



# **Trabajo decente para los trabajadores domésticos:**

## **Recomendaciones dirigidas a los miembros de la OIT respecto al informe y el cuestionario sobre el derecho y la práctica**

Junio de 2009

### **Resumen y recomendaciones clave:**

Human Rights Watch y la Liga contra la Esclavitud agradecemos la atención que la Organización Internacional del Trabajo presta al tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos, así como la decisión del Órgano Rector de la OIT de incluir el tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010.

La OIT ha constatado que el trabajo doméstico supone una importante ocupación para millones de individuos, absorbiendo hasta un 10 por ciento del empleo total en algunos países. Sin embargo, este trabajo está infravalorado y mal regulado, y muchos trabajadores domésticos llevan una excesiva carga laboral y están mal pagados, desprotegidos y expuestos a abusos. Por estas razones, respaldamos con firmeza la recomendación de la OIT (Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010) que insta a los miembros de la OIT a desarrollar un nuevo instrumento que trate las condiciones especiales en las que se llevan a cabo los trabajos domésticos, y que aumente la protección de los trabajadores domésticos.

La investigación sobre el trabajo doméstico que hemos llevado a cabo en veinte países<sup>1</sup> confirma que los trabajadores domésticos se encuentran entre los más explotados y maltratados del mundo. Principalmente mujeres y niñas, aunque no exclusivamente, sufren a menudo unas condiciones de trabajo que no cumplen ni remotamente los estándares internacionales, incluyendo salarios bajos e irregulares, horarios de trabajo excesivamente largos, falta de periodos de descanso y la exclusión de la protección social, como puede ser la seguridad social y las prestaciones de maternidad.

Los trabajadores domésticos pueden enfrentarse también a abusos de orden físico, psicológico y sexual, a la carencia de alimentos, al confinamiento forzoso y a la trata de trabajo forzoso. Estos riesgos aumentan debido a su aislamiento, al desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador doméstico, a la falta de información o de capacidad para buscar ayuda, y a las presiones y deudas financieras que les hacen tener miedo de perder su trabajo.

El riesgo de abuso aumenta en el caso de los trabajadores infantiles domésticos, que suponen una parte importante de los trabajadores domésticos. La OIT estima que en el servicio doméstico trabajan más niñas menores de dieciséis años que en ninguna otra categoría de trabajo infantil. Su corta edad, su aislamiento y la separación de sus familias y sus compañeros, sumado a una dependencia casi total de sus empleadores, agravan su vulnerabilidad. Ya en 1989, la OIT declaraba que “los niños que trabajan en el servicio doméstico son probablemente los más vulnerables y más explotados de todos.”<sup>2</sup>

Otro grupo de población que preocupa particularmente son las mujeres y las niñas inmigrantes. Las inmigrantes constituyen un porcentaje cada vez mayor de los trabajadores domésticos, y a menudo están expuestas a altos riesgos de explotación debido a las políticas que unen el estatus de inmigración de los trabajadores a empleadores individuales, a unas tarifas de contratación exageradas, a barreras lingüísticas y a la confiscación de pasaportes.

Algunos gobiernos han dado unos pasos loables para garantizar que los trabajadores domésticos gocen de la misma protección según sus leyes laborales. Sin embargo, desgraciadamente estos casos son más bien una excepción. Tal y como ha podido

---

<sup>1</sup>Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Kuwait, Líbano, Malasia, Marruecos, Perú, Filipinas, Arabia Saudí, Singapur, Sri Lanka, Tanzania, Togo, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y los Estados Unidos. Para obtener informes detallados de nuestras conclusiones, visite: (<http://www.antislavery.org/homepage/resources/PDF/PDFbondedlabour.htm>) y (<http://www.hrw.org/en/reports/2006/07/27/swept-under-rug>).

<sup>2</sup>OIT, *Todavía queda mucho por hacer: el trabajo de los niños en el mundo de hoy*, 1989.

comprobar la OIT, tradicionalmente, muchos gobiernos han considerado a los trabajadores domésticos como parte del “trabajo informal” que queda fuera del ámbito de su reglamentación y escrutinio. Escondidas en los domicilios privados, las mujeres y las niñas que trabajan en el servicio doméstico pueden seguir sin ser registradas, contabilizadas ni protegidas. A menudo no se las reconoce como trabajadoras y se les niega la protección laboral clave que se concede a los trabajadores del sector formal. La exclusión de los trabajadores domésticos de estos derechos les impide disfrutar de la misma protección legal, y tiene un impacto discriminatorio sobre las mujeres y las niñas, quienes constituyen la gran mayoría de los trabajadores domésticos.

A pesar de que técnicamente las protecciones de muchos de los convenios existentes de la OIT son aplicables a los trabajadores domésticos, la idea tradicional de considerar a los trabajadores domésticos como “ayudantes” más que como “trabajadores”, unido al hecho de que el trabajo se realiza en domicilios privados y no en empresas comerciales, ha llevado a que, en la práctica, dichas protecciones no se han extendido a los trabajadores domésticos. La legislación a nivel nacional y los convenios existentes han fallado a menudo a la hora de tratar las circunstancias especiales de los trabajadores domésticos y la necesidad de proporcionar asesoramiento jurídico adicional y específico para proteger sus derechos.

En particular, los convenios existentes no reconocen las circunstancias especiales de los trabajadores infantiles domésticos. A pesar de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha reiterado en varias ocasiones su preocupación sobre la explotación y el abuso de los trabajadores infantiles domésticos, los estándares actuales de trabajo infantil de la OIT no hacen ninguna referencia explícita en cuanto a que su situación sea una causa especial de preocupación. Además, la OIT ha informado que el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo deja margen a los Estados que lo han ratificado para excluir a los trabajadores infantiles domésticos de la legislación nacional sobre la edad mínima.<sup>3</sup>

Human Rights Watch y la Liga contra la Esclavitud respaldan con firmeza el borrador de un nuevo convenio y recomendación sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. A medida que los Miembros de la OIT hacen sus aportaciones sobre el contenido y el ámbito de aplicación del convenio y recomendación propuestos, invitamos a los miembros a dar prioridad a los siguientes elementos clave:

---

<sup>3</sup>Véase OIT, “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, párr. 78.

