismos estatales, como la seguridad social y las instituciones fiscales, pueden participar si procede. Se acuerda una agenda con los objetivos, los métodos de actuación y las funciones de cada parte. Los medios de comunicación informarán a los empleadores de los requisitos legales y los plazos de cumplimiento. Se evalúa el progreso y los ajustes realizados a través de reuniones periódicas con las partes. En algunos casos, se convoca a los empleadores para que firmen un programa de cumplimiento mediante el que se comprometen a lograr los objetivos fijados (por ejemplo, el registro de los trabajadores en el sistema de la seguridad social, el pago de los salarios mínimos). Una vez que se ha cumplido el plazo, los inspectores del trabajo verifican si se han cumplido los objetivos mediante las visitas de inspección. Esta práctica se puede aplicar a cualquier sector, incluido el trabajo doméstico.

Cuanto más específica sea una campaña, mayor es la probabilidad de que resulte exitosa, en concreto cuando está dirigida a un único sector. Una campaña amplia a nivel nacional puede ser extremadamente útil, pero exige la asignación de recursos, el compromiso de todas las partes y el respaldo político. En caso de no cumplir todos estos requisitos, las inspecciones del trabajo deberán implementar iniciativas más modestas, como la organización de reuniones con las organizaciones locales o el suministro de información a través de los medios locales utilizando un tiempo preciso de emisión.

2. EL CICLO DE LA CAMPAÑA

Los siguientes párrafos describen las etapas de desarrollo, aplicación y evaluación de una campaña de la inspección del trabajo.



Toma de decisiones

La decisión de lanzar una campaña debe tener en cuenta cuestiones como:

■ **¿Qué tema queremos abordar? ¿Por qué? ¿Cuál es nuestro objetivo (resultados)?**

Las campañas deben centrarse en el trabajo doméstico en general o en un problema particular (el empleo informal en el sector, el trabajo infantil, la jornada laboral). Se aplicarán en un país o



en una región determinada y se podrán realizar durante varios años o por un período limitado de tiempo. Podrán tener como objetivo todo tipo de empleador o una categoría específica (por ejemplo, hogares particulares, agencias de empleo privadas). Podrán tratar una cuestión específica (como el impago del salario mínimo a los trabajadores domésticos directamente empleados por el hogar individual; los niños que realizan trabajo doméstico en zonas urbanas; el trabajo informal de los trabajadores domésticos migrantes). La decisión de centrarse en un tema concreto deberá apoyarse en pruebas determinadas, como estadísticas u otras fuentes de datos, informes sobre las infracciones, o las contribuciones de los interlocutores sociales y de otras instituciones. Las investigaciones académicas ofrecerán asimismo las claves sobre los posibles ámbitos de trabajo.

Los recursos de las inspecciones del trabajo son limitados y se deberán utilizar del modo más eficaz. Algunas campañas requieren una organización excepcional y la realización de importantes esfuerzos para aplicarlas. Las decisiones de reservar determinados recursos para el lanzamiento de una campaña se deben justificar, por ejemplo, en el caso de una escasa aplicación de la ley, de problemas registrados con los salarios, en los casos de trabajo forzoso o de trabajo infantil. De todas formas, la decisión de lanzar una campaña debería tomarse en base a una probable utilidad.

■ **¿Quién debería participar (partes)? ¿En qué momento deben hacerlo?**

Considerando que los interlocutores sociales deben participar en la identificación de las estrategias de la inspección del trabajo, las posibles iniciativas, como las campañas de inspección, se deberán analizar con las organizaciones de empleadores y trabajadores que representan al sector. Se deberá identificar además a otros socios para fijar los objetivos y métodos de la campaña.

■ **¿En quién se centrará la campaña (grupos objetivo)? ¿Cuál es el universo de referencia (cobertura)?**

El grupo objetivo de la campaña deberá establecerse desde el principio. Los trabajadores domésticos y sus empleadores exigen enfoques diferentes, por ejemplo respecto a los canales de transmisión de la información. Una campaña cuyo objetivo sea capacitar a los trabajadores mediante una mayor concienciación sobre sus derechos no requerirá el recurso a la aplicación, mientras que una campaña destinada a reducir los casos de abusos graves de trabajo forzoso optará por una política estricta.

■ **¿Qué más aspectos habrá que tener en cuenta en esta fase?**

Como mínimo, se deberán plantear las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo conseguiremos nuestros objetivos (resultados y actividades)?
- ¿Quién lo hará?
- ¿Cuándo queremos presentar resultados (plazos)?
- ¿Qué recursos necesitamos?
- ¿Contamos con capacidad interna y conocimientos técnicos o necesitaremos ayuda externa?

Planificación

La campaña deberá establecer un objetivo general o estratégico en el que conste el resultado o resultados que se desee obtener, por ejemplo reducir la informalidad en el sector o aumentar el número de trabajadores domésticos que reciban el salario mínimo.

Este objetivo estratégico deberá desglosarse en objetivos específicos, medibles, asequibles, realistas y puntuales (SMART):

- *Específico*: un mensaje claro de lo que deberá lograrse (informar sobre el salario mínimo a los trabajadores domésticos y a sus empleadores).
- *Medible*: por lo menos un indicador de que las medidas avanzan hacia el objetivo (por ejemplo, el porcentaje de trabajadores domésticos y sus empleadores que reciben información sobre el salario mínimo aplicable).
- *Asequible*: que sean consistentes con la misión de la organización y las características del público objetivo (por ejemplo, información que incite al cumplimiento de la ley ofrecida a través de varios canales).
- *Realista*: alcanzables según las capacidades de las organizaciones y las posibilidades que brinde el entorno (por ejemplo, centrarse en los trabajadores domésticos inscritos en la seguridad social, dada la falta de datos sobre el paradero de los trabajadores de la economía informal).
- *Puntual*: un plazo determinado para lograr el objetivo (por ejemplo, dos años).

