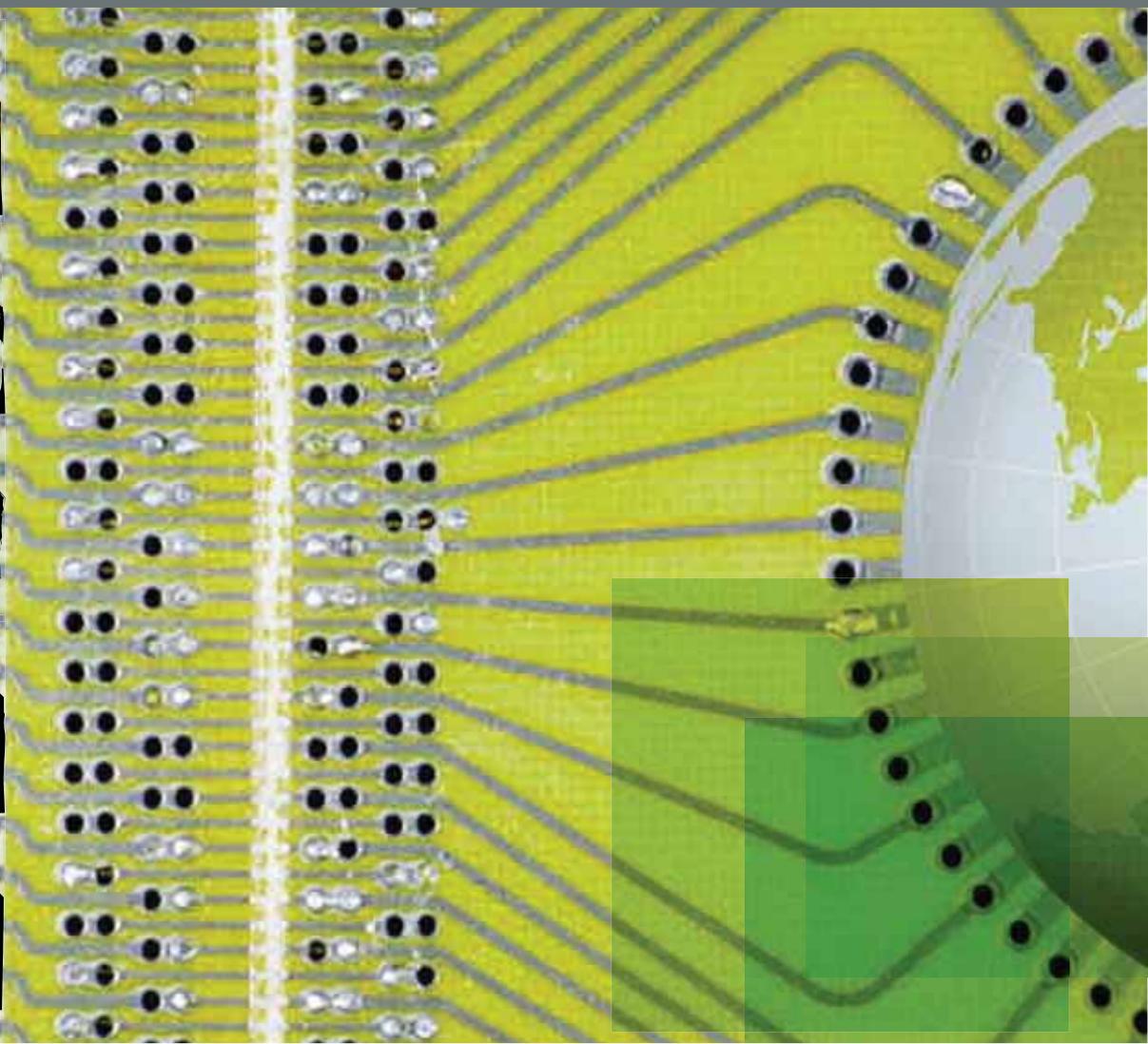




Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

PROTECCIÓN EFICAZ DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS: GUÍA PARA DISEÑAR LEYES LABORALES



**PROTECCIÓN EFICAZ DE LOS
TRABAJADORES DOMÉSTICOS:
GUÍA PARA DISEÑAR LEYES LABORALES**

**PROTECCIÓN EFICAZ DE LOS
TRABAJADORES DOMÉSTICOS:
GUÍA PARA DISEÑAR LEYES LABORALES**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012
Primera edición 2012

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

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

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales / Oficina Internacional del Trabajo, Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo – Ginebra: OIT, 2013

ISBN 978-92-2-325275-5 (print); 978-92-2-325276-2 (web pdf)

International Labour Office; Conditions of Work and Employment Programme; International Labour Office; Industrial and Employment Relations Dept

trabajador doméstico / trabajo doméstico / contrato de trabajo / condiciones de trabajo / condiciones de vida / salario / horas de trabajo / relaciones laborales / contratación / trabajador migrante / niño trabajador / papel de la OIT / Convenio de la OIT / legislación del trabajo / comentario

13.01.6

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

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

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

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

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

Prefacio	ix
Acerca de esta guía	xi
1. Regular el trabajo doméstico: contexto y principios	1
1.1. Trabajo decente para los trabajadores domésticos: Argumentos a favor de una legislación laboral integradora	1
1.2. Características específicas del trabajo doméstico que hay que tener en cuenta	3
1.3. Papel de las normas internacionales del trabajo	5
1.4. Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 sobre los trabajadores domésticos, 2011	6
2. Preparativos para diseñar legislación laboral destinada a los trabajadores domésticos	9
2.1. Consideraciones preliminares	9
2.2. Definiciones y ámbito de aplicación de la legislación laboral	11
3. Formalizar la relación de trabajo	17
3.1. Contratos escritos o detalles del empleo	18
3.2. Contratos tipo	22
3.3. Trabajadores domésticos migrantes	23
4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo	27
4.1. Libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva	28
4.1.1. <i>Asegurar una cobertura jurídica efectiva</i>	29
4.1.2. <i>Promover la negociación colectiva</i>	30
4.2. Erradicación del trabajo forzoso	31
4.3. Abolición del trabajo infantil	34
4.3.1. <i>Fijar una edad mínima de admisión al trabajo doméstico</i>	34
4.3.2. <i>Prohibición del trabajo peligroso para los niños</i> . . .	36

4.4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	38
4.4.1.	<i>Leyes integradoras contra la discriminación y por la igualdad</i>	39
4.4.2.	<i>Acoso sexual y otros tipos de acoso por motivos discriminatorios</i>	41
4.4.3.	<i>Discriminación por embarazo</i>	41
5.	Abuso, acoso y violencia	43
6.	Condiciones de vida	47
7.	Tiempo de trabajo	51
7.1.	Horas normales de trabajo	52
7.2.	Horas extraordinarias	54
7.2.1.	<i>Limitación del número de horas extraordinarias</i>	54
7.2.2.	<i>Compensación</i>	55
7.2.3.	<i>Mantenimiento de registros</i>	56
7.3.	Pausas y períodos de descanso	57
7.3.1.	<i>Descanso diario y semanal</i>	57
7.3.2.	<i>Pausas en el trabajo</i>	60
7.4.	Trabajo nocturno	62
7.4.1.	<i>Limitaciones al trabajo nocturno</i>	63
7.4.2.	<i>Compensación</i>	64
7.5.	Modalidades de disponibilidad laboral inmediata	65
7.6.	Vacaciones y licencias	68
7.6.1.	<i>Vacaciones anuales pagadas</i>	68
7.6.2.	<i>Días festivos</i>	72
7.6.3.	<i>Licencia de enfermedad</i>	73
7.6.4.	<i>Licencia de maternidad</i>	75
7.6.5.	<i>Otros tipos de permiso o licencia personal</i>	77
8.	Remuneración	79
8.1.	Ámbito de cobertura del salario mínimo	80
8.2.	protección de los salarios	83
8.2.1.	<i>Pago regular, directo y completo</i>	83
8.2.2.	<i>Pago en especie</i>	84
8.2.3.	<i>Descuentos</i>	89
8.2.4.	<i>Comprobantes de salarios</i>	92

9.	Protección de los niños empleados en el trabajo doméstico	95
9.1.	Disposiciones generales	96
9.2.	Requisitos contractuales	98
9.3.	Limitaciones aplicables al tiempo de trabajo	99
9.4.	Restricciones con respecto a las tareas excesivamente penosas	101
9.5.	Inscripciones y registros de empleo	101
10.	Contratación y colocación por agencias de empleo privadas	103
11.	Medidas para asegurar el cumplimiento de las normas sobre trabajo doméstico	107
Anexo I:		
	Lista de referencias a las leyes y otras normativas nacionales	113
Anexo II:		
	Instrumentos y publicaciones	119
	Publicaciones y documentos de trabajo	119
	Bases de datos y herramientas de la oit	119
Anexo III:		
	Instrumentos de la oit sobre los trabajadores domésticos	121
	Convenio núm. 189	121
	Recomendación núm. 201	129





PREFACIO

En junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y su Recomendación correspondiente (núm. 201). Esta es la primera vez que la OIT ha formulado normas internacionales del trabajo destinadas a este grupo específico de trabajadores, que son en su mayoría mujeres.