- 1) **Protecciones jurídicas globales:** Las protecciones laborales en el derecho nacional que son aplicables al sector formal deberían hacerse extensivas a los trabajadores domésticos para garantizar la misma protección legal, incluyendo las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos, las horas de trabajo, los días de descanso, la libertad sindical, etc., así como las disposiciones complementarias específicas de las circunstancias especiales del trabajo doméstico, como son las condiciones de vida y la disponibilidad laboral inmediata (véanse, en particular, núm. 15, núm. 19 y núm. 20 de la siguiente sección).
- 2) **Protecciones especiales para los trabajadores infantiles domésticos:** Por su riesgo inherente para los niños, el trabajo doméstico debería estar prohibido para los menores de 15 años; las protecciones laborales para niños que son aplicables a otros niños trabajadores (con edades entre los 15 y los 17 años) deberían ser extendidas a los trabajadores infantiles domésticos, y se deberían adoptar medidas especiales para garantizar su acceso a la educación (véanse núm. 10, núm. 20 y núm. 36 a continuación).
- 3) **Protecciones especiales para los empleados domésticos migrantes:** Los visados temporales de trabajo para los empleados domésticos migrantes no deberían vincular a un empleador, sino más bien ser administrados a través de las autoridades laborales gubernamentales y centralizadas ya que, a menudo, el vínculo entre el estatus de inmigración de los trabajadores y sus empleadores es un factor que contribuye a situaciones de explotación y de trabajo forzoso (véase núm. 14 a continuación).
- 4) **Acuerdos de empleo explícitos:** Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a unos términos de empleo explícitos y escritos, en los que se resuman sus tareas específicas, su horario, su remuneración, sus días de descanso, sus condiciones de trabajo, etc. (véase núm. 13 a continuación).
- 5) **Medidas para proteger a los trabajadores domésticos frente a la violencia y el acoso de orden físico, sexual y psicológico:** Estas medidas deberían incluir mecanismos de reclamación confidenciales, accesibles y culturalmente competentes; investigaciones rápidas y rigurosas de los supuestos abusos; procesamiento de los autores; y servicios de rescate y recuperación para los trabajadores que hayan sufrido dicho abuso (véase núm. 14 a continuación).
- 6) **Supervisión:** Tanto los empleadores que dan empleo a los trabajadores domésticos, como los agentes de colocación de empleo deberían estar sujetos a mecanismos de registro y supervisión para garantizar que cumplan con sus obligaciones jurídicas, incluida la prohibición de cobrar unas tarifas de contratación y de colocación de empleo excesivas (véanse núm. 26 y núm. 32 a continuación).

Conseguir el apoyo de los miembros para un convenio que incluya dichos elementos fundamentales será un paso decisivo hacia la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores domésticos, tanto infantiles como adultos, y supondrá una medida estratégica y poderosa a la hora de evitar el trabajo forzoso, la trata de seres humanos, y las peores formas de trabajo infantil.

## Recomendaciones para las respuestas de los miembros al cuestionario de la OIT sobre el nuevo instrumento

A continuación, proponemos nuestras recomendaciones sobre el contenido y el ámbito de aplicación del nuevo convenio y recomendación, basadas en las preguntas planteadas por la OIT en su cuestionario para los miembros de la OIT.

### I. Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

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

Sí. El informe sobre el derecho y la práctica de la OIT estableció que el trabajo doméstico está infravalorado y mal regulado, y que era objeto de graves abusos. Los convenios existentes no han sido adecuados a la hora de proporcionar a los trabajadores domésticos la protección suficiente, ni han sabido tratar sus circunstancias especiales. Sin una acción concertada para mejorar los marcos legislativos, la OIT ha constatado que las condiciones de los trabajadores domésticos no mejoran. Se requieren unos nuevos estándares normativos para establecer unos principios y unos derechos básicos, y para ofrecer orientación sobre la reglamentación del trabajo doméstico.

*2) ¿Debería el instrumento tomar la forma de un convenio, de una recomendación, de un convenio complementado por una recomendación, o de un convenio que incluya a la vez disposiciones vinculantes y no vinculantes?*

La de un convenio complementado por una recomendación. Algunos de los nuevos estándares deberían ser vinculantes para garantizar la máxima protección a los trabajadores domésticos. Sin embargo, también se requiere una orientación sobre la reglamentación del trabajo doméstico. La mejor forma de alcanzar estas dos metas es mediante la aprobación de un convenio y recomendación.

### II. Preámbulo

*3) ¿Debería recordarse en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los*

*trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa?*

Sí. Además, se debería prestar atención al Convenio 182 de la OIT sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, al Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso y al Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo.

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

Sí.

*5) ¿Convendría incluir otras consideraciones en el preámbulo?*

Sí. En el preámbulo se debería señalar que muchos de los trabajadores domésticos forman grupos de población que a menudo están expuestos a altos riesgos de explotación debido a su estatus en la sociedad, incluidos los niños, los inmigrantes, los grupos indígenas o minoritarios, y las personas que viven en la pobreza. La gran mayoría de ellos son mujeres y niñas.

En el preámbulo se debería apuntar también a la existencia de otros instrumentos del derecho internacional que reconocen los derechos de niños, mujeres y migrantes, entre los que se incluyen la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, y la Recomendación General núm. 26 de la CEDAW sobre las mujeres migrantes.

En el preámbulo se debería señalar que la falta de protección para el trabajo doméstico va unida al legado histórico de la esclavitud, así como a la infravaloración de un trabajo realizado tradicionalmente por mujeres y niñas dentro de una la economía del hogar “reproductiva” o “asistencial”.

### **III. Definiciones:**

6. A efectos del instrumento o de los instrumentos,

a) *¿debería abarcar el concepto de “trabajo doméstico” todo trabajo realizado en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de los niños y otros cuidados personales?*

Sí.

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

Sí. Sin embargo, se deberá prestar una atención especial para garantizar que los trabajadores domésticos que sean remunerados en especie, incluidos los que trabajan para otros miembros de la familia, queden incluidos en la definición. Se debe tener especial cuidado para no excluir a los muchos trabajadores infantiles domésticos que trabajan sin sueldo, o a aquellos cuyo pago adopta la forma de alimentos, alojamiento y regalos por parte de su empleador.

c) *¿debería designar el concepto de “disponibilidad laboral inmediata” los periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen?*

Sí.

d) *¿debería abarcar el concepto de “empleador” a los intermediarios?*

Sí. Habida cuenta de la diversidad de muchos acuerdos de trabajo doméstico, el término “empleador” debería incluir a los intermediarios, tales como los agentes, representantes, empresas o terceras partes que sean responsables directos o indirectos de dar empleo o de pagar al trabajador doméstico.

e) *¿convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos?*

Sí. Un trabajador infantil doméstico se debería definir como una persona menor de 18 años que realiza un trabajo en un hogar y para él. Tal y como se describe anteriormente (véase 6a), esto incluye las tareas domésticas, el cuidado de los niños y otros cuidados

personales, así como realizar encargos y ayudar a sus empleadores a llevar pequeños negocios. El trabajador infantil doméstico puede ser pagado, no ser pagado, o recibir una remuneración “en especie”, como pueden ser alimentos o alojamiento.

El instrumento o instrumentos deberían definir también a los reclutadores y a los mediadores que desempeñan un papel de intermediario a la hora de contratar y asignar empleo a los trabajadores domésticos, pero que no son los empleadores.

#### IV. **Ámbito de aplicación**

7) *¿Debería el instrumento aplicarse a todos los trabajadores domésticos?*

Sí.