Se deberían establecer uno o más indicadores para cada objetivo inmediato.

El diseño de la campaña deberá tener en cuenta el objetivo que se pretende conseguir, su viabilidad y mensurabilidad. Por ejemplo, el objetivo debe consistir en reducir el número de accidentes laborales en el sector del trabajo doméstico en un 10 por ciento, a pesar de que la campaña será difícil de justificar a las partes interesadas externas por falta de un sistema de recopilación de datos o de referencia respecto al que estimar los avances realizados.

En cualquier caso, los resultados establecidos deberán ser controlados directamente por la inspección y su aplicación deberá ser cuantificable mediante los instrumentos oportunos (por ejemplo, bases de datos y registros de la campaña).

Una correcta planificación depende de la capacidad de identificar las características de los principales grupos objetivo. Las diversas partes interesadas requieren diferentes enfoques en términos de estrategias de comunicación e incluso opciones de aplicación. La campaña deberá alcanzar a los destinatarios objetivo de la campaña, ya que es esencial la perfecta comprensión de su motivación.

Los empleadores y los trabajadores son generalmente los principales, aunque no los únicos, destinatarios objetivo de la campaña de inspección. Durante muchos años las inspecciones se centraron asimismo en los estudiantes que iban a integrar el mercado laboral, e incluso más jóvenes. Mensajes sencillos pero esenciales, como por ejemplo el respeto de la intimidad de los trabajadores domésticos o de las condiciones del alojamiento adecuado, se les pueden transmitir a los niños de los hogares particulares. La formación de los profesores y la introducción de temas laborales en los programas escolares han dado buenos resultados. En el caso de problemas sociales más graves, como el trabajo no declarado, los destinatarios objetivo de la campaña son más numerosos.

La importancia del tema y los objetivos de la campaña deben ser claros para las partes interesadas internas y externas con el objeto de garantizar una adecuada comprensión y compromiso. Los valores deben ser compartidos, o por lo menos las ideas no deben ser problemáticas. Cuanto más se base una campaña en hechos, mayor será su aceptación. En el sector del trabajo doméstico, para convencer al público de la necesidad de proteger a los trabajadores domésticos de los accidentes laborales, por ejemplo, se deberá recurrir a estadísticas, fotos de las lesiones reales y la declaración de las víctimas.

El esfuerzo y el tiempo requerido para planificar y poner en práctica una campaña, incluso cuando se dispone de asesoramiento externo, no deberá subestimarse. Es importante garantizar la

disponibilidad de los recursos necesarios antes de actuar. La inspección del trabajo tendrá que considerar la disponibilidad de personal y presupuesto suficiente, así como conocimientos técnicos internos. Se deberán evitar las expectativas demasiado optimistas. Otras partes interesadas, como los interlocutores sociales, podrían contribuir también al proyecto, aunque la financiación externa deberá aceptarse únicamente si se garantiza la independencia e imparcialidad de los inspectores.

Lista de los costes a considerar

- Personal (salarios, horas extraordinarias, gastos de viaje y dietas) u otras asignaciones complementarias para los inspectores;
- Tiempo;
- Honorarios de los asesores o expertos;
- Edición, impresión y divulgación de la información, y material de comercialización;
- Procesos de licitación;
- Utilización de los medios de comunicación (anuncios);
- Instalaciones y logística para la formación, los talleres y seminarios;
- Vehículos y gasolina para las visitas de inspección.

Se debería designar un jefe de proyecto, equipo o centro de coordinación que lleve a cabo un seguimiento, proponga o introduzca medidas correctivas y controle el progreso realizado periódicamente. Un comité de dirección o un grupo de trabajo conjunto que abarque a todas las partes interesadas relevantes contribuirá a crear un sentimiento de responsabilidad compartida. Para ello, en una fase inicial se deberán identificar de forma minuciosa las instituciones y los especialistas capaces de respaldar el proyecto de forma que se garantice que participan todas las partes interesadas y que se dispone de los conocimientos técnicos en el momento preciso.

Otro tipo de organizaciones estatales podrán desempeñar asimismo un importante papel. Así, si la campaña se va a centrar en los trabajadores domésticos migrantes, las autoridades de inmigración o las asociaciones de migrantes podrán participar para asegurar un análisis más adecuado del tema, y el diseño y la aplicación de la campaña. Las organizaciones que trabajen conjuntamente deberán entenderse mutuamente, de forma que sus valores, políticas y prioridades no entren en conflicto. Un acuerdo de cooperación o una declaración de política conjunta que abarque todos los temas relevantes facilitará la aplicación de la campaña, y en concreto cuando participan instituciones sin antecedentes de colaboración.

La aceptación de la campaña y los resultados serán mejores si las partes interesadas relevantes están implicadas. La experiencia muestra que las organizaciones comunitarias son prácticas para la transmisión de mensajes; las instituciones académicas pueden hacer uso de su reputación para conseguir apoyo para la iniciativa a través de la información detallada sobre el problema; y los profesionales de los medios pueden utilizar su carisma para promover el objetivo perseguido. Las partes interesadas externas pueden implicarse a varios niveles; algunos únicamente en el nivel de aplicación, como la policía que respalda a los inspectores del trabajo en los temas de seguridad cuando se realizan visitas de inspección durante la campaña.