Estos nuevos instrumentos, que tantas veces se han calificado de históricos, imprimen un nuevo impulso a la promoción y protección de los derechos laborales del personal doméstico, al establecer un marco de medidas y principios que pueden orientar la acción destinada a fortalecer las leyes, políticas e instituciones pertinentes de los países.

La presente guía se centra en las leyes laborales como forma de garantizar la protección efectiva de los trabajadores domésticos. La realidad es que la cobertura de la legislación laboral con respecto a estos trabajadores suele ser deficiente o inexistente, si bien hay una serie de países que ya han adoptado medidas legislativas en este sentido. Con esta guía se pretende entonces exponer varios ejemplos de disposiciones jurídicas nacionales que abordan las cuestiones tratadas en el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201. Se espera que esta información sea de utilidad para los mandantes de la OIT y otras partes interesadas, a la hora de considerar qué iniciativas jurídicas adoptar a fin de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Esta publicación es el resultado de la colaboración entre el Servicio de los Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) y el Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la Oficina Internacional del Trabajo. Ha sido realizada por Martin Oelz (INWORK), Angelika Muller (GOVERNANCE) y Rachel Preiser (durante su adscripción a la OIT por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, EE.UU.). Le damos las gracias a Humberto Villasmil (GOVERNANCE) por su asistencia con relación a la traducción al español de la guía.

Moussa Oumarou

Director,
Unidad del Derecho del Trabajo
y Reforma
Departamento de Gobernanza
y Tripartismo

Philippe Marcadent

Jefe,
Servicio de los Mercados Laborales
Inclusivos, Relaciones Laborales y
Condiciones de Trabajo (INWORK)
WORKQUALITY





ACERCA DE ESTA GUÍA

El propósito de esta guía es servir de ayuda a las personas que intervienen en la revisión y formulación de las leyes y reglamentos laborales cuyo objetivo es brindar protección a los trabajadores domésticos. Puede tratarse de legisladores, funcionarios del Ministerio de Trabajo, representantes de los trabajadores o de las organizaciones de empleadores, o bien su personal técnico y asesores jurídicos.

La legislación laboral podría cubrir una amplia gama de aspectos de las relaciones de trabajo. En este caso, la presente guía abarca las siguientes cuestiones: definiciones jurídicas y el alcance de la legislación laboral, contratos escritos o detalles del empleo, principios y derechos fundamentales en el trabajo, protección contra el abuso, el acoso y la violencia, condiciones de vida de los trabajadores domésticos, tiempo de trabajo y remuneración, y protección de los trabajadores jóvenes. Además se proporciona un punto de partida para la regulación de las agencias de empleo y el establecimiento de mecanismos de cumplimiento.¹

Esta guía está, pues, organizada en torno a varios temas y cada sección temática incluye:

- los principios sobre los que se basa el establecimiento de normas oficiales y la regulación de un aspecto determinado de la relación de trabajo;
- referencias a las disposiciones pertinentes del Convenio núm. 189 sobre los trabajadores domésticos, 2011, y la Recomendación núm. 201 que lo complementa; y
- ejemplos de disposiciones de leyes y reglamentos nacionales, con el fin de ilustrar cómo algunos países han abordado el aspecto del trabajo doméstico que se esté examinando.

Esta guía no pretende ser exhaustiva con respecto a los temas expuestos y tampoco sugiere que la ley de los países cuya legislación se cita sea ejemplar en todos los aspectos, o que esté plenamente conforme con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los ejemplos se presentan más bien con el fin de que quienes intervienen en el proceso de redacción de las leyes laborales puedan inspirarse en la legislación existente sobre temas diferentes en una gran diversidad de países. Así pues, todos los ejemplos de disposicio-

.....
¹ La guía no abarca los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, ni la seguridad social. Asimismo, aunque examina algunas cuestiones sobre la regulación de las agencias de empleo privadas y la migración laboral, no lo hace de forma pormenorizada.

nes legislativas se aportan sólo con fines informativos y con ello no se pretende sustituir la consulta de los textos originales (véase el Anexo II). Esto atañe sobre todo a los ejemplos que originalmente no se escribieron en español, algunos de los cuales se han tomado de fuentes gubernamentales y, en varios casos, han sido traducidos por la OIT.

La guía se puede utilizar junto con otras herramientas y fuentes de información de la OIT (véase el Anexo I). Los usuarios que deseen estudiar los ejemplos presentados en su contexto original pueden consultar estas leyes y reglamentos en su idioma original (en algunos casos se han traducido) en la base de datos NATLEX de la OIT.²

En el Anexo III figura el texto completo del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 en español. Las versiones de estos instrumentos en inglés, francés, árabe, alemán, ruso y chino se encuentran disponibles en la base de datos NORMLEX de la OIT.

.....
² Las leyes y reglamentos específicos que rigen el empleo de los trabajadores domésticos se pueden buscar en NATLEX por tema ("trabajadores domésticos"). La legislación aplicable a los trabajadores en general, incluidos los trabajadores domésticos, se encuentra bajo el encabezamiento del tema de que se trate.

1. **REGULAR EL TRABAJO DOMÉSTICO: CONTEXTO Y PRINCIPIOS**

1.1. **TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS: ARGUMENTOS A FAVOR DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL INTEGRADORA³**

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas del mundo. Consiste en cocinar o hacer la limpieza, o bien en cuidar niños, ancianos o discapacitados, tareas que tradicionalmente se han asignado a las mujeres en la inmensa mayoría de las sociedades y que, en buena parte de los casos no han sido remuneradas. Sin embargo, el trabajo doméstico también puede incluir la jardinería, la conducción de vehículos o la prestación de servicios de seguridad, tareas que en general son realizadas por hombres.

Tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados, el sector del trabajo doméstico engloba un número significativo de trabajadores, muchos de los cuales pertenecen a los sectores más pobres de la sociedad, por lo que les resulta muy difícil acceder a otro trabajo o empleo, debido casi siempre a sus escasas oportunidades educativas⁴. En muchos países, el trabajo doméstico es una actividad que realizan sobre todo, o incluso exclusivamente, trabajadores migrantes, especialmente las mujeres, quienes emigran para ganar dinero con el fin de mantener a sus familias en sus países de origen.

De acuerdo con las estimaciones mundiales y regionales de la OIT más recientes, la actividad principal de al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años es el trabajo doméstico, cifra que representa aproximadamente el 3,6 por ciento del empleo asalariado en el mundo. La inmensa mayoría de los empleados de hogar son mujeres: 43,6 millones o un 83 por ciento del total. Por ello, el trabajo doméstico es una fuente importante de empleo asalariado para las mujeres, pues representa el 7,5 por ciento del empleo

.....
³ El trabajo decente ha sido definido por la OIT -y adoptado por la comunidad internacional- como el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida; y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Véase OIT: *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* (Ginebra, 2008), pág. vii.

⁴ OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, Actas Provisionales núm. 12, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010, párrafos 204-211.

femenino asalariado en todo el mundo.⁵ Se trata de estimaciones basadas en los datos estadísticos oficiales de los que se dispone, lo que significa que el número real de trabajadores domésticos probablemente sea mucho más alto. Asimismo, estos datos ponen de manifiesto que el trabajo doméstico es un sector económico en expansión.