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

No. Puede ser que los nuevos estándares no se apliquen a miembros de la familia que realizan trabajos del hogar para sus familiares inmediatos; sin embargo, la recomendación de que los trabajadores domésticos sean definidos como trabajadores que reciben una compensación deja a dichos individuos fuera del ámbito de aplicación del instrumento. Por lo tanto, no se debería permitir ninguna excepción.

#### V. **Contenido de un convenio**

##### A. *Principios y derechos fundamentales*

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

- a) la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;*
- b) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio;*
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?*

Sí a todo.

*10) ¿Debería señalarse en el convenio una edad mínima de admisión en el trabajo doméstico?*

Sí. El convenio debería establecer la edad mínima de admisión en el trabajo doméstico en una edad no inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, y en ningún caso por debajo de los 15 años. Las circunstancias del trabajo doméstico, como el aislamiento, la separación de las familias durante largos periodos de tiempo, el trabajar (y, muy a menudo, el vivir) en domicilios privados con poco acceso a fuentes de apoyo externas, y el grado de dependencia por parte de los trabajadores de su empleador, expone a los niños a riesgos particulares de abuso que no son aceptables para niños menores de 15 años. Señalamos también que la recomendación de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (aprobada hace más de 30 años) establece que los miembros que tengan establecida una edad inferior a 15 años deberían tomar medidas urgentes para elevarla a los 15 años, y que su objetivo debería ser el de ir aumentando la edad mínima a los 16 años.<sup>4</sup>

El convenio debería insistir además en que ningún niño menor de 18 años sea contratado para realizar trabajos domésticos, que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realizan, pudieran ser perjudiciales para su salud, su seguridad o sus principios morales.

El convenio debería estipular que los miembros establezcan mecanismos eficaces para retirar del trabajo a los trabajadores infantiles domésticos menores de 15 años y reunirlos con sus familias, siempre que éste sea el mejor interés del niño, y dar prioridad a su regreso al sistema escolar. El convenio debería además exigir a los miembros el establecimiento de sanciones eficaces contra cualquier adulto que dé trabajo a niños que no hayan alcanzado la edad mínima pertinente, o que infrinja las condiciones que se exigen al trabajo para dicha edad.

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

Sí. Los trabajadores infantiles domésticos y los empleados domésticos migrantes están especialmente expuestos a sufrir abusos, los trabajadores infantiles inmigrantes lo están doblemente. Nuestra investigación ha permitido constatar que hay niños involucrados en la mayoría de los peores casos de abusos y trata de migrantes

---

<sup>4</sup>

OIT Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo (R 146).

destinados a la servidumbre doméstica. Cuando emigran al extranjero, los niños son extremadamente vulnerables al abuso y tienen muchos menos recursos a la hora de escapar de situaciones laborales abusivas. Algunos Estados han reducido de manera espectacular el número de casos de abuso aumentando la edad mínima de admisión al empleo de los empleados domésticos migrantes.

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

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

- a) términos de empleo justos y condiciones de trabajo decentes así como, en su caso, condiciones de vida dignas;*
- b) un lugar de trabajo seguro y exento de peligro; y*
- c) una seguridad social, con inclusión de una protección por maternidad?*

Sí a todo.

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

- a) el nombre y el apellido del empleador y su dirección;*
- b) el tipo de trabajo por realizar;*
- c) la tasa de remuneración, el método de estimación y la periodicidad de su pago;*
- d) el número normal de horas de trabajo;*
- e) la duración del contrato;*
- f) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*
- g) el periodo de prueba, cuando proceda, y*
- h) las condiciones de repatriación, cuando proceda?*

Sí a todo. El comunicar explícitamente los términos y las condiciones laborales antes de empezar a trabajar da claridad y protección tanto a los trabajadores domésticos como a

sus empleadores. Además, los empleadores deberían informar a los trabajadores domésticos sobre: las condiciones de extinción de los contratos; el derecho a vacaciones retribuidas; el seguro médico y otros beneficios; así como las condiciones en las que se puede rescindir una relación laboral o un contrato tanto por parte del empleador, como por parte del trabajador doméstico.

**Contratos con trabajadores domésticos infantiles:**

En los Estados miembros en los que el ordenamiento jurídico vigente impide a los niños suscribir contratos, se debería prever una exención especial que permita a los niños que tengan la edad legal para trabajar suscribir, con consentimiento libre e informado, contratos de trabajo justos y razonables. Los niños deberían conservar el derecho a declarar nulos dichos contratos alegando falta de capacidad; sin embargo, los adultos que hayan suscrito un contrato con un niño no podrán anular el contrato posteriormente alegando únicamente la falta de competencia jurídica del niño.

**Contratos con trabajadores domésticos adultos:**

En los Estados miembros en los que el ordenamiento jurídico vigente impide a los jóvenes, a las mujeres solteras o a las mujeres casadas suscribir contratos, se debería prever una exención especial a la regla general sobre la capacidad cuando se trate de suscribir, con consentimiento libre e informado, contratos de trabajo justos y razonables.

**Contratos escritos:**

Se debería exigir que los contratos de trabajo sean escritos, en un lenguaje claro y llano, y en un idioma que el trabajador doméstico entienda, así como que se pongan copias a disposición del trabajador doméstico.

En los Estados miembros en los que los contratos verbales son válidos y obligan a las partes, en el caso de un litigio contractual en el que no exista un acuerdo escrito a pesar del requisito de que los contratos tienen que ser escritos, la ausencia de un acuerdo escrito no deberá considerarse como prueba concluyente de falta de un contrato válido entre las partes.

En el caso de que los gobiernos municipales o locales determinasen que, en base a los niveles vigentes de analfabetismo dentro de la comunidad, el requisito de suscribir contratos escritos impediría a las partes suscribir acuerdos justos y razonables con consentimiento libre e informado, los gobiernos podrían permitir una excepción del requisito general de los contratos escritos, en un marco temporal definido, y con la

disposición de un mecanismo de supervisión alternativo e independiente que pueda controlar la creación de contratos de trabajo justos y razonables entre empleadores y trabajadores.

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

Sí. Tales medidas deberían incluir:

- a) prohibiciones explícitas según la legislación nacional, incluida la detención ilegal;
- b) el establecimiento de mecanismos de denuncia accesibles para que los trabajadores domésticos puedan exponer dichos abusos, incluyendo líneas telefónicas de acceso directo las 24 horas del día que sean confidenciales y gratuitas, y que cuenten con todo el personal necesario, que puedan recibir denuncias de abusos contra trabajadoras domésticas, niñas y mujeres, y dispongan de intérpretes de los idiomas oportunos;
- c) mecanismos tales como el registro local (véase núm. 32) para aumentar la visibilidad de los trabajadores domésticos y facilitar su acceso a dichos mecanismos;
- d) la investigación y el procesamiento inmediatos de los autores de la violencia física o sexual, o de otro tipo de abusos cometidos contra trabajadores domésticos, incluido el confinamiento ilegal;
- e) protocolos para capacitar a los agentes de policía sobre cómo reaccionar correctamente ante las reclamaciones de los trabajadores domésticos, en los que se incluya cómo investigar y reunir pruebas, y cómo remitir a entidades que puedan brindar ayuda y apoyo;
- f) el establecimiento de programas de rescate y recuperación que puedan proveer alojamiento temporal, atención inmediata de la salud física y mental, asistencia jurídica y acceso a la formación escolar y profesional. Dichos programas deberían dar prioridad al rescate y recuperación de los trabajadores infantiles domésticos.