En el caso de que el sistema nacional de inspección del trabajo abarque más de una inspección, es importante considerar la implicación de todas ellas, puesto que cada una aportará su visión y enfoque particular. Los términos del empleo y las condiciones de trabajo son independientes; por ejemplo, no pueden existir entornos de trabajo saludables si los trabajadores son víctimas de



acoso, o sus salarios no se pagan de forma periódica, o si su libertad sindical está restringida. La coordinación de esfuerzos concede asimismo a las partes interesadas externas un sentido de colaboración e integración.

La definición exacta del *modus operandi* resulta de especial importancia cuando la campaña incluye la aplicación. Todas las partes implicadas deberán ponerse de acuerdo sobre las técnicas de inspección, incluidos los tipos de visitas: sin previo aviso (las más frecuentes y recomendadas), avisadas (dependiendo del objetivo), holísticas (van más allá del objetivo de la campaña), quirúrgicas (tratan exclusivamente un tema particular), por sorpresa, registros o allanamientos, etc.

Las autoridades fiscales, los funcionarios de inmigración y las fuerzas de seguridad participan con frecuencia en las campañas contra el trabajo no declarado, el trabajo migrante, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, pero no es el caso de las campañas contra el trabajo doméstico. A pesar de la importancia de unir fuerzas, se debe comprender perfectamente cuáles son los mandatos y los métodos de trabajo de cada uno de los organismos para evitar problemas con sus objetivos y procedimientos: para la policía de inmigración, el objetivo primordial consiste en detectar a los trabajadores migrantes irregulares a efectos de su expulsión, mientras que para los inspectores del trabajo el objetivo se centrará en proteger el derecho de dichos trabajadores. Las opciones disponibles para la campaña deben ser claras y transparentes desde el principio. Para evitar eventuales equívocos, las propuestas deben estar documentadas; una declaración normativa o política y una serie de directrices establecidas por escrito constituirían una buena base para asegurar que todas las partes implicadas defienden las mismas ideas. Sobre todo, se deben especificar las tareas de cada agencia, y sus métodos de trabajo deben ser totalmente comprendidos.

En muchos casos, una vez que la dirección ha establecido las directrices generales, los inspectores organizarán sesiones informativas con anterioridad a las visitas para fijar los objetivos y decidir quién hará qué, con quién y cómo. Los inspectores del trabajo tratan de proteger los derechos de los trabajadores domésticos y pueden utilizar determinados criterios para decidir la mejor manera de persuadir a los empleadores de que cumplan la ley. Sin embargo, este no es el caso de la mayoría de los órganos de control del Estado, los cuales se rigen por el estricto principio de legalidad y se basan en la imposición de sanciones para cada infracción probada. Excepto en el caso de que estén detalladas con antelación las competencias y los métodos de trabajo de las agencias de aplicación de la ley correspondientes, podría darse el caso de que las diversas autoridades involucradas en la visita al lugar de trabajo no se pusieran de acuerdo, perjudicando así los resultados de la inspección.

En esta fase, se determinarán los instrumentos de que dispondrán los inspectores del trabajo para recopilar información o realizar visitas, así como la formación que les será necesaria. La experiencia en este sentido podría ser de utilidad para evitar la duplicidad de esfuerzos. Un estudio de las iniciativas anteriores y de las campañas realizadas por otros organismos resultaría en una mayor eficacia.

Aplicación

Véase a continuación «Concienciación y aplicación».

Evaluación y seguimiento

Se recomienda la supervisión y la información periódicas. Se deberán comparar los resultados obtenidos con los esperados. Se deberá evaluar la rentabilidad de la campaña y los cambios originados por la misma, e identificar los puntos fuertes, los débiles y las lecciones aprendidas. Se podrá realizar una evaluación externa, aunque no es habitual, especialmente en el caso de que el proyecto haya sido financiado mediante recursos externos. Resultará positiva la divulgación de



los resultados obtenidos y la utilización de los medios de comunicación para dar publicidad de los resultados en momentos estratégicos.

La eficacia de la campaña se estimará en función de diversos parámetros, incluidos entre otros:

- la concienciación sobre los objetivos establecidos por la campaña, que puede valorarse a través de formularios, entrevistas o métodos de ciencias sociales, o en base a una mayor o menor utilización de los centros de llamadas o servicios de información, o por el número de quejas registradas por las inspecciones del trabajo;
- los cambios del comportamiento, también medibles a través de métodos de ciencias sociales;
- la repercusión mediática;
- la calidad del diseño y procedimientos de la campaña;
- las reacciones de las partes interesadas;
- la rentabilidad;
- la comparación de los resultados previstos con los resultados reales, por ejemplo, la cantidad de material informativo producido y distribuido, la cantidad de participantes en los eventos, las visitas realizadas a la página web de la campaña, las visitas de inspección realizadas o las infracciones detectadas;
- los cambios reales de los lugares de trabajo con posterioridad a la visita de inspección.

Con la estimación de los resultados se tendrá una idea más clara de la eficacia de la campaña que con el mero recuento de los resultados obtenidos. Sin embargo, dicha estimación puede resultar difícil, o bien porque dichos resultados dependen de diversos factores o porque las inspecciones no disponen de indicadores específicos con los que calibrar el impacto. En todo caso, realizar un buen diseño desde el principio sentará las bases para una adecuada evaluación futura, mediante el desarrollo de instrumentos de valoración como los formularios o las bases de datos. El diseño de la campaña deberá asimismo informar sobre cuándo se realizará, cómo, quién y a quién irá destinada la supervisión y la información. En el caso de campañas más duraderas, la divulgación de los resultados obtenidos en la fase intermedia a través de los medios de comunicación podría mejorar los resultados.