La participación cada vez mayor de las mujeres en la fuerza de trabajo, la intensificación del trabajo y la ausencia de políticas sociales eficaces que permitan el equilibrio entre la vida laboral y la familiar han contribuido al aumento continuo de la demanda de trabajadores domésticos, poniendo en evidencia su importancia en la mayoría de las países desarrollados y en desarrollo. Peso a ello, el trabajo doméstico suele estar infravalorado y poco reglamentado, lo que se traduce en condiciones laborales que no se ajustan al principio de trabajo decente, lo cual suele ser una característica de la economía informal. Así pues, los empleados de hogar han posibilitado que muchos otros trabajadores, especialmente mujeres con hijos, hayan podido participar y progresar en el sector de la economía productiva formal, y aumentar así sus medios de vida; ellos, sin embargo, no suelen disfrutar de los derechos y medidas de protección necesarias para que su actividad se desarrolle en condiciones de trabajo decente.

El arraigo del trabajo doméstico al ámbito de la economía informal se debe en buena parte a que su carácter es muy particular; nos referimos concretamente al hecho de que se lleva a cabo en el hogar de una persona, generalmente sin compañeros de trabajo y a menudo sin un contrato de trabajo escrito ni control externo alguno. Dado que el trabajo doméstico se ha venido percibiendo como una actividad que no forma parte del mercado de trabajo “productivo”, muchas veces ha quedado al margen de la legislación laboral y de empleo, ya sea explícita o implícitamente,⁶ mientras que la ejecución de tareas similares fuera del hogar se enfoca de otro modo.

Como declaró la Conferencia Internacional del Trabajo, “la dificultad de reducir los déficit de trabajo decente es mucho mayor cuando el trabajo realizado está al margen del ámbito o campo de aplicación de los marcos jurídicos e institucionales”.⁷ Por consiguiente, la legislación y las políticas reguladoras constituyen instrumentos esenciales para eliminar los aspectos negativos de la informalidad en el sector del trabajo doméstico y, al mismo tiempo, asegurar que las oportunidades de empleo y trabajo decente que ofrece esta actividad no se vean comprometidas. Ampliar el alcance de la legislación laboral de manera que abarque a los empleados de hogar es un paso importante para traerlos al terreno de la economía formal.⁸ Hay otros campos del derecho,

.....
⁵ OIT: *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*, Trabajo doméstico, Nota de información 4 (Ginebra, 2011).

⁶ Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010; y OIT: *Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre las condiciones de trabajo*, Trabajo Doméstico, Nota de Información 5 (Ginebra, 2011).

⁷ OIT: Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, adoptada en la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, párrafo 2.

⁸ OIT: *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal*, Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal (Ginebra, 2010), págs. 69 y 70.

como el derecho civil o el penal y el área de los derechos humanos, que también brindan protección a los trabajadores domésticos, pero no pueden actuar como sustitutos de una legislación que aborde de forma más específica sus condiciones de trabajo y su protección social.

La legislación laboral que rige el trabajo doméstico reviste interés tanto para los trabajadores como para sus empleadores. Al promover el establecimiento y la formalización de las relaciones de empleo, esta legislación puede simplificar las relaciones entre trabajadores y empleadores, ya que proporciona una referencia vinculante, reduciendo así los costos de transacción y corrigiendo el desequilibrio de poder entre las partes. Los derechos que contempla esta legislación aportan un nivel mínimo de protección del que deben disfrutar todos los trabajadores; en caso de incumplimiento, pueden ser reclamados ante los tribunales. Desde el punto de vista de la política pública, el hecho de incluir en la legislación laboral a los trabajadores domésticos, que suelen pertenecer a los sectores más desfavorecidos y vulnerables de la sociedad, puede contribuir de manera significativa a la creación de oportunidades de trabajo decente y a la profesionalización del sector del trabajo doméstico, cuya importancia crece día a día.

Conseguir que la legislación laboral ampare también a los trabajadores domésticos, en su gran mayoría mujeres y migrantes, es una cuestión de igualdad de género y de igualdad de protección ante la ley, en pocas palabras, es una cuestión de derechos humanos. Como afirmó el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en el contexto del Artículo 6 (Derecho al trabajo) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “el trabajo doméstico [...] debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que los trabajadores domésticos [...] disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores”.⁹

1.2. CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO QUE HAY QUE TENER EN CUENTA

Dado que una gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, la reforma de la legislación laboral para hacer frente a los déficits de trabajo decente en este sector debe orientarse en particular a los problemas y difíciles condiciones con las que se ven confrontadas las trabajadoras domésticas. Entre los ámbitos que requieren especial atención están la protección contra el abuso, el acoso y la violencia; la discriminación salarial por motivos de género; la protección de la maternidad; y las medidas para potenciar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

.....
⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. El derecho al trabajo, Observación general N° 18 sobre el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párrafo 10. El Pacto ha sido ratificado por 160 países.

La OIT insta a los Estados Miembros a que adopten técnicas contemporáneas de redacción legislativa, en la que se privilegie la utilización de una terminología neutral con respecto al género en los textos oficiales. Se trata de una medida importante desde una perspectiva normativa para sentar ejemplo y fomentar el rechazo del lenguaje y la conducta discriminatoria. Por otro lado, es necesario utilizar este tipo de lenguaje para garantizar la igualdad de acceso a la ley y su aplicación.¹⁰

En muchos países, buena parte del trabajo doméstico es efectuado por trabajadores migrantes, que muy a menudo residen en el hogar para el que trabajan (trabajadores domésticos que viven en el domicilio del empleador). Esta modalidad también existe en el caso de trabajadores domésticos que viven en su propio país. A este respecto, se plantean una serie de cuestiones específicas, como la necesidad de garantizar a estos trabajadores condiciones de vida dignas, una organización del tiempo de trabajo transparente y justa, y la libertad de comunicación y movimiento.

La realidad es que la proximidad física de los trabajadores domésticos a los miembros del hogar incrementa el riesgo de abuso y acoso. Este riesgo es todavía mayor para aquéllos que viven en el domicilio del empleador al estar presentes en la casa todo el tiempo, y para los trabajadores domésticos migrantes, cuya situación de residencia legal está a menudo vinculada a la relación laboral, por lo que dependen en gran medida de su empleador.

Según estimaciones de la OIT, al menos 15,5 millones de niños¹¹ de entre 5 y 17 años se dedicaban al trabajo doméstico en 2008.¹² Regular el trabajo doméstico y luchar contra el trabajo infantil mediante la legislación adecuada son acciones que están interrelacionadas. Sin embargo, el trabajo doméstico realizado por niños (es decir, personas menores de 18 años) no siempre se considera equivalente a trabajo infantil (véase la sección 4.3). De ahí que la legislación debería comprender tanto disposiciones para prohibir el trabajo de los niños, como disposiciones para garantizar su protección y satisfacer las necesidades de desarrollo de los jóvenes trabajadores domésticos de edad superior a la edad mínima de admisión al empleo (véase el capítulo 9).

En la mayoría de los países, los empleadores de los trabajadores domésticos son miembros de las familias, por lo que están menos acostumbrados a tratar con leyes y regulaciones que otros empleadores. Así pues, en la medida de lo posible deberían redactarse disposiciones fáciles de comprender y complementarlas con herramientas y estrategias para su comunicación y difusión. Estas medidas también redundarán en beneficio de los trabajadores,

.....
¹⁰ En el Capítulo X, "Normas para la redacción" de la Guía sobre legislación del trabajo de la OIT (<http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch10.htm>), se presentan varios ejemplos de conversión a un lenguaje neutro.

¹¹ Según se establece en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), "niño" es una persona menor de 18 años. En su Artículo 2 se dispone que a los efectos del Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

¹² Esta estimación fue aportada por el Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (IPEC/SIMPOC). Véase OIT: *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*, Trabajo Doméstico, Nota de Información 4. (Ginebra, 2011), pág.10.

que en muchos casos desconocen las leyes y regulaciones en las que pueden ampararse.