Los Estados miembros deberían además adoptar medidas para abolir las políticas de fomento de la inmigración que vinculan el visado de trabajo y el estatus de inmigración de los empleados domésticos migrantes a su empleador. A menudo, los empleados domésticos migrantes están expuestos a altos riesgos de abuso y acoso debido a dichas políticas, que son particularmente comunes en Oriente Medio y Asia. Estos sistemas dan a los empleadores un poder desmesurado sobre los trabajadores domésticos y, entre otras cosas, impiden a estos últimos cambiar de empleo, interrumpirlo, o salir del país. Human Rights Watch ha documentado en varias ocasiones cómo los empleadores

abusan de estas políticas, amenazando a los trabajadores con la deportación o la confiscación de sus pasaportes, o forzándolos a trabajar en contra de su voluntad. Este sistema estimula los abusos tales como el impago de salarios, las condiciones laborales particularmente abusivas y el trabajo forzoso.

Algunos países han reformado las políticas de fomento de la inmigración para que los visados temporales de trabajo no vinculen a un empleador, sino que sean administrados a través de las autoridades gubernamentales y las autoridades laborales centralizadas. Tales reformas son medidas positivas que reducen el riesgo de abuso de los trabajadores domésticos.

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

Sí. La OIT considera que los trabajadores domésticos son pagados sistemáticamente por debajo de otros sectores laborales y que a menudo quedan excluidos de la legislación laboral existente. Entre otros, no se les reconoce el derecho al salario mínimo. Para garantizar la no discriminación y asegurar el cumplimiento de unos estándares mínimos de trabajo decente, se debería reconocer explícitamente el derecho de los trabajadores domésticos a una cobertura del salario mínimo equivalente a la de los trabajadores del sector “formal”.

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

Sí. La investigación ha demostrado que algunos empleadores retienen los salarios de sus trabajadores no sólo como una forma de explotación salarial, sino también para asegurarse de que al trabajador le falten los recursos para huir de una situación laboral abusiva. En particular, los niños y los inmigrantes cuyo estatus de inmigración dependa de sus empleadores tendrían demasiado miedo como para pedir a sus empleadores un pago regular de sus salarios.

Por otra parte, en muchos lugares, los empleadores reducen los salarios para pagar los costes de contratación, o como forma de castigo por “errores” cometidos. Los Estados miembros deberían prohibir dichas reducciones.

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

El convenio debería desalentar el pago de una remuneración en especie debido al elevado riesgo de que se abuse de arreglos de este tipo. La forma más común de remuneración en especie es la alimentación y el alojamiento. Sin embargo, el sistema de trabajador “interno” redundante principalmente en beneficio del empleador que, entonces, cuenta con un trabajador doméstico disponible veinticuatro horas al día. El convenio no debería permitir ningún tipo de remuneración en especie, ni de deducciones por alimentación y alojamiento. Sin embargo, el convenio debe mantener la flexibilidad de permitir a los Estados miembros el pago de una remuneración en especie a través de otros bienes, en casos limitados, con una disposición específica de que no debe exceder el 25 por ciento del pago y de que el trabajador doméstico puede rechazar este tipo de pago.

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

Sí. Los trabajadores domésticos deben tener derecho a elegir su propio alojamiento y a vivir en un domicilio diferente al de su empleador, si así lo deciden. Los sistemas “internos” contribuyen con frecuencia a que se incumplan los límites relativos a las horas de trabajo y al aislamiento del empleado doméstico. Además, los trabajadores domésticos tienen poco control sobre la calidad y el tipo de comida y alojamiento. El régimen “interno” puede contribuir a situaciones de trabajo forzoso de inmigrantes debido a restricciones sobre su movimiento fuera del hogar del empleador y la pérdida del estatus de inmigración, así como de residencia, si se da por terminada la relación con el empleador. El derecho a poder elegir el lugar de residencia también es importante en el caso de trabajadores infantiles domésticos, con el fin de reducir su aislamiento y mantener un contacto regular con sus familias (si el hogar familiar se encuentra a una distancia razonable del empleador).

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

Sí. Lo ideal es que los trabajadores domésticos tengan acceso a habitaciones privadas que puedan cerrar con llave para garantizar la privacidad y la seguridad personal. Como mínimo, los trabajadores domésticos deben contar con una privacidad razonable, un espacio decente para guardar sus pertenencias y acceso a un cuarto de baño/ducha. Los trabajadores domésticos deben tener acceso a alimentos de cantidad y calidad suficiente, que no se diferencien significativamente de los de la familia del empleador. Los trabajadores domésticos también deberían contar con la posibilidad de cocinar, almacenar y consumir alimentos que tengan en cuenta sus preferencias culturales, si así lo deciden, siempre y cuando se respeten las normas culturales del empleador.

*20. ¿Debería disponerse en el convenio que cada miembro debería velar por que los trabajadores domésticos tengan un número normal de horas de trabajo y sean remunerados por las horas extraordinarias que realicen, además de períodos de descanso diarios y semanales, y de vacaciones anuales, tal como determinan la legislación y la reglamentación nacionales y que no sean menos favorables que los aplicables a los demás asalariados?*

Sí. Los trabajadores domésticos tienen derecho a los mismos derechos que otros trabajadores, incluido un número máximo de horas de trabajo, día(s) semanales de descanso, compensación en caso de horas extraordinarias y vacaciones anuales.

Los miembros también deben garantizar que las protecciones relativas a las horas laborales de los empleados infantiles domésticos (es decir, trabajadores domésticos entre 15 y 18 años de edad) sean las mismas que las que se aplican a los trabajadores infantiles en otros sectores. La Recomendación de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (R 146) especifica que se deben limitar estrictamente las horas de dedicación al trabajo para menores de 18 años “de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza y la capacitación (incluido el tiempo necesario para realizar las tareas escolares correspondientes), para el descanso durante el día y para actividades de recreo”. La OIT ha recomendado en otros textos que se permita a los trabajadores infantiles domésticos un promedio de 9,5 horas de sueño cada noche<sup>5</sup> y en la Recomendación 146 dispone que, salvo caso de urgencia extrema, los menores de 18

---

<sup>5</sup> OIT, “Hazardous child domestic work: A briefing sheet,” (Trabajo infantil doméstico peligroso: Una hoja informativa)2007, p. 16: Los trabajadores infantiles domésticos no deben estar disponibles para trabajar en el domicilio del empleador a cualquier hora del día y no deben verse confinados al domicilio durante las horas que no trabajan. Se les debería permitir dormir de media, 9,5 horas cada noche.

años disfruten de un periodo mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno<sup>6</sup>. El día o días de descanso semanal son especialmente importantes para garantizar que los menores mantengan un contacto adecuado con su familia.