3. CONCIENCIACIÓN Y APLICACIÓN

3.1. CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

Para que una campaña tenga éxito se debe transmitir el mensaje de forma clara y eficaz al público objetivo en base a un conocimiento profundo de las partes interesadas. Las campañas dirigidas a responsables de alto nivel y a empleadores y trabajadores cualificados debería emplear un lenguaje sencillo y directo basado en hechos, mientras que una campaña dirigida a trabajadores poco cualificados, y a empleadores desinformados, como suele ser el caso con el trabajo doméstico, optará por transmitir mensajes cortos con una presentación informal, emocional e incluso divertida, utilizando anuncios en la televisión y la radio. Han sido exitosas asimismo las campañas que transmiten información importante a través de dibujos animados (por ejemplo, en el trabajo forzoso o la seguridad y salud en el trabajo).

El método de transmisión de la información también varía según el destinatario de la misma. Los empleadores convenientemente informados entienden que las adecuadas condiciones de trabajo motivan a los trabajadores y mejoran la calidad de su trabajo. El contacto personal durante la visita de inspección para avisar a estos empleadores será suficiente, sin necesidad de contar con recursos

adicionales. Sin embargo, si la inspección trata de llegar a los empleadores menos informados, se les deberá informar con antelación a las visitas de inspección, explicándoles cómo aplicar la ley. Si la información de carácter legal debe suministrarse por teléfono, por correo electrónico o en persona en la inspección del trabajo, es fundamental garantizar que la información proporcionada es coherente en todo el mundo.

Internet puede constituir un instrumento clave de la campaña, incluyéndose entre sus beneficios el estrecho control de los mensajes y la presentación, el uso y la velocidad de la actualización, y una amplia aceptación por todos los públicos. Los costes no son importantes si la inspección ya dispone de un sitio web. Otras partes interesadas, como los interlocutores sociales, pueden incluir información en sus sitios web también. Un enfoque que daría buenos resultados consistiría en preparar una lista de las preguntas más frecuentes y responderlas en el sitio web. Como internet es en general un medio de comunicación pasivo, es importante alentar al público objetivo a visitar el sitio web de la campaña. Por ello sería útil añadir la página web a los motores de búsqueda, incorporar un enlace que dirija al sitio web de la campaña en las páginas web de otras organizaciones e incluso enviar directamente correos electrónicos.

Es importante asimismo realizar un sondeo o inventario previo de los clientes potenciales. Si una parte importante del grupo objetivo de los trabajadores domésticos y sus empleadores no puede acceder fácilmente a internet o no entienden el lenguaje que utilizan los sitios web relevantes, se debe considerar la utilización de otros canales de comunicación.

Los medios de comunicación disponen de un gran potencial para cambiar determinados comportamientos ya que su información está destinada a una gran parte de la población. Existen muchas formas de involucrar al público en una estrategia eficaz de comunicación, bien a través de anuncios en la televisión o la radio o mediante los programas de televisión de mayor audiencia o las telenovelas, con el fin de transmitir información sobre los derechos de los trabajadores.

La experiencia del Departamento de Inspección del Trabajo de Chipre

Existen muchos ejemplos exitosos de la utilización de los medios de comunicación de masas por la Inspección del Trabajo en Chipre, y uno de ellos es la organización, en octubre de 2008, de un evento de carácter público en Nicosia con servicio de radiodifusión en directo. En 2005 los resultados de una evaluación realizada acerca de la utilización de la televisión y la radio con fines divulgativos mostraron que cerca del 73 por ciento de los grupos objetivo habían visto los anuncios de la inspección por lo menos una vez y que cada persona había estado expuesta al mensaje una media de 4,6 veces.

La publicidad, si se utiliza tácticamente, puede ser un medio eficaz de comunicación ya que refuerza los mensajes transmitidos, permite un pleno control y una amplia cobertura de los mismos. Sin embargo, puede resultar también ser un medio de divulgación complejo y costoso. La combinación de diversos medios como la radio, la televisión, los periódicos y los carteles publicitarios probablemente resultará adecuada para difundir el mensaje de la campaña a todo el público objetivo. Una campaña eficaz debería alcanzar a la más amplia gama posible de medios de difusión y, a su vez, cada medio deberá considerarse en función de su rentabilidad, teniendo en cuenta el nivel de recursos disponibles, la audiencia potencial, la tasa de consumo y la idoneidad del mensaje de la campaña. Por ejemplo, la televisión es un medio que alcanza a todo tipo de público pero también es el más costoso. En cualquier caso, si el público objetivo no ha recibido educación o no habla el idioma local adecuadamente, como es el caso de los trabajadores domésticos migrantes, una buena imagen es mejor que mil palabras.



Es importante asimismo que se hable de la campaña. En algunos casos las inspecciones disponen de unidades de relación con los medios, que establecen una estrecha relación con los periodistas, lo que resulta práctico para difundir información sin coste alguno, y en especial si el periodista tiene experiencia en el ámbito de que se trate. Los trabajadores domésticos que disponen de libertad de movimiento tendrán fácil acceso a los periódicos cuando salen del hogar en el que trabajan, durante su día de descanso o cuando van a hacer la compra al supermercado.

Las notas de prensa – declaraciones distribuidas a los medios de comunicación – aportan a los periodistas información interesante para difusión al público.