Para terminar, cabe señalar que los mecanismos y metodologías disponibles para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable deben adaptarse al contexto específico del trabajo doméstico. Es importante que todos los trabajadores domésticos, y particularmente los migrantes que viven en el domicilio del empleador, estén protegidos por procedimientos de prevención de transgresiones, de asistencia accesible y de quejas, entre otras medidas para la protección de las víctimas.

1.3. PAPEL DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Las normas internacionales del trabajo, es decir, los convenios y recomendaciones de la OIT, desempeñan un papel clave en el diseño de la legislación laboral para los trabajadores domésticos. Estos instrumentos proporcionan directrices de referencia obligada para la legislación y la política relativa a los empleados de hogar, y también obligaciones de derecho internacional, para los países que han ratificado los convenios. La Conferencia Internacional del Trabajo prepara y adopta las normas internacionales del trabajo. Se trata del principal órgano de toma de decisiones de la OIT, en el que participan delegados de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.¹³

En junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y una Recomendación que lo complementa. Estos instrumentos también se denominan Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 sobre los trabajadores domésticos, 2011. Si bien estos dos instrumentos contienen normas específicas para la protección mínima de los trabajadores domésticos, las demás normas internacionales del trabajo se aplican también a los trabajadores domésticos, salvo que se indique lo contrario.¹⁴

Los ocho convenios fundamentales, que están cerca de la ratificación universal, abordan los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo. El reconocimiento y la protección de estos derechos de los trabajadores domésticos es un paso esencial para apartar al trabajo doméstico de la economía informal, donde se perpetúan explotación y condiciones de trabajo inadecuadas. Estos son los ocho convenios fundamentales:

.....
¹³ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo emiten comentarios y observaciones a los países que han ratificado estos Convenios.

¹⁴ Algunos de los Convenios de la OIT permiten a los países que los ratifican excluir a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación.

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); y
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Otros convenios de la OIT también incluyen normas que tienen incidencia en la regulación del trabajo doméstico¹⁵. Estos son algunos de ellos:

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), y Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131);
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95);
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181);
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

1.4. CONVENIO NÚM. 189 Y RECOMENDACIÓN NÚM. 201 SOBRE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011

La adopción de un Convenio y de una Recomendación de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos pone de manifiesto el giro que se ha producido en el planteamiento de políticas sobre la regulación del trabajo en este sector. El nuevo enfoque parte de la convicción de que los empleados de hogar son trabajadores como los demás y, por lo tanto, pueden igualmente exigir que se respeten sus derechos y su dignidad.

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Artículo 3, párrafo 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.

¹⁵ El texto de los Convenios y Recomendaciones de la OIT puede consultarse en la página web sobre las normas del trabajo de la OIT: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>.

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.

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 sobre los trabajadores domésticos, 2011, son el resultado de un amplio proceso preparatorio, en el que, entre otras cosas, se realizó un estudio de las leyes y prácticas vigentes en relación con el trabajo doméstico en los Estados Miembros de la OIT,¹⁶ y se llevaron a cabo consultas¹⁷ y negociaciones con los mandantes tripartitos de la OIT (es decir, los representantes de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores) en el marco de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebradas en 2010 y 2011.¹⁸ Los textos de estos dos instrumentos fueron fruto del consenso y la Conferencia los adoptó con un apoyo mayoritario.¹⁹

El Convenio y la Recomendación establecen ámbitos en los cuales los trabajadores domésticos deberían gozar de protección laboral y social, prestando especial atención a los trabajadores domésticos migrantes, los trabajadores domésticos que viven en el domicilio del empleador y los trabajadores domésticos jóvenes.²⁰ El Convenio estipula las normas mínimas a nivel mundial, sin alterar las normas más favorables para los trabajadores domésticos que puedan existir en el marco de otros Convenios internacionales sobre el trabajo y de la legislación nacional. Si bien el Convenio está redactado en términos generales y establece principios y medidas básicas, la Recomendación ofrece una orientación más detallada sobre medidas legales, de política y prácticas a fin de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

En el Convenio núm. 189 se estipula que las leyes y los reglamentos son medios fundamentales para la implementación. Asimismo, el diálogo social, a través de consultas con las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, es un factor que se pone de relieve en todo el texto de ambos instrumentos.

¹⁶ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), op.cit.

¹⁷ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010; OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (2A), Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

¹⁸ OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, Actas Provisionales núm. 12, op.cit.; OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, Actas Provisionales núm. 15, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

¹⁹ OIT: *Vigésima primera sesión plenaria*, Actas Provisionales núm.30, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011, pág. 41.

²⁰ Para tener una visión general de las disposiciones del Convenio y la Recomendación, véase OIT: *Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 en pocas palabras* (Ginebra, 2011).

Convenio núm. 189, 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.



2. PREPARATIVOS PARA DISEÑAR LEGISLACIÓN LABORAL DESTINADA A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

2.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Cuando se contempla adoptar medidas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos a través de la legislación laboral, se deberían examinar detenidamente los distintos pasos necesarios para materializar el proceso de reformas. En primer lugar, es necesario analizar el sector del trabajo doméstico en el país de que se trate para tener una visión clara de su magnitud, las características de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, y los patrones y modalidades en el desempeño de esta actividad (por ejemplo, vivir en el domicilio del empleador o en otro sitio). En segundo lugar, es preciso estudiar la legislación nacional en vigor para determinar cuáles son las disposiciones jurídicas que quizás sean ya aplicables a los trabajadores domésticos. A la vista de las condiciones reales de los trabajadores domésticos y de los ámbitos en los que se ha detectado la necesidad de mayor protección, puede entonces prepararse una iniciativa reguladora sobre la base de objetivos de política definidos.

Para lograr la protección jurídica de los trabajadores domésticos pueden utilizarse diversos instrumentos normativos. Por lo general, la legislación laboral de los países en lo que concierne a los empleados de hogar adopta la forma de estatutos y decretos. Además, en algunos países existen convenios colectivos sobre las condiciones de estos trabajadores, los cuales representan pilares importantes para la protección jurídica de sus derechos. Por otra parte, algunos países también han concluido acuerdos bilaterales y multilaterales para proteger los derechos de los trabajadores domésticos migrantes.

Si bien es conveniente incluir a los trabajadores domésticos en el ámbito de la legislación laboral de los países, las características específicas de su actividad también pueden justificar la modificación de leyes existentes o la promulgación de legislación complementaria para proteger los derechos laborales de estos trabajadores de manera más específica. Cuando se utiliza una combinación de instrumentos legislativos a fin de crear un marco normativo para la protección de los trabajadores domésticos, los Estados tal vez estimen procedente aclarar cuál es la relación entre estos instrumentos.

EJEMPLOS

CLARIFICACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS INSTRUMENTOS LEGISLATIVOS

En **Francia**, el Código del Trabajo define a los trabajadores domésticos y aclara las disposiciones aplicables en su caso (artículo L7221), y las normas generales relativas a estos trabajadores se recogen en un convenio colectivo, con fuerza de ley (Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares, de 24 de noviembre de 1999). En el convenio colectivo se establece que determinadas disposiciones del Código del Trabajo serán aplicables a los trabajadores domésticos, por ejemplo, las relativas a los contratos de duración determinada. En el caso de los trabajadores domésticos rurales y los jardineros/guardias, éstos se hallan amparados por convenios colectivos nacionales específicos, distintos del convenio colectivo nacional de 24 de noviembre de 1999. Por último, el empleo de trabajadores domésticos por empresas o asociaciones se rige por la ley general del trabajo y los convenios colectivos sectoriales pertinentes.

En **Malí**, el Decreto N° 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, emitido en el marco del Código del Trabajo, regula, entre otros temas, las condiciones de trabajo y la protección social para los trabajadores domésticos. Dicho Decreto, en su artículo D.86-40, establece que los trabajadores domésticos están amparados por la legislación general aplicable:

Para toda cuestión que no esté expresamente contemplada en los artículos D.86-1-D.86-39, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, el Código de Bienestar Social y los reglamentos respectivos en vigor.