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

Sí. Los trabajadores domésticos tienen derecho a libertad de movimiento. Las restricciones sobre la posibilidad de dejar el domicilio es un factor importante que contribuye al aislamiento de los trabajadores domésticos, a la explotación, incluyendo horas excesivas de trabajo, así como a situaciones de trabajo forzoso. La libertad de dejar el domicilio durante los periodos de descanso es importante para permitir a los trabajadores domésticos acceder a servicios y programas importantes, incluyendo asociaciones de trabajadores, centros de recreación y centros de recursos laborales. Los trabajadores infantiles domésticos, en particular, deberían tener acceso a oportunidades de escolarización fuera del domicilio del empleador y poder visitar a sus familias de forma regular.

Además, el convenio debería disponer que los trabajadores domésticos no queden obligados a permanecer en el domicilio del empleador o con los miembros del hogar durante sus vacaciones anuales, y que el tiempo de acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se les contabilice como periodo de vacaciones anuales. Un confinamiento ilícito en el domicilio del empleador debe ser perseguido por la legislación nacional.

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

Sí. Las horas excesivas de trabajo es un serio problema al que se enfrentan los trabajadores domésticos y los periodos de disponibilidad a menudo impiden a los trabajadores poder tomarse realmente un descanso, sobre todo en el caso de los empleados domésticos que cuidan de bebés, personas mayores o personas enfermas durante la noche. Puesto que los menores tienen necesidades particulares para un

---

<sup>6</sup> Recomendación de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, R 146.

descanso adecuado, no se debe esperar que los trabajadores infantiles domésticos trabajen (ya sea estando “disponibles” o de otra forma) temprano en la mañana o tarde en la noche, es decir ni antes de las siete de la mañana, ni después de las nueve de la noche.

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

Sí. El convenio debe exigir un descanso de al menos 24 horas cada periodo de siete días y recomendar un descanso de 36 horas. Al igual que en la pregunta 20, el convenio debería igualmente indicar que si la reglamentación laboral nacional establece un periodo mínimo de descanso semanal superior a las 24 horas semanales para otros trabajadores, los empleados domésticos tendrán derecho a la misma protección. Como se ha señalado anteriormente, los trabajadores infantiles domésticos deben disfrutar de tiempo suficiente para visitar a sus familias de forma regular, particularmente si el hogar familiar está lejos del domicilio del empleador.

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

Sí. El convenio también debería especificar que los Estados miembros deben evaluar si se requiere una reglamentación adicional para trabajadores domésticos debido a las circunstancias especiales de su empleo en domicilios particulares, incluyendo programas de formación para empleadores y empleados, mecanismos accesibles para reclamaciones y órganos de inspección autorizados para inspeccionar domicilios de acuerdo con las legislaciones nacionales. Teniendo en cuenta la elevada tasa de lesiones laborales para trabajadores domésticos (según la OIT, en algunos lugares los trabajadores domésticos tienen una incidencia mayor de accidentes no mortales que otros trabajadores), se deberían aplicar estas medidas inmediatamente.

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

Sí. Sin embargo, cuando existan regímenes de seguridad social y protección por maternidad en la legislación local para otros sectores laborales, se deben extender las protecciones inmediatamente, no de forma paulatina. No debe existir ninguna discriminación en el derecho a la seguridad social, incluyendo por razón de nacionalidad o ciudadanía.

### *C. Agencias de colocación*

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

Sí. Los Estados miembros deberían:

- a) establecer criterios para el registro y las cualificaciones de agencias de colocación, incluyendo información disponible públicamente sobre cualquier violación en el pasado;
- b) apoyar programas de acreditación para agencias de colocación con criterios rigurosos y supervisión por auditores independientes para mejorar la calidad y la rendición de cuentas;
- c) inspeccionar de forma regular a las agencias de colocación, incluyendo a través de inspecciones sorpresa, para garantizar el cumplimiento de la legislación y reglamentación relevantes y para aplicar sanciones significativas en el caso de incumplimiento;
- d) proporcionar mecanismos de reclamaciones para que los trabajadores domésticos puedan notificar a las autoridades de prácticas abusivas;
- e) garantizar que no haya ninguna deducción en la remuneración del trabajador doméstico por costes incurridos por el empleador al utilizar una agencia de colocación para reclutar o colocar al empleado. Muchos trabajadores domésticos migrantes se endeudan seriamente para pagar tarifas de reclutamiento, a menudo acompañadas por unas tasas de interés elevadas que, en ocasiones, pueden contribuir a situaciones de servidumbre por deudas. El Convenio 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas prohíbe a las agencias de colocación privadas cobrar directa o indirectamente a los trabajadores tarifas de colocación.

Las agencias que recluten o coloquen a trabajadores deberían:

- a) estar obligadas a comunicar completamente por escrito y oralmente a potenciales trabajadores domésticos las disposiciones relativas a las horas de trabajo y descanso diarias, el día o los días de descanso semanal, las vacaciones, el salario, el tipo de trabajo, la alimentación y alojamiento adecuados, los gastos médicos en caso de accidente laboral, la duración del empleo, cualquier tarifa de reclutamiento o colocación, así como los procedimientos relativos al pago de la remuneración, la seguridad social y la terminación del empleo;
- b) estar obligadas a revisar el certificado de nacimiento y los certificados escolares de potenciales trabajadores domésticos antes de la contratación para garantizar el cumplimiento de la legislación relativa a la edad mínima laboral;
- c) estar obligadas a realizar un seguimiento del trato que dan los empleadores a los trabajadores domésticos durante los tres primeros meses del empleo;
- d) estar obligadas a suspender la colocación de trabajadores domésticos en el caso de empleadores que tengan un historial de tratos abusivos;
- e) estar sujetas a un control regular por parte de los inspectores de trabajo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones anteriores, así como de cualquier otra legislación relevante;
- f) tener prohibido la retención del pasaporte del trabajador doméstico.

#### *D. Trabajadores domésticos migrantes*

*27. ¿Debería disponerse en el convenio que legislación y la reglamentación nacionales deberían exigir que los trabajadores domésticos migrantes reciban un contrato escrito en que consten los términos y las condiciones mínimas de empleo que deben ser aceptados antes de pasar la frontera nacional?*

Sí. Los contratos escritos son un paso crucial para formalizar la relación de empleo, puesto que establecen unas condiciones mínimas para un trabajo digno y otorgan a los trabajadores la posibilidad de ejercer sus derechos en caso de incumplimiento. Los Estados miembros deben cooperar para crear leyes y regulaciones nacionales, así como acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes reciban un contrato por escrito en el que se expliquen los términos y condiciones de empleo antes de pasar la frontera nacional. Estos contratos deben traducirse a los idiomas necesarios para garantizar su disponibilidad en un idioma que entienda el trabajador doméstico y que sean jurídicamente vinculantes en el país de empleo.