Cómo preparar notas de prensa

- Escribir el título en mayúsculas, centrado en la parte superior de la página.
- El título deberá ser corto y llamar la atención de los periodistas (un periodista al que no le llame la atención el título no leerá el resto del texto).
- Imprimir la nota de prensa en papel con el membrete de la agencia. Si se dispone de logo, incluirlo. La página web, la dirección y el número de teléfono de la agencia, así como el nombre y los detalles de la persona de contacto, deberán situarse antes del título o al final del texto.
- Si la nota de prensa no se va a utilizar inmediatamente, deberá incluir la fecha de divulgación de la información que contiene.
- La nota de prensa debería empezar por la fecha y el país o ciudad al que se destina la información.
- El texto debería contener los siguientes cinco puntos básicos: quién, qué, dónde, cuándo y por qué.
- El primer párrafo deberá contener el tema de la nota de prensa y solo entonces se añadirían los detalles.
- Si fuera posible, se debería incluir alguna referencia a una persona, como un breve testimonio, para evitar que el periodista encuentre la información suministrada poco interesante. Los datos estadísticos pueden ser eficaces.
- El último párrafo deberá añadir información práctica, como un evento específico que tenga lugar en el marco de la campaña.
- Una nota de prensa generalmente se envía por correo electrónico o fax. Son numerosas las inspecciones que mantienen una buena relación con los medios de comunicación y trabajan con periodistas especializados. Si fuera el caso, la nota de prensa deberá formar parte de un dossier de prensa completo.

Respecto a las fuentes de información, como los carteles y folletos, lo ideal es organizar el contenido en ideas principales, que se deberían colocar como títulos descriptivos y subtítulos para una lectura rápida. Con el objetivo de no sobrecargar al público con demasiada información, es importante preparar mensajes cortos. En los carteles, por ejemplo, se recomienda no utilizar más de una o dos imágenes distintas. Si se integran demasiados signos visuales, se confundirá a la gente y se distraerá la atención del mensaje de la campaña. Los detalles como el estilo de presentación son importantes; es mejor un carácter grande y claro que pretender ser muy creativo, puesto que las inspecciones del trabajo no están vendiendo objetos sino transmitiendo mensajes.

En la selección de los colores es fundamental tener presente qué se pretende con la campaña. Si trata de alertar al público mediante avisos o mensajes negativos, o si se trata de promocionar las

buenas prácticas, ya que, según se trate de un caso u otro, los colores utilizados serán distintos (los colores brillantes se adjudicarán a los mensajes positivos y el negro a los negativos).

Los eslóganes y logos ayudan a crear una identidad para la campaña; un buen eslogan transmitirá el espíritu de la campaña de forma sucinta, y captará la atención del espectador, representando así un valor añadido a las ideas de base de la campaña.

Algunas de las reglas para un eslogan eficaz serían:

- que sea lo más simple posible, pues se trata de que el eslogan impacte al espectador en cuestión de segundos;
- que utilice un lenguaje claro y evite recurrir a palabras difíciles de entender;
- mantenga un mensaje corto y fácil de decir y de recordar;
- si fuera posible, utilice frases hechas o aliteraciones para una mejor memorización, por ejemplo, «ayuda, que te ayudarán».

Ejemplos de eslóganes fáciles y claros	
<i>La misma idea se puede transmitir mediante mensajes positivos o negativos.</i>	
MEDIANTE MENSAJES POSITIVOS	MEDIANTE MENSAJES NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> ■ El éxito no llega por casualidad. ■ Con una espalda en condiciones se trabaja mejor. ■ Más vale prevenir que curar. ■ Conozca sus derechos en el trabajo. ■ Siéntase orgulloso de respetar los derechos de los trabajadores domésticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La seguridad en el trabajo no es un juego. ■ Cargas pesadas le perjudicarán. ■ ¡No explote a sus trabajadores domésticos! ■ Sus derechos no han sido respetados porque usted no ha estado informado. ■ No respetar los derechos de los trabajadores domésticos constituye un delito. ■ No trate a los trabajadores domésticos como esclavos.

Cuando la campaña tiene un logo, el eslogan y los colores utilizados en la comercialización y los materiales informativos deberían estar estrechamente asociados con él. El logotipo debería consistir en una imagen simple, clara, original y fácil de reconocer y debería aparecer en todos los productos de la campaña. Cuando se crea un logotipo o un eslogan, es práctico probarlo previamente con la mayor cantidad de personas posible para asegurarse de que no choca con algún valor cultural diferente.

3.2. CAMPAÑAS DE APLICACIÓN

La aplicación se gestiona generalmente a través de las visitas de inspección. El tipo de visitas depende de los objetivos de la campaña. Si se trata de luchar contra el trabajo doméstico de los niños, las visitas por sorpresa son las adecuadas. Si por el contrario se trata de que los empleadores cumplan con la legislación que establece una nueva obligación, las visitas serán de carácter informativo.

Los empleadores que conocen el riesgo real de la sanción a través de una campaña es más probable que cumplan en mayor grado la ley antes de que se les pueda realizar una inspección. Por esta razón, son muchos los inspectores que emiten notas de prensa anunciando la planificación de una

intervención en el sector y la visita a los lugares de trabajo. Con frecuencia, publican asimismo información sobre las infracciones encontradas y las sanciones impuestas anteriormente antes de iniciar las visitas de inspección en una nueva región o por un nuevo período de tiempo. Las políticas de denuncia pública resultan asimismo efectivas, en especial para programas de mayor duración, mediante la publicación de los nombres de los infractores condenados (en el caso de que la ley lo autorice).