En 2006 **Uruguay** aprobó la Ley 18.065, que amplió una serie de medidas de protección laboral a los trabajadores domésticos, y en cuyo marco el 25 de junio de 2007 se emitió un decreto que confería derechos en el lugar de trabajo especialmente aplicables al empleo doméstico.

En **Sudáfrica**, la Ley de Condiciones Básicas de Empleo de 1997 establece la protección de los derechos laborales para los asalariados en general, mientras que en una “resolución sectorial” vinculante establecida con arreglo a dicha Ley (la Resolución Sectorial 7) figuran normas completas y detalladas para los empleados del sector del trabajo doméstico. Concretamente, en relación con el alcance de su cobertura, en el artículo 4 de la parte A de la Resolución Sectorial 7 se afirma lo siguiente:

Las disposiciones de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo se aplican a todos los trabajadores domésticos amparados por la presente Resolución Sectorial y a sus empleadores en relación con cualquier cuestión que no esté regulada por la misma.

Como se deduce de los ejemplos que se presentan en esta guía, no existe un único enfoque correcto para regular el trabajo doméstico. La decisión de cómo regularlo debe tomarse dentro del contexto de cada país y teniendo en

cuenta las leyes vigentes y las prácticas legislativas predominantes, el sistema de relaciones laborales del país, y las obligaciones en el marco de la legislación internacional en materia de trabajo y de derechos humanos.

A lo largo de las reformas de la legislación laboral sobre el trabajo doméstico, es conveniente y necesario, con arreglo al Convenio núm. 189, que se celebren consultas con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, entre las que se incluyen las organizaciones de los trabajadores domésticos y las organizaciones de sus empleadores, en caso de que existan.

2.2. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 tienen por objeto proteger a los trabajadores que realizan tareas domésticas en el marco de una relación laboral. El Convenio define “trabajo doméstico” como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”.²¹ Estos instrumentos exigen la protección jurídica de todos los trabajadores domésticos, independientemente de que sean empleados por particulares y familias, o por empresas u otras organizaciones. Asimismo, amparan a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, nacionales y extranjeros, tanto si viven en el domicilio del empleador como si viven fuera de él.

Si bien la legislación nacional que protege a los empleados de hogar puede amparar a diferentes grupos de trabajadores mediante leyes o reglamentos diversos, la legislación, considerada globalmente, debería aplicarse a todas las categorías y tipos de trabajadores domésticos.²² Por otro lado, a la hora de diseñar esta legislación, uno de los principales objetivos es garantizar la claridad con respecto a la terminología jurídica, la definición de los términos y el alcance de las leyes y reglamentos específicos de que se trate.

Cuando se pretenda que las leyes laborales de carácter general se apliquen a los trabajadores domésticos, hay que cerciorarse de que ese enfoque y

.....
²¹ Véase el artículo 1 del Convenio núm. 189. La formulación “en un hogar u hogares o para los mismos” toma en consideración el hecho de que en la práctica a veces el trabajo se realiza, o los servicios se prestan, fuera del hogar (por ejemplo, llevar a los niños al colegio o conducir vehículos). Por otra parte, la formulación “un hogar u hogares” indica que los trabajadores domésticos pueden trabajar para múltiples empleadores o ser contratados para efectuar tareas domésticas en más de un hogar (por ejemplo, en el caso de los trabajadores domésticos empleados por agencias).

²² A este respecto, es preciso señalar, sin embargo, que en el artículo 1 c) del Convenio núm. 189 se establece que, a los fines de este Convenio, “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”. La expresión “sin que este trabajo sea una ocupación profesional” fue incluida en esta disposición para garantizar que jornaleros y otros trabajadores precarios en situaciones análogas queden comprendidos en la definición de “trabajador doméstico”. Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011, pág. 5. En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio núm. 189, cabe señalar que, de conformidad con el artículo 2, los Miembros ratificantes pueden excluir, cuando se cumplan las condiciones enunciadas en dicho artículo, a determinadas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación del Convenio.

diseño legislativo no redunden en su exclusión implícita del ámbito de aplicación de la ley. Por ejemplo, la definición de términos como “empleador” o “lugar de trabajo” puede conllevar la exclusión implícita de los trabajadores domésticos.²³ Cuando algunos aspectos de las condiciones de trabajo o de la protección laboral para los trabajadores domésticos, o para determinados grupos de trabajadores domésticos estén regulados por disposiciones o decretos específicos destinados a esa categoría de trabajadores, es conveniente formular disposiciones en las que se defina o describa explícitamente el alcance previsto de la norma.

Las definiciones y disposiciones jurídicas que delimitan el ámbito de aplicación de la legislación destinada a los trabajadores domésticos, o a ciertas categorías de estos trabajadores, pueden ser más o menos detalladas dependiendo del marco reglamentario específico. Al definir trabajo doméstico, trabajadores domésticos o relación de empleo en el trabajo doméstico, las disposiciones pueden basarse en diversos factores como los siguientes:

- lugar donde se realiza el trabajo (el hogar) o beneficiarios de los servicios prestados (miembros del hogar);
- naturaleza y tipo de tareas (descritas de forma general o mediante una lista ilustrativa de tareas u ocupaciones);
- carácter no lucrativo del trabajo doméstico (es decir, no genera beneficios directos para el hogar que lo contrata);
- tipo de empleador (personas u organizaciones);
- elementos que clarifiquen la existencia de la relación de empleo y cuáles son las partes que intervienen en ella²⁴; y
- cláusulas que excluyan determinadas formas de trabajo doméstico, cuando éstas estén reguladas por diferentes leyes y reglamentos.

EJEMPLOS

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y CLARIFICACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

En **Austria**, el artículo 1, párrafo 1, de la Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares establece lo siguiente:

Las disposiciones de la presente Ley Federal se aplicarán a la relación de trabajo de los empleados que prestan servicios domésticos a su empleador o miembros del hogar de dicho empleador, independientemente de que dichos trabajadores residan o no en el domicilio del empleador.

²³ Por ejemplo, cuando la legislación se aplica a empleadores que tienen al menos cinco empleados. En estos casos, la mayoría de los trabajadores domésticos empleados por hogares no estarían amparados por la legislación, pues hay muy pocos hogares que empleen a cinco personas.

²⁴ La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), ofrece orientaciones específicas a este respecto.

El párrafo 3 del artículo 1 incluye en esta definición los hogares que están a cargo de una persona jurídica:

No se hará diferencia alguna si el hogar está dirigido por una persona física o por una persona jurídica, y los destinatarios son sus miembros o un tercero.

No obstante, estas disposiciones no se aplicarán cuando el trabajo doméstico realizado por un empleado de una persona jurídica esté amparado por un convenio colectivo.

En **Belarús**, los artículos 308-314 del capítulo 26 del Código del Trabajo de 1999 regulan las condiciones específicas de empleo de los trabajadores domésticos. En el artículo 308, los trabajadores domésticos se definen como aquellas personas que, en virtud de un contrato de empleo, trabajan en un hogar, prestando servicios contemplados por la legislación. El párrafo 2 del artículo 308 añade que quienes se ocupan de personas que sufrieron una discapacidad durante su servicio militar, personas con distintas discapacidades, ancianos de más de 80 años, niños menores de 18 años y personas con VIH/SIDA no se consideran trabajadores domésticos, y se hallan amparados por un reglamento específico. Por último, en el artículo 310 se prohíbe contratar a familiares cercanos para prestar servicios domésticos.

En **Barbados**, el artículo 2 de la Ley del Empleo en el Servicio Doméstico del 1º de julio de 1961 define el término “trabajador doméstico” como “toda persona empleada a cambio de remuneración para que realice tareas del hogar en una vivienda-casa particular”. La Ley reconoce que en la relación de trabajo del empleado doméstico puede participar un particular, un agente o ambos, de manera que el empleador se define como:

toda persona que emplee a uno o más trabajadores domésticos, [incluyendo] cualquier agente, administrador, o representante de dicha persona, y que se encargue directa o indirectamente del pago, en su totalidad o en parte, de la remuneración del trabajador doméstico.