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

Sí, los trabajadores domésticos migrantes viajan al país del empleador para proporcionar un servicio al mismo. El empleador debe asumir los costes del viaje ida y vuelta del trabajador doméstico migrante al principio y al final del empleo, así como cualquier tasa asociada.

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

Sí. Es una medida importante para evitar situaciones de explotación, de trabajo forzoso y de trata.

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

Sí. La dimensión transnacional de la migración requiere respuestas transnacionales. Los Estados miembros deben cooperar para promover una migración a través de un canal regulado y de forma documentada con el fin de garantizar que los migrantes disfruten de beneficios comparables a los ciudadanos nacionales y para evitar los riesgos asociados a la migración indocumentada, incluyendo la explotación y el acceso limitado al sistema judicial. Además, en muchos países, los trabajadores domésticos migrantes se enfrentan a una discriminación en sus condiciones de trabajo, según su país de origen. Los Estados miembros deben cooperar para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes gocen de los mismos beneficios, independientemente de su origen nacional. Beneficios adicionales, como una remuneración más elevada, se deben basar en criterios como la experiencia y la cualificación, y no en el origen nacional. Los miembros deben cooperar entre ellos para garantizar la protección de los trabajadores domésticos migrantes, incluso intercambiando información sobre flujos de migración, así como empleadores y agencias que figuran en las listas negras.

#### *E. Aplicación y medidas de ejecución efectiva*

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

Sí. Se deben establecer mecanismos para permitir a los trabajadores domésticos iniciar procedimientos administrativos o judiciales para defender sus derechos en conflictos laborales con sus empleadores sobre temas como salarios pendientes de pago o condiciones laborales. Con frecuencia, los mecanismos existentes no abordan el problema de la desigualdad en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores domésticos y los Estados miembros deben garantizar que los procedimientos de resolución de conflictos incluyan mecanismos para resoluciones vinculantes por parte de terceros acompañadas por medidas de ejecución efectivas.

Se deben proporcionar defensores para acompañar y orientar a trabajadores infantiles domésticos que interpongan demandas laborales. Se debe otorgar a los menores el derecho de poder presentar una queja laboral independientemente o conjuntamente con sus padres o tutores legales.

Teniendo en cuenta el estatus precario de los migrantes que frecuentemente no pueden esperar largos periodos de tiempo para que se resuelva el conflicto, por razones legales o financieras, y que, muy a menudo, deben renunciar a su demanda, los Estados miembros deberían proporcionar procedimientos acelerados para trabajadores migrantes y adoptar políticas de inmigración que faciliten la estancia y el empleo de trabajadores domésticos migrantes, a la espera de que se finalice una investigación sobre una queja laboral o un procedimiento penal.

Los Estados miembros también deberían facilitar a migrantes retornados – tal vez repatriados o deportados antes de haber tenido oportunidad de notificar abusos – la presentación de reclamaciones en el país de empleo, incluyendo la cooperación entre embajadas y otros canales diplomáticos y a través de mecanismos jurídicos como los poderes.

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

Sí. Entre los mecanismos podrían figurar:

- a) exigir que los empleadores registren el nombre y la edad de todo trabajador doméstico en su domicilio en la oficina de empleo local o ante otra autoridad local competente;
- b) exigir que inspectores de trabajo u otros inspectores designados supervisen los domicilios particulares, incluyendo visitas sorpresa y entrevistas privadas con trabajadores domésticos sobre sus condiciones de trabajo;
- c) exigir que futuros empleadores se sometan a una visita del domicilio por parte de las autoridades competentes antes de contratar a un trabajador doméstico, con el fin de evaluar las condiciones de trabajo y el alojamiento (si procediera) que se van a proporcionar al trabajador doméstico;
- d) establecer un mecanismo de reclamaciones accesible, incluyendo una línea telefónica 24 horas al día, para que los trabajadores domésticos puedan denunciar abusos;
- e) preservar la capacidad de los trabajadores domésticos a moverse libremente fuera del domicilio del empleador, a crear asociaciones de trabajadores y a poseer teléfonos móviles. Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo doméstico, el cumplimiento en la práctica de la legislación y reglamentación nacionales dependerá en gran parte no solo de las inspecciones que realice el Estado y otros órganos, sino también de las notificaciones que realicen los mismos trabajadores domésticos.

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

Sí.

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

Sí. Los miembros deberían tomar en consideración las opiniones de las organizaciones de trabajadores domésticos y otros grupos interesados, incluyendo organizaciones no gubernamentales. Los Estados también deben reconocer a las organizaciones de trabajadores domésticas y eliminar cualquier barrera potencial estructural y/o jurídica a su creación. También se debería animar a los sindicatos a reconocer y a incorporar a los grupos de trabajadores domésticos en el ámbito sindical.

## VI. Contenido de una recomendación

### A. Principios y derechos fundamentales

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

Sí. Los Miembros deben garantizar el acceso a la información sobre todos los aspectos relativos a la representación efectiva de los intereses de los trabajadores domésticos incluyendo, cuando proceda, la negociación colectiva.

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

Puesto que los trabajadores infantiles domésticos son particularmente vulnerables a abusos, resulta esencial contar con protecciones especiales. Se deben incluir disposiciones clave en el contenido del convenio, que es vinculante, en vez de en la recomendación, que no es vinculante.

Como se indica en el núm. 20, más arriba, se debe fijar en el convenio un número máximo de horas para los trabajadores infantiles domésticos entre 15 y 18 años que sea igual al establecido para trabajadores infantiles de otros sectores y que permita suficiente tiempo para la educación, capacitación y tareas escolares relacionadas. Además, se debe prohibir el trabajo muy temprano o muy tarde (antes de las siete de la mañana y después de las nueve de la noche).

Se debe prestar especial atención al derecho de los trabajadores infantiles domésticos a la educación. Los miembros deben garantizar que los trabajadores infantiles domésticos tengan la oportunidad de seguir adelante con su educación, si así lo desean, incluyendo a través del acceso a la educación básica y secundaria, a la formación profesional y a programas educativos informales, y que se tomen medidas especiales para garantizar que los trabajadores infantiles domésticos y sus empleadores estén conscientes de

dichas oportunidades. Los miembros deben también introducir estrategias para eliminar las barreras a la educación, incluyendo las cuotas escolares y los gastos relacionados que pueden empujar a los menores a un empleo doméstico.