Las campañas de cumplimiento pueden adoptar la política de tolerancia cero si los objetivos establecidos son ampliamente conocidos, no requieren una mayor concienciación y violan gravemente los valores aceptados socialmente, como el acoso sexual, el trabajo doméstico de los niños y el trabajo forzoso. Se realizan en estos casos visitas por sorpresa, con frecuencia acompañadas de la policía. Si el problema se localiza en un área geográfica específica, la campaña de cumplimiento se basa con frecuencia en incursiones o registros realizados en varias visitas por sorpresa con un gran número de inspectores y en un período de tiempo muy corto. Este método de inspección agresivo resulta muy práctico para unos casos determinados, como el trabajo no declarado, el trabajo autónomo ficticio, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, pero debería equilibrarse con otras políticas adecuadas de prevención. Al mismo tiempo, la campaña exigirá una preparación anticipada para garantizar una respuesta judicial consecuente en caso de que los inspectores tengan que acceder a la vivienda para investigar las quejas e indicios de abuso.

Campañas de inspecciones proactivas en Ontario (Canadá)

Las inspecciones proactivas por sorpresa se focalizan en sectores de riesgo específico y están diseñadas para sensibilizar y aumentar el cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Los controles relámpago se avisan con antelación y los resultados se presentan una vez finalizados dichos controles. Durante el desarrollo de las campañas relámpago, los inspectores adoptan una política de tolerancia cero, lo que se traduce en la inmediatez de los resultados, y si un lugar de trabajo no cumpliera con la legislación aplicable, dará lugar al procesamiento.



ANEXO II

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA PREPARACIÓN, REALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS VISITAS DE INSPECCIÓN

La siguiente lista ofrece un ejemplo de las preguntas que los inspectores del trabajo deben tomar en consideración para preparar y realizar las visitas de inspección en el sector del trabajo doméstico. La lista no es exhaustiva y algunas de las preguntas puede que no sean aplicables en todos los países.

TÉRMINOS DEL CONTRATO DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

- ¿El contrato se ha formalizado mediante el empleo directo por parte del dueño de la vivienda o a través de los servicios de empleo públicos o privados? ¿Cuál es la legislación aplicable? ¿Tiene que informar el empleador del ingreso de los trabajadores domésticos? ¿A quién?
- Si se contrató al trabajador doméstico a través de una agencia privada de empleo, ¿está dicha agencia actuando legalmente en el país? ¿Carga algún honorario a los trabajadores domésticos?

- ¿Lleva algún registro de los trabajadores que han sido contratados, y dónde? ¿Suministra información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y sus empleadores?
- En el caso de los trabajadores domésticos migrantes, ¿se ha realizado el proceso de contratación de acuerdo con la legislación existente? ¿Existe algún protocolo de colaboración con el país de origen? ¿Conservan los trabajadores domésticos sus documentos de viaje y de identidad?
 - ¿Se podría considerar alguno de los requisitos utilizados en el proceso de selección (sexo, edad, nacionalidad, religión) discriminatorio? ¿Existen otros indicios de discriminación? (véase el recuadro 19)
 - ¿Queda claro quién es el empleador y dónde se encuentra el lugar de trabajo?
 - ¿Existe un contrato por escrito? ¿Se entregó una copia a los trabajadores?
 - ¿Están bien descritos y negociados todos los elementos fundamentales del contrato? (véase el recuadro 10)
 - ¿Se informó a todos los trabajadores de los términos y condiciones del empleo?
 - ¿Se han establecido claramente las tareas de los trabajadores? ¿Corresponden a una descripción normal del trabajo de un trabajador doméstico?
 - ¿Se ha declarado a los trabajadores en la seguridad social? ¿Están cubiertos por el sistema obligatorio de seguros (sistema de seguridad social nacional o seguro privado)? ¿Se cotiza periódicamente al sistema de seguro obligatorio?
 - ¿Tienen período de prueba? ¿Corresponde este período al máximo establecido por ley o por convenio colectivo?
 - ¿Están claramente establecidas las remuneraciones?, y si existen remuneraciones en especie, ¿se ha estimado su valor y está destinado al uso y beneficio personal de los trabajadores? ¿Equivale dicho valor al máximo establecido en la ley para las remuneraciones en especie?
 - ¿Está garantizado el salario mínimo (incluido el trabajo a tiempo parcial)?
 - ¿Disponen los trabajadores de pruebas de su remuneración (nóminas)? ¿Están todas las cantidades pagadas y deducidas incluidas en la nómina? ¿Está indicado el objetivo y la cantidad exacta de cada deducción realizada?
 - ¿Residirán los trabajadores en el hogar en el que trabajan? ¿Las condiciones del alojamiento cumplen con las condiciones de adecuada privacidad, ventilación y calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar? ¿Está convenientemente amueblado?
 - ¿Están definidas las horas de trabajo? ¿Cuáles son las horas máximas por semana? ¿Están compensadas? ¿Están registradas?
 - ¿Trabajan horas extras? ¿Cuántas? ¿Cómo se les compensan? ¿Están registradas esas horas?
 - ¿Están establecidos los períodos de descanso y las vacaciones?
 - ¿Cuánto dura el período entre el final del trabajo de día y el principio de trabajo del siguiente? ¿Cuánto dura la pausa para comidas?
 - ¿Cuánto dura el descanso semanal?
 - ¿Cuánto duran las vacaciones anuales? ¿Quién decide cuándo se disfrutarán? ¿Cuál es la remuneración durante las mismas?
 - ¿Se ha definido la duración del contrato? En caso negativo, ¿hay algún plazo para que el empleador informe al trabajador de la expiración del mismo?
 - ¿Se han establecido los términos y condiciones de la terminación del contrato? ¿Se permite a los trabajadores que viven donde trabajan permanecer en el hogar durante un período razonable cuando la terminación no se debe a una violación del contrato de trabajo por parte del trabajador?