El Decreto 2010-807/PRES/PM/MTSS de 31 de diciembre de 2010 de **Burkina Faso** fija las condiciones de trabajo del personal domésticos y define su ámbito de aplicación de la siguiente manera:

Se considerarán trabajadores domésticos: los trabajadores que estén al servicio de un hogar o que trabajen en una casa para uno o más empleadores que no obtienen beneficios de esta actividad laboral.

En **Camboya**, el artículo 4 del Código del Trabajo define así a los trabajadores domésticos y de hogar:

Son aquellos trabajadores que han sido empleados para ocuparse del propietario de la casa o de su vivienda a cambio de una remuneración. Quedan comprendidos criadas, escoltas, chóferes, jardineros y otros trabajadores con ocupaciones similares, siempre y cuando sea un “dueño de casa” quien los emplee para trabajar directamente en su residencia.

En **Francia**, el artículo L7221-1 del Código del Trabajo establece la siguiente definición: “Se considerará empleado de hogar todo asalariado empleada por un particular para efectuar tareas domésticas”. El apartado a) del artículo 1 del *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* pone de relieve la amplitud del empleo a tiempo completo y a tiempo parcial que abarca el trabajo doméstico, y describe así esta relación de trabajo:

La característica específica de esta profesión es el hecho de que se ejerce en el domicilio privado del empleador particular [...] El asalariado es toda persona que, trabajando a tiempo completo o parcial, efectúa en el domicilio del empleador todas o parte de las tareas, de carácter familiar o doméstico [...] El empleador particular no puede contratar los servicios del trabajador doméstico con fines de lucro.

En el párrafo 1 del artículo 214 del Código del Trabajo de **Kazajstán** se establece que los trabajadores domésticos son aquéllos que realizan un trabajo (prestan servicios) en los hogares de los empleadores (personas físicas). Si bien el conjunto del Código del Trabajo se aplica a los trabajadores domésticos, el capítulo 22 (artículos 214-218) establece una serie de disposiciones destinadas específicamente a estos trabajadores.

Del mismo modo, los códigos del trabajo de **Kirguistán**, la **República de Moldova**, la **Federación de Rusia** y **Turkmenistán** dedican un capítulo a los trabajadores empleados por “empleadores (personas físicas)”.

En el artículo 141 del Código del Trabajo de **Filipinas**, “servicio doméstico o del hogar” se define de la siguiente manera:

[...] es el servicio prestado en el hogar del empleador, que suele ser necesario o conveniente para su mantenimiento y disfrute, e incluye contribuir a la comodidad y bienestar personal de los miembros de la familia del empleador.

En **Sudáfrica**, el artículo 1 de la Resolución Sectorial 7 aborda específicamente la situación de los trabajadores domésticos “empleados o puestos a disposición por servicios de empleo”. Además, el párrafo 1 del artículo 29 aclara este tipo de relación laboral:

El trabajador doméstico cuyos servicios hayan sido proporcionados por un servicio de empleo se considerará empleado de dicho servicio de empleo [...] si es ese servicio quien remunera al trabajador doméstico.

En **España**, el artículo 1 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre 2011, define la relación de trabajo en el trabajo doméstico de la siguiente manera:

2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

3. *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.*

4. *El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.*

En el artículo 2 figuran disposiciones que excluyen explícitamente determinadas relaciones laborales del ámbito de aplicación del Decreto, debido a que están protegidas por otras leyes (trabajadores domésticos empleados por las personas jurídicas), y ciertas formas de trabajo en hogares particulares (por ejemplo, el trabajo realizado a título de benevolencia o buena vecindad, o efectuado por un miembro de la familia).

En **Armenia**, el artículo 97 del Código del Trabajo de 2004 se concentraba en los contratos de empleo en virtud de los cuales un trabajador prestaba servicios de carácter personal dentro del hogar. Esta disposición fue suprimida en 2010, con el fin de situar a los trabajadores domésticos en el ámbito de aplicación general de la legislación laboral del país.



3. *FORMALIZAR LA RELACIÓN DE TRABAJO*

la legislación laboral puede contribuir de forma notable a que los trabajadores domésticos pasen de trabajar en una situación laboral informal y a menudo incierta, a tener una relación de trabajo formalizada. Un contrato de trabajo escrito se considera un paso significativo en este sentido. Dicho esto, aun cuando la ley no exija expresamente que exista un contrato escrito, los instrumentos legislativos pueden desempeñar un papel importante a la hora de esclarecer los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral, al exigir que ciertas condiciones de empleo se establezcan por escrito al inicio de la actividad, y que éstas se entreguen al trabajador (por ejemplo, en forma de documento con datos precisos o de carta de contratación). Además de promover los contratos escritos o las condiciones de empleo, también es importante tomar medidas para asegurar que el trabajador doméstico comprenda estos textos.

Convenio núm. 189, 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.*

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

Párrafo 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.*

3.1. CONTRATOS ESCRITOS O DETALLES DEL EMPLEO

La exigencia de que los trabajadores domésticos tengan un contrato por escrito puede representar un paso importante para reubicar el trabajo doméstico de la economía informal a la formal. Un contrato escrito elimina las dificultades para demostrar la existencia de la relación laboral y los términos acordados, en caso de litigio entre las partes. Habida cuenta del aislamiento y la vulnerabilidad que padecen los trabajadores domésticos, y de que es muy probable que éstos desconozcan sus derechos legales, el contrato de trabajo escrito es un elemento clave para que puedan ejercer sus derechos en la relación de empleo.

Algunos países exigen que haya contratos escritos en el sector del trabajo doméstico y ponen a disposición de los interesados modelos de contratos para facilitar el cumplimiento de este requisito (véase la sección 3.2). A veces, los contratos escritos son obligatorios para determinadas categorías de trabajadores domésticos con mayores necesidades de protección, tales como los trabajadores domésticos migrantes o los contratados por agencias de empleo.²⁵

.....
²⁵ Véase el párrafo 5 de la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), y el artículo 5 del Anexo 1 al Convenio núm. 97. Estos instrumentos establecen la necesidad de que los trabajadores empleados por agencias y los trabajadores migrantes, respectivamente, tengan un contrato de trabajo escrito.

EJEMPLOS

ESTABLECIMIENTO DE REQUISITOS PARA LOS CONTRATOS ESCRITOS

En **Francia**, en el Artículo 7 del Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares se dispone lo siguiente:

El acuerdo entre el empleador y el asalariado se establecerá en un contrato escrito. Dicho contrato ha de establecerse ya sea en el momento de la contratación, o a más tardar al término del período de prueba.

En **Belarús**, todos los contratos de trabajo deben establecerse por escrito. Sin embargo, en el artículo 309 del Código del Trabajo de 1999 se prevé que en el caso de los trabajadores domésticos no se necesitará un contrato de trabajo cuando la actividad sea de corta duración (hasta diez días por mes). El contrato de trabajo con un empleado doméstico debe ser registrado en la municipalidad correspondiente en un plazo de siete días a partir del momento de la firma.

En la República de **Moldova**, en el artículo 283 del Código del Trabajo de 2003 se estipula que cualquier contrato de trabajo con el empleador (persona física) debe hacerse por escrito e incluir todas las disposiciones requeridas en virtud de las condiciones generales de los contratos de trabajo. El empleador debe registrar el contrato de trabajo en la administración pública local, que remitirá copia del mismo a la inspección del trabajo local.

En **España**, el artículo 5 del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre de 2011 define la relación laboral en el trabajo doméstico de la siguiente manera:

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

2. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Algunos países cuentan con una legislación que, si bien no requiere expresamente un contrato escrito, exige que el empleador proporcione al trabajador doméstico un documento escrito donde se especifiquen las condiciones del empleo.

EJEMPLOS

REQUISITOS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO POR ESCRITO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

En **Austria**, el párrafo 1 del artículo 2 de la Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares estipula que:

Al iniciarse la relación de trabajo, los principales derechos y obligaciones derivados de esta relación deberán figurar en la denominada Dienstschein [carta de contratación] [...] La Dienstschein deberá ser firmada por el empleador y el trabajador, o, cuando éste sea menor de edad, por su representante legal; el trabajador deberá recibir un ejemplar de la Dienstschein.

La Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** exige que, desde el inicio de la relación de empleo, sus condiciones se pongan por escrito de forma pormenorizada (véase el párrafo 1 del artículo 9). Asimismo, la Ley de Empleo y Relaciones Laborales de 2004, de la **República Unida de Tanzania** exige que se aporten por escrito datos exhaustivos al comenzar la relación de empleo (véase la párrafo 1 del artículo 15).

Una característica de la legislación de la República Unida de Tanzania y Sudáfrica digna de mención es que en ambos casos el empleador debe asegurarse de que las condiciones del contrato se expliquen al trabajador doméstico de forma que los pueda comprender. Tales disposiciones pueden constituir un corolario importante del requisito de establecer un contrato escrito, pues en la práctica este requisito legal sólo tiene valor práctico si el trabajador -que puede ser analfabeto- entiende cabalmente las condiciones fijadas. Del mismo modo, puede haber disposiciones de esta índole en los instrumentos legislativos o acuerdos bilaterales que tratan específicamente de los contratos escritos para los trabajadores migrantes (véase la sección 3.4. “Trabajadores domésticos migrantes”).

Un contrato de trabajo escrito tiene la ventaja de reducir la dificultad de demostrar la existencia de la relación de empleo (y sus condiciones específicas), en el caso de que surja un conflicto entre las partes. La capacidad de los trabajadores domésticos de hacer valer sus derechos en la relación de empleo puede verse reforzada si existe una legislación que imponga claramente a la parte mejor situada la carga de la prueba de la existencia de la relación de empleo o de sus condiciones específicas (véase a continuación el ejemplo de la República Unida de Tanzania)²⁶. Por otra parte, es posible combinar el requisito de establecer un contrato o un documento escrito, en que figuren las condiciones de trabajo, con otro requisito relativo al registro de la relación de empleo ante la autoridad competente (véase el ejemplo de Malí que figura a continuación).

²⁶ Véase la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), párrafos 9-15.

EJEMPLOS

REGISTRO DE LA RELACIÓN DE EMPLEO O DEMOSTRACIÓN DE SU EXISTENCIA

Según el párrafo 6 del artículo 15 de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales, de 2004, de la **República Unida de Tanzania**, al no haber contrato o condiciones escritas, la carga de la prueba en lo relativo a las condiciones de empleo recae sobre el empleador:

Si en cualquier procedimiento legal un empleador no presenta un contrato de empleo escrito o condiciones de empleo escritas en conformidad con lo previsto en el párrafo 1, la carga de probar o refutar la existencia de una supuesta condición de empleo estipulada en el párrafo 1 recaerá sobre él.

En **Malí**, el Decreto N° 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, emitido en el marco del Código del Trabajo, establece lo siguiente:

Artículo D.86-5. Deberá establecerse un contrato escrito de duración determinada, en tres ejemplares. Si la duración del contrato es superior a tres meses, uno de los ejemplares deberá entregarse a la Inspección de Trabajo...

Artículo D.86-6. Cuando el contrato tenga un plazo indefinido, el empleador deberá entregar al trabajador, al inicio o a más tardar al final del período de prueba, una carta de contratación en que se precisen las condiciones de empleo, incluidas las relativas al horario de trabajo, el descanso semanal, la compensación y, cuando proceda, las prestaciones en especie.

El empleador deberá emitir y firmar tres ejemplares de la carta de contratación, y conservar el original. Los otros dos ejemplares se entregarán al trabajador y al inspector del trabajo pertinente.

En **Kazajstán**, el párrafo 3 del artículo 214 del Código del Trabajo de 2007 dispone que “el empleo de un trabajador doméstico será confirmado por el contrato de trabajo”.

En **Kirguistán**, el artículo 357 del Código del Trabajo de 2004, enmendado en 2009 (relativo al empleo de “personas físicas”), estipula lo siguiente:

El empleador (persona física) confirma el período de empleo mediante un contrato de empleo escrito o una mención en el cuaderno de trabajo.

El empleador (persona física), que está registrado como empleador individual y tiene un sello propio, tiene derecho a hacer menciones oficiales en el cuaderno de trabajo del empleado.

En el apartado *i*) del artículo 7 del Convenio núm. 189 se estipula que en el contrato de empleo del trabajador doméstico deben detallarse las condiciones del período de prueba. Asimismo, de conformidad con el apartado *b*) del artículo 2 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), la duración debería fijarse de antemano y ser razonable.²⁷

²⁷ En EPLex, la base de datos sobre la legislación de protección del empleo, se presentan varios ejemplos jurídicos de regulación en el período de prueba.

3.2. CONTRATOS TIPO

Los contratos tipo son formas-tipo que ayudan a los trabajadores domésticos y sus empleadores a formalizar sus relaciones de empleo mediante un acuerdo escrito. En estos modelos figuran cláusulas tipo en relación con las condiciones del empleo y otras cuestiones que deben incluirse en el contrato de trabajo, si bien las partes deben completar o adaptar las cláusulas en función del acuerdo al que hayan llegado.

Gracias a estas formas-tipo, los empleadores pueden cumplir los requisitos legales en cuanto a las condiciones laborales y los derechos de los empleados de hogar, que a veces se detallan en estos contratos. Al mismo tiempo, pueden servir para llamar la atención del trabajador acerca de sus derechos reconocidos en la legislación. Es importante destacar que los contratos tipo pueden ser muy útiles para las partes a la hora de entablar discusiones, llegar a acuerdos y establecer opiniones comunes respecto de la organización del tiempo de trabajo, la remuneración, las prestaciones sociales y otras condiciones fundamentales.

Recomendación núm. 201, subpárrafos 3 y 4 del párrafo 6

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.

EJEMPLOS

USO DE CONTRATOS TIPO O DE DOCUMENTOS CON CONDICIONES

En **Austria**, la Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares lleva adjunto un modelo de documento donde se detallan las condiciones de empleo, que debe ser firmado por ambas partes.

En **Francia**, el convenio colectivo nacional sobre el trabajo doméstico tiene un anexo donde figura un contrato tipo.

En **Sudáfrica**, la Resolución Sectorial 7 incluye, en anexo, un ejemplo de las condiciones de empleo.

3.3. TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES

El requisito de establecer un contrato escrito es especialmente importante para los trabajadores domésticos que cruzan las fronteras de sus países en busca de trabajo, dado que éstos constituyen uno de los colectivos de empleados de hogar más vulnerables del mundo. Para ellos es particularmente necesario tener un conocimiento preciso del trabajo que deben efectuar en el país de destino y de las condiciones de su empleo.

Convenio núm. 189, párrafo 1 del artículo 8

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.

Los requisitos legales de los contratos de trabajo que se hagan por escrito para emplear a migrantes pueden estipularse en la legislación del país de origen, tratando de combinarlos con un sistema de supervisión de contratos (por ejemplo, la Ley N° 21 de 1985 de Sri Lanka, o, en Filipinas, la Ley sobre trabajadores migrantes y filipinos en el extranjero, Ley de la República N° 8042, de 1995). Por otra parte, a menudo la legislación nacional en esta materia es reforzada y su aplicación es promovida mediante acuerdos bilaterales.

EJEMPLO

ACUERDO BILATERAL SOBRE CONTRATOS ENTRE TRABAJADORES MIGRANTES Y SUS EMPLEADORES

El **Acuerdo entre Filipinas y Qatar de 10 de mayo 1997**¹ sobre el empleo de trabajadores filipinos en Qatar exige que en el contrato de empleo se especifiquen sus condiciones, las cuales han de estar en consonancia con la Ley del Trabajo de Qatar (artículo 6), y que además se indiquen en detalle las obligaciones del empleador con respecto al alojamiento y la cobertura médica del trabajador (artículo 7). El contrato debe ser certificado por las autoridades de Qatar (Departamento de Trabajo) y verificado y autenticado por la Embajada o el Consulado de Filipinas en Qatar (artículo 9). Una vez establecido el contrato en Filipinas, éste debe ser certificado por la Administración Filipina de Empleo en el Extranjero y verificado y autenticado por la Embajada o el Consulado de Qatar acreditado en Filipinas.

¹ Este acuerdo puede consultarse en http://www.poea.gov.ph/lmi_kiosk/Bilateral%20Agreements/BLAQATAR.pdf.