Los miembros deberían identificar tipos de trabajo que pueden ser peligros y por lo tanto habría que prohibir. La práctica de los Estados en todo el mundo ha demostrado que muchos Estados miembros tienen grandes problemas para interpretar la prohibición contra formas de trabajo doméstico “que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o los principios morales de los niños.” La recomendación ofrece la oportunidad de orientar mejor a los tomadores de decisiones sobre la prevención de riesgos y medidas para la reducción de riesgos. Se debe proporcionar una mayor claridad sobre ciertos peligros como: (1) el uso de productos químicos como pesticidas, ácidos y disolventes químicos; (2) problemas musculoesqueléticos; (3) cuidado, supervisión y aislamiento; (4) ruido; y (5) electricidad y dispositivos eléctricos portátiles. Las orientaciones sobre este tema deben incorporar los estudios de la OIT, incluyendo, por ejemplo, la publicación de la OIT de 2007 “*Hazardous child domestic work: A briefing sheet*” (Trabajo infantil doméstico peligroso: Una hoja informativa)

La recomendación también debe instar a los miembros a garantizar que los sistemas de protección del menor relevantes participen en un seguimiento sistemático del bienestar de los trabajadores infantiles domésticos, incluyendo a través de visitas y un diálogo con los hogares que emplean a niños.

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

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

Sí. Como se indica en el núm. 13, más arriba, creemos que se deberían estipular los términos de empleo en la convención, más que en la recomendación.

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

- (a) la fecha de inicio del empleo*
- (b) la lista detallada de tareas*
- (c) las vacaciones anuales*

- (d) los descansos diarios y semanales*
- (e) la licencia por enfermedad y cualquier otro permiso personal*
- (f) la tasa de remuneración de las horas extraordinarias*
- (g) cualquier otro pago en efectivo al que el trabajador doméstico tenga derecho*
- (h) todo pago en especie y su valor en efectivo*
- (i) los detalles relativos al alojamiento suministrado*
- (j) toda deducción autorizada*
- (k) el periodo de preaviso requerido para dar por terminada la relación de trabajo?*

Se deberían incluir todos estos detalles en los términos de empleo e introducirlos en la lista proporcionada en el núm. 13 que ha de ser incorporada al convenio mismo.

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

Sí.

*40. ¿Debería preverse en la recomendación que todo examen médico vinculado al trabajo debería ser respetuoso con el derecho a la intimidad de los trabajadores domésticos y debería estar exento de discriminación, incluyendo las fundadas en motivos como el embarazo o el estado VIH?*

Sí. Se debería incluir esta disposición en el convenio.

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

Sí.

*42. ¿Debería preverse en la recomendación que se aplique a los trabajadores domésticos la legislación y reglamentación nacionales relativas a la protección de los pagos salariales, especialmente en caso de insolvencia o fallecimiento del empleador?*

Sí.

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

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

Sí. La OIT y otros estudios han destacado la particular vulnerabilidad de los trabajadores domésticos frente a malos tratos físicos y abusos sexuales por parte de miembros y asociados de la familia del empleador. Proporcionar una habitación privada y con cerrojo, en particular, otorga a los trabajadores domésticos una mayor protección contra abusos sexuales.

*(b) dar acceso a instalaciones sanitarias adecuadas, comunes o privadas, y*

Sí.

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

Sí.

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

Sí. Véase la respuesta a la pregunta núm. 17, más arriba.

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

Sí. Se debería incluir esta disposición en el convenio.

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

Sí.

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

- (a) la obligación de que el tiempo de disponibilidad laboral inmediata solo se aplique a las horas de trabajo nocturno, según se definan en la legislación o reglamentación nacionales o en los convenios colectivos pertinentes;*
- (b) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que el empleador pueda solicitar a un trabajador doméstico que permanezca en régimen de disponibilidad laboral inmediata;*
- (c) el periodo de descanso compensatorio si el periodo normal de descanso fuere interrumpido por la obligación de permanecer en situación de disponibilidad laboral inmediata; y*
- (d) la medida en que deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata según la tasa salarial ordinaria o según la tasa aplicable a las horas extraordinarias?*

Sí a todo. Se deberían reflejar estas disposiciones en el convenio, en vez de en la recomendación. Como se ha indicado anteriormente, el convenio debería indicar explícitamente que no se debe esperar que los trabajadores infantiles domésticos presten horas de disponibilidad laboral inmediata por la noche.

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

Sí.

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

Sí. Se debe reflejar en el convenio (véase la respuesta núm. 20)

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

Sí.

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

Sí. Se debe reflejar en el convenio. (Véase la respuesta a la pregunta núm. 21)

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

- (a) una prórroga del plazo de preaviso, durante el cual podrán seguir viviendo en el domicilio del empleador;*
- (b) un tiempo libre, remunerado y de duración razonable durante el periodo de preaviso para permitirles buscar un nuevo empleo?*

Sí. Resulta esencial que se proporcione un periodo de preaviso adecuado cuando se dé por terminada la relación de trabajo, porque muchos trabajadores domésticos dependen del empleador no solo por trabajo, sino también para contar con un sitio donde vivir.

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

- (a) determinar, atenuar y prevenir los riesgos profesionales propios del trabajo doméstico;*
- (b) instaurar procedimientos de acopio y publicación de estadísticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo relativas al trabajo doméstico;*
- (c) formular consejos sobre la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, así como sobre la ergonomía y el equipo de protección; y*
- (d) elaborar programas de formación y difundir directrices relativas a la seguridad y salud en el trabajo?*

Sí a todo. Se deben proporcionar programas de formación y directrices en los idiomas relevantes para los trabajadores domésticos migrantes. En la elaboración de estos elementos, los miembros deberían prestar especial atención a los peligros específicos que el trabajo doméstico puede representar para los menores. Por ejemplo, por la más corta edad de un trabajador infantil doméstico, su estado de desarrollo físico y frecuentemente su estatura más baja, algunas tareas (como llevar cargas pesadas) y condiciones de trabajo (como el uso de productos de limpieza y disolventes) pueden suponer un riesgo más elevado para los trabajadores infantiles domésticos que para los adultos. Como se ha indicado anteriormente, la OIT también recomienda unos periodos de descanso más largos (12 horas/noche) para los trabajadores infantiles domésticos, lo que puede ayudar a prevenir accidentes laborales.

### *C. Desarrollo profesional*

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

Sí.

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

Sí. En particular, los trabajadores infantiles domésticos deberían contar con oportunidades para acceder a la educación secundaria o a formación profesional para darles más acceso a trabajos cualificados y bien remunerados.

### *D. Trabajadores domésticos migrantes*

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

- (a) disponer garantías financieras con cargo a las personas responsables de sufragar los gastos de repatriación;*
- (b) prohibir todo abono por parte de los trabajadores domésticos migrantes que tenga por objeto cubrir los gastos de repatriación, y*
- (c) definir los plazos y demás condiciones de ejercicio del derecho de repatriación?*

Sí.