- ¿Existen indicios de trabajo forzoso? (véase el recuadro 22)
- ¿Se ha contratado a niños para trabajar? ¿De qué edad? ¿Han terminado la escolaridad obligatoria? ¿Qué tipo de tareas están realizando? ¿Están expuestos a un entorno física o mentalmente nocivo?

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ¿Está al día el empleador de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores?
- ¿Se ha realizado una identificación y valoración de los riesgos?
- ¿Se informó a los trabajadores de los riesgos a los que estarían expuestos y de la forma de prevenir las lesiones laborales o las enfermedades profesionales?
- ¿Se ha formado a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en su trabajo o lugar de trabajo?
- ¿Se determinó si los trabajadores sufren una enfermedad que les impida realizar ciertas tareas?
- ¿Existe algún sistema de control sanitario?
- ¿Corren los trabajadores riesgo de caídas?
- ¿Realizan tareas los trabajadores que afecten potencialmente al aparato musculoesquelético?
- ¿Existen enfermedades infecciosas en el hogar?
- ¿Están expuestos los trabajadores a fenómenos alérgicos como el asma o la dermatitis por el uso de productos de la limpieza?
- ¿Se altera el descanso de los trabajadores?
- ¿Están expuestos los trabajadores a estrés psicológico, físico o a abusos sexuales?
- ¿Se han adaptado las condiciones del lugar de trabajo para prevenir los posibles accidentes o enfermedades profesionales?
- ¿Disponen los trabajadores de equipo de protección personal, guantes y máscaras, cuando sea necesario?
- ¿Se dispone de un kit de primeros auxilios en el hogar? ¿Saben los trabajadores o los demás miembros del hogar cómo utilizar dicho kit?
- ¿Pueden los trabajadores utilizar el teléfono y saben adónde llamar en caso de urgencia?
- ¿Pueden los trabajadores abandonar el lugar de trabajo fácilmente en caso de urgencia?
- ¿Disponen los trabajadores de cobertura del seguro médico, de hospitalización o rehabilitación (en caso de accidente profesional)?



ANEXO III

CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚM. 189)

*Adoptado
en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional
del Trabajo (16 de junio de 2011)*

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,
y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo
decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT
relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la
OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando 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;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

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

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

- a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
- b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las

organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

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

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

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito

una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia

bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

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

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen



las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

- d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
- e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.



ANEXO IV

RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚM. 201)

*Adoptada
en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional
del Trabajo (16 de junio de 2011)*

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,
y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos,
2011;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y
- b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

- a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;
- b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

- a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
- b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y

c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

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

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

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

6. 1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.

2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:

- a) la descripción del puesto de trabajo;
- b) la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
- c) la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;
- d) todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- e) todo pago en especie y su valor monetario;
- f) los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- g) todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

7. Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

- a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;
- b) asegurando que todas las denuncias de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y

c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

8. 1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

9. 1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:

- a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;
- b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y
- c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

10. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

11. 1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.

2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

12. En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

13. El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

14. Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c) limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;
- d) asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y
- e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

15. 1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.

2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

17. Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

18. En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

19. Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

- a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;
- b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;
- d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

20. 1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

21. 1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:

- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
- b) en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
- c) crear una red de alojamiento de urgencia;
- d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
- f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia

de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.

2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

22. Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

23. Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

24. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

25. 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;
- b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
- c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

2) Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico.

26. 1) Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.

2) Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.

3) Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.

4) En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:

- a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y
- b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.



ANEXO V

CONTRATOS TIPO Y FORMULARIOS



DW-...../.....

CONFIDENTIAL



MINISTRY OF LABOUR AND SMALL AND MICRO ENTERPRISE DEVELOPMENT

International Waterfront Centre, Tower C, Levels 5 & 6
1 Wrightson Road, Port of Spain, Republic of Trinidad and Tobago
Phone: (868) 625-8478 Fax: (868) 627-9401
Website: www.molsmed.gov.tt

LABOUR INSPECTORATE UNIT

Phone: (868) 299-0300/ 2068 Email Address: domesticworkers@gov.tt

Domestic Worker Registration Form

Date / ... /

NIS number _____

Official Use Only

Name

.....

1. Address

.....

.....

--	--

Telephone (Household) _____ (Cell) _____

Email address _____

Please Select One and Tick

2. Sex Male Female

3. Educational Attainment: Primary Secondary Other

If Other, please specify
(Examples: Training in Arts & Craft, Certificate in Plumbing, etc.)

Please turn over

Official Use Only

- 4. Age Group:** 15-24 years old 25-34 years old
 35- 44 years old 45-54 years old
 54-64 years old 65 years and over

5. Marital / Union Status:

Single Married Common Law Divorced Widowed

b. Do you have any children ? Yes No

c. If Yes, state how many

6. Conditions of Employment:

a. Are you presently employed? Yes No

b. If yes, state present occupation _____

If no, state past occupation _____

c. What are/were your duties? _____

(Examples: Cooking, Baby-Sitting, Care-Giving for the Elderly, etc.)

7. Please fill out the appropriate information if applicable

a. Hours of Work to
 i. *(Example: 8am to 3pm)*

b. Day(s) Worked per Week

c. Salary \$..... per (week/fortnight/month)
 a. *(Example: \$200 per week)*

d. Sick Leave (days per year)

e. Vacation Leave (days per year)

--	--	--	--	--

LAWA (GHANA) ALUMNAE INCORPORATED

ADVOCACY PROJECT ON THE RIGHTS OF DOMESTIC ASSISTANTS IN GHANA

**Contract of employment with check list
(ABRIDGED TRAINING MANUAL)**

AUGUST 2005

**CONTRACT OF EMPLOYMENT FOR
DOMESTIC WORKERS**

1. Name of Employer:

Particulars of Employer:

(a) Residential Address

(b) Postal Address

(c) Marital status

(d) Number of children in household

(e) Hometown

(f) Name and address of next-of-kin

.....