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

- (a) la creación de una red de alojamiento de urgencia seguro, y*
- (b) una visita de colocación al hogar en que haya de estar empleado el trabajador doméstico?*

Sí. La recomendación debería también sugerir visitas o entrevistas telefónicas privadas con los trabajadores domésticos migrantes durante el primer mes de su colocación y el registro del nombre y la dirección de su empleador ante las autoridades locales y su embajada. La recomendación debería fomentar la cooperación entre los países de empleo y las embajadas de los países de origen de los migrantes para crear contratos ejecutables en ambos países, regular y supervisar la contratación internacional, así como investigar y perseguir casos de abuso, especialmente una vez el migrante ya haya sido repatriado/deportado.

*58. ¿Debería preverse en la recomendación que los miembros de donde procedan los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de sus derechos, especialmente informándoles de sus derechos antes de salir del país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales, servicios consulares especializados, o mediante cualquier otra medida adicional? Sírvase especificar.*

Sí. Todo lo anterior. Los países de origen también tienen la responsabilidad particular de regular y controlar a las agencias de colocación, incluyendo prohibir las tasas que cobran a los trabajadores domésticos migrantes, por lo que muchos de ellos acaban altamente endeudados. Deberían registrar a las agencias de empleo y a los intermediarios en las poblaciones, elaborar programas de acreditación, consultar a asociaciones de migrantes, ONG y otros grupos relevantes para establecer un sistema independiente para la supervisión de las agencias de colocación y sancionar a los reclutadores que se involucren en prácticas abusivas.

Los servicios consulares deberían estar accesibles a los trabajadores domésticos migrantes con una guardia 24 horas al día para recibir a trabajadores domésticos que hayan huido de abusos y permaneciendo abiertos en los días libres de los trabajadores domésticos (típicamente viernes o domingos). Las embajadas deben contar con refugios de urgencia que proporcionen alojamiento y comida adecuados, así como personal femenino entrenado que pueda proporcionar asesoramiento. El personal consular debería ayudar a los trabajadores domésticos para la pronta resolución de reclamaciones y proporcionarles información sobre sus opciones y la situación de su caso.

Los países de origen deben cooperar entre sí para evitar una competencia nociva que provoque una “carrera hacia mínimos” y para elaborar unos estándares mínimos comunes. También deberían cooperar con los países de contratación para compartir información sobre empleadores y agencias de empleo que figuran en las listas negras, cooperar para rescatar a trabajadores domésticos de situaciones abusivas y cooperar en la investigación y persecución de empleadores abusivos.

Los países de origen también deberían elaborar campañas de sensibilización pública con el fin de concienciar a la opinión pública sobre los riesgos asociados a la migración, las reglamentaciones relativas a las prácticas y tasas de reclutamiento, indicios que pueden indicar reclutadores abusivos y mecanismos de reclamaciones para abusos tanto previos a la salida como posteriores al retorno.

#### *E. Vinculación con otras políticas nacionales*

*59. ¿Debería preverse en la recomendación que se anime a los miembros a elaborar políticas nacionales destinadas a:*

- (a) promover medidas colectivas y accesibles para el suministro de cuidados a niños y otros tipos de cuidados personales;*
- (b) promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, o*
- (c) promover el empleo de los trabajadores domésticos en las categorías ocupacionales que correspondan a su formación y a sus cualificaciones respectivas?*

Sí.

#### *F. Cooperación internacional*

60. *¿Debería preverse en la recomendación que se anime a los miembros a mejorar continuamente la protección de los trabajadores domésticos, principalmente mediante la cooperación en los planos bilateral, regional e internacional?*

Sí.

## VII. Problemas especiales

61. *¿Revisten la legislación y la práctica nacionales características especiales que pudieran plantear dificultades en la aplicación práctica de los instrumentos?*

62. *(Para los Estados federales solamente) De adoptarse instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, total o parcialmente, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?*

63. *¿Existen a este respecto otras dificultades que no se contemplan en el presente cuestionario y que convendría tomar en consideración a la hora de redactar los instrumentos?*

Sí.

- 1) Educación y la sensibilización pública: La recomendación debería instar a los miembros a realizar actividades de educación y sensibilización pública sobre los derechos de los trabajadores domésticos, incluyendo los trabajadores domésticos infantiles y migrantes, a través de los medios escritos, la radio y la televisión. Dichas actividades deberían educar a los trabajadores y a los empleadores sobre sus derechos y responsabilidades.
- 2) La legislación nacional debería proteger los derechos de los trabajadores domésticos a practicar su religión o creencia, a la libertad de asociación y debería prohibir la discriminación contra trabajadores domésticos en razón del sexo, orientación sexual, religión, raza, nacionalidad, etc.
- 3) El convenio debería establecer específicamente protecciones para que los trabajadores domésticos puedan crear asociaciones de trabajadores y sindicatos.

- 4) Recomendación de aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo doméstico: El Convenio sobre la edad mínima requiere que los miembros “eleven progresivamente” la edad mínima de admisión al trabajo “a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.” (Art. 1) La Recomendación 146 dispone que el objetivo de los miembros debe ser elevar la edad a 16 años. Por lo tanto, aunque esta convención establece la edad mínima de admisión al trabajo doméstico en 15 años, los miembros deberían introducir políticas nacionales para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo doméstico.
  
- 5) Cada vez más, los trabajadores domésticos están compuestos por migrantes internacionales que se enfrentan a riesgos adicionales de abusos debido a su estatus de inmigrante, las barreras lingüísticas, el desconocimiento de su país de empleo y las políticas discriminatorias. El convenio debe abordar los siguientes temas: a) una protección completa de los trabajadores domésticos migrantes no se puede alcanzar meramente a través de reformas de las disposiciones laborales y requiere una coordinación con la reglamentación relativa a la inmigración. En muchos casos la supervisión de los trabajadores domésticos migrantes es realizada por los ministerios del interior, en vez de los ministerios de trabajo. Los gobiernos deben reconocer a los trabajadores domésticos como trabajadores e incluirles en mecanismos de reglamentación y supervisión de los ministerios de trabajo; b) también deberían adoptar medidas para abolir las políticas de fomento de inmigración que vinculan el visado de trabajo del empleado doméstico y su estatus de inmigrante a su empleador. Los trabajadores domésticos migrantes se enfrentan con frecuencia a un riesgo exacerbado de explotación y violencia laboral debido a estas políticas, que son especialmente comunes en Oriente Medio y Asia. Estos sistemas otorgan a los empleadores un poder desmedido sobre los trabajadores domésticos, incluida la capacidad de negarles la posibilidad de cambiar o de poner término al empleo, o dejar el país. Al abusar los empleadores de estas políticas, los trabajadores domésticos que no perciben su paga, son explotados, o sometidos a violencia u otras formas de explotación se encuentran frecuentemente atrapados en situaciones de trabajo forzoso o servidumbre.



Human Rights Watch  
350 Fifth Avenue, 34<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10118  
[www.hrw.org](http://www.hrw.org)



Liga contra la Esclavitud  
Thomas Clarkson House, The Stableyard  
Broomgrove Road, London UK SW9 9TL  
[www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)