2. Name of Employee:

Particulars of Employee:

(a) Address:

(b) Date of birth

(c) Name of father:

(d) Name of Mother:

(e) Marital status:

(f) Number of children

(g) Hometown:

(h) Name and address of next-of-Kin

.....

(i) Social Security Number

3. Date of first appointment

4. The Employee is employed as (job title)

5. The Employees remuneration and mode of payment is as follows:



- (a) Rate.....
- (b) Method of payment
- (c) Quantification of other benefits to be provided

Value in Cedis

- i. Accommodation:
- ii. Feeding:
- iii. Clothing:
- iv. Medicare:
- v. Vocational training:
- vi. Tools:
- 6. The Employees hours of work are:
- 7. The Employees period of holidays are
- 8. The conditions relating to incapacity to work due to sickness or injury and details of sick pay if any are:
- 9. Details of social security pension scheme:
 - (a) 12.5% contribution by Employer:
 - (b) 5% deduction from Employee:
- 10. Amount of notice to terminate employment to be given by:-
 - (a) The employer
 - (b) The worker
- 11. The disciplinary rules applicable to the Employee are
- 12. The procedure for dealing with any grievances or disputes is
- 13. Overtime payment, if any
- 14. The assignments the Employee will be required to undertake are ticked on the attached Schedule of work.
- 15. Name and address of one guarantor for Employee:

DATED THIS DAY OF 2005

Signed by the above-named Employer)

)

In the presence of:

.....
Witness

Full name

Address

The above named)

..... made his/her mark)

in my presence after the contents herein had)

been read over, explained and interpreted)

to him in the Twi language and he/she)

seemed to perfectly understand and approve)

same before signing and making his/her)

mark

..... R
T
P

In the presence of:

.....
Witness

Full name

Address

.....
Signature of Guarantee for Employee

NOTES:

- (i) *These particulars of contract of employment are in accordance with the Labour Act, 2003 (Act 651)*
- (ii) *The Employee should attach one passport-sized picture*

Fuente: Tsikata (2009)



Sample Standard Employment Contract

DOMESTIC WORKERS UNITED

Standard Employment Contract for Domestic Workers in New York

This contract is for full time domestic workers.

This contract was made between _____ (the employer) and _____ (the employee) on _____ (date) and has the following terms of employment:

1. The employee shall be employed beginning on _____ (date).
2. The employee shall work at employer's residence at _____.
3. The employee is live-in / live-out (circle one).
4. State number of children to be cared for: _____

Description of children (age, gender, activities, etc.) _____

5. Work Responsibilities:

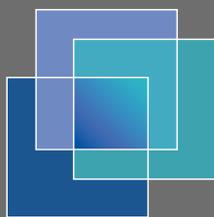
Job entails the following:

Job does **not** entail the following:

6. The employee shall not be required to work for any person other than the employer.
7. Employer shall pay employee \$ _____ per week, not including overtime. The normal rate of pay is \$ _____ per hour. Overtime rate of pay is \$ _____ per hour.
8. The work week shall be **40** (live-out work) or **44** (live-in work) hours.
 - In accordance with state and federal labor laws, employee shall be compensated one and a half times the normal rate of pay for every hour worked beyond 40 (live-out work) or 44 (live-in work) hours.
 - Sleepovers for live-out worker shall be compensated at an additional rate of \$ _____ per day.
 - Employee cannot be required to work more than _____ hours per week.
9. Employee shall receive her/his weekly wages every _____ (day of the week) at _____ am/pm.
10. Employer shall pay a penalty of _____ % for every day that the employee's wages are paid late.
11. Both employer and employee shall have a signed record of the payment of wages.
12. Employer shall provide a letter of reference at the end of the first year and at the end of each subsequent year of employment.
13. Domestic workers are particularly vulnerable to illness due to constant exposure to illness or toxic cleaning agents. The employer shall provide medical insurance for the employee. Alternatively, employer agrees to cover the cost of regular annual checkups and OB/GYN exams, as well as the cost of emergency medical treatment when the employee is ill or injured.
14. Employer who lives on the outskirts of New York City or in suburban areas such as Westchester County, New Jersey, and Long Island shall cover the cost of transportation to and from work.
 - Employer shall cover the cost of a taxi ride home when employee works past eight in the evening.



Esta publicación corresponde a una de las áreas principales de la estrategia de acción de la OIT (2011-2015) como continuación de la Resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo. Tiene como objetivo contribuir a una mejor comprensión de los desafíos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Identifica asimismo cómo los países han definido las políticas y prácticas para suministrar mejores servicios a los trabajadores domésticos y a sus empleadores en el ámbito de las condiciones de trabajo, con especial atención en la inspección del trabajo. La guía proporciona información accesible, tratando de ayudar a los Estados Miembros a identificar medidas prácticas para abordar los casos de incumplimiento y definir mejor la acción de las instituciones relevantes, y en especial las inspecciones del trabajo, para poner en práctica la legislación protectora de los trabajadores domésticos.

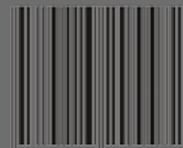


**Servicio de Administración del Trabajo,
Inspección del Trabajo
y Seguridad y Salud en el Trabajo
(LABADMIN/OSH)**

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel: +41 22 799 67 15
Fax: +41 22 799 68 78
Email: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh

ISBN 978-92-1-504447-2



9 789223 294472