En el contexto de la migración laboral, las disposiciones legales pueden atribuir la responsabilidad de explicar el contrato a las agencias de empleo o a las autoridades laborales del país de origen.

EJEMPLOS

ASIGNACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE EXPLICAR UN CONTRATO A UN TRABAJADOR MIGRANTE

En **Sri Lanka**, la Ley de Creación de la Oficina de Empleo de los Trabajadores en el Extranjero, Ley N° 21 de 1985, exige que el contrato sea remitido a dicha Oficina y certificado por ésta antes de que el trabajador abandone el país. En el párrafo 1 del artículo 40 se dispone lo siguiente:

El contrato de trabajo entre el empleador en el extranjero y la persona que éste desea contratar deberá ser leído y explicado a dicha persona en un idioma que ésta comprenda,¹ antes de ser firmado por el empleador o su agente y esa persona.

Indonesia y la **República de Corea** firmaron un Memorando de Entendimiento el 30 de julio de 2004 en relación con el envío de trabajadores indonesios a la República de Corea, en cuyo párrafo 5 se establece lo siguiente:

La Agencia Remitente [nombre de la agencia gubernamental correspondiente] explicará a los trabajadores el contenido del contrato de empleo (proyecto) enviado por un empleador de la República de Corea, a fin de que comprendan perfectamente su contenido.

¹ La OIT observa que en la disposición jurídica citada no están expresamente incluidos ambos géneros, por lo que reitera que en la mayor medida posible la legislación debería ser redactada de manera que queden claramente comprendidos ambos sexos. Esta cuestión reviste especial importancia en el ámbito del trabajo doméstico, pues se trata de una ocupación mayoritariamente femenina.

Paralelamente, a veces sucede que la legislación del país de destino requiere un contrato de trabajo escrito en el caso de los trabajadores domésticos. A través de su legislación y regulaciones gubernamentales, varios Estados exigen la utilización de contratos normalizados, lo cual puede constituir un medio para asegurar que las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos contratados en el extranjero sean claras y aplicables, y que estén en sintonía con la legislación nacional.

EJEMPLOS**USO DE CONTRATOS NORMALIZADOS PARA LOS TRABAJADORES MIGRANTES**

En Canadá, los cuidadores extranjeros que viven en el domicilio de sus empleadores y éstos deben firmar un contrato de empleo y presentarlo a las autoridades, conforme a los procedimientos establecidos, para que los trabajadores puedan obtener un permiso de trabajo y un visado. En el contrato deben constar una serie de cláusulas obligatorias relativas a las prestaciones a cargo del empleador, las tareas, el horario de trabajo, los salarios, el alojamiento, el derecho a vacaciones y licencias y la terminación de la relación de trabajo. Para facilitar el cumplimiento de estos requisitos, las autoridades han puesto un modelo de contrato a disposición de los interesados.¹

En **Hong Kong, China**, el Departamento de Inmigración expide para los trabajadores domésticos contratados en el extranjero un contrato de empleo tipo que contiene disposiciones sustantivas detalladas, como la obligación de que el empleador asuma el costo de la repatriación al expirar el contrato. El contrato tipo incorpora, a efectos de referencia, ciertas normas de trabajo establecidas en la Ordenanza sobre el Empleo.²

¹ El modelo de contrato de empleo está disponible en <http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/sample-contract.asp>.

² El contrato de empleo tipo se encuentra disponible en: <http://www.immd.gov.hk/ehhtml/id407form.htm>.

Aunque en algunos casos los contratos normalizados y los acuerdos bilaterales pueden tener una función reguladora, dado que compensan las deficiencias existentes en la legislación aplicable a los trabajadores domésticos, su utilidad en este sentido no debería eclipsar la importancia que reviste diseñar marcos legislativos globales para proteger a dichos trabajadores en los países donde son contratados. No obstante, los contratos y acuerdos citados pueden ser de gran utilidad para que los trabajadores domésticos y sus empleadores se familiaricen con esos sistemas jurídicos y para que su aplicación sea factible.



4. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

la legislación laboral debería prestar la debida atención a la protección de los principios y derechos contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998. Se trata de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios y derechos se hallan incorporados en los ocho convenios fundamentales de la OIT, que se aplican a todos los trabajadores²⁸. Asimismo, el Convenio núm. 189 hace referencia a ellos en el párrafo 2 del artículo 3, destacando su pertinencia e importancia en el contexto del trabajo doméstico.

Convenio núm.189, párrafo 2 del artículo 3

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.*

Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a las violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo, debido a los vínculos históricos que existen entre el trabajo doméstico y la esclavitud y otras formas de servidumbre, los patrones persistentes de discriminación por motivos de sexo, etnia y origen social, entre otros, y el hecho de que el trabajo doméstico es una actividad que a menudo se lleva a cabo de manera informal. Es fundamental instaurar medidas legislativas que aseguren el respeto y la plena realización de los principios y derechos fundamentales en el contexto del trabajo doméstico, para que estos trabajadores puedan ejercer sus derechos y se les garanticen condiciones de trabajo decente.

²⁸ Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182. Los títulos de estos Convenios figuran en la sección 1.4 de este documento.

Este capítulo no pretende ser una guía completa de cómo legislar sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que iría más allá de la finalidad y el alcance de estas pautas.²⁹ No obstante, las secciones que siguen ponen de relieve algunos ámbitos en los que los empleados de hogar necesitan una protección particular y presentan varios ejemplos de disposiciones jurídicas al respecto.

4.1. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El aislamiento de los trabajadores domésticos y el hecho de que generalmente no tengan compañeros de trabajo constituyen dificultades prácticas para ejercer su derecho de asociación. Además, en el marco jurídico también puede haber obstáculos a este derecho. Si bien es cierto que constituir organizaciones de trabajadores o de empleadores y afiliarse a ellas es un tema que incumbe a los trabajadores y los empleadores de que se trate, el Estado tiene la responsabilidad de proteger el derecho de los trabajadores domésticos a la libertad sindical. En efecto, para que se pueda ejercer el derecho a la negociación colectiva es necesario, ante todo, que tales organizaciones de trabajadores y de empleadores existan, para representar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores.

Convenio núm. 189, párrafo 3 del artículo 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.

Recomendación núm. 201, párrafo 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

²⁹ Véase también la Guía sobre legislación del trabajo de la OIT, disponible en <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>.

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.

4.1.1. ASEGURAR UNA COBERTURA JURÍDICA EFECTIVA

Es importante que la legislación que garantiza la libertad sindical incluya a los trabajadores domésticos y sus empleadores en su ámbito de aplicación. En numerosas jurisdicciones, los trabajadores domésticos están amparados formalmente por disposiciones jurídicas relativas a la libertad sindical³⁰. Asimismo, algunos Estados han reiterado que los derechos constitucionales en el terreno de la libertad sindical también son aplicables a los trabajadores domésticos.

EJEMPLOS

REAFIRMACIÓN DE LOS DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL EXISTENTES

En **Irlanda**, el artículo 5.12 del Código de prácticas para la protección de las personas empleadas en hogares de otras personas reitera que también es aplicable a los trabajadores domésticos el derecho constitucional de los trabajadores a elegir si desean ser representados por un sindicato:

De conformidad con la legislación irlandesa, el empleador no podrá restringir el derecho del trabajador a afiliarse a un sindicato, en consonancia con el derecho constitucional de los trabajadores a afiliarse o no a un sindicato.

En **Malí**, el Decreto N° 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, emitido con arreglo al artículo D.86-1 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

El personal empleado en hogares disfruta de libertad de opinión y del ejercicio pleno del derecho de sindicación, en conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo.

A veces, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva quedan garantizados por leyes que excluyen a los trabajadores domésticos. En tales casos, se debe considerar la posibilidad de modificar la legislación para que ampare también a estos trabajadores.

³⁰ OIT: Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010, pág. 19.

EJEMPLO

MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN QUE EXCLUYE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Canadá (Quebec) derogó el apartado c) del artículo 2 de la Ley sobre las Normas del Trabajo que excluía a los trabajadores domésticos, ampliando así la protección de los derechos laborales a este colectivo, incluido el derecho de sindicación.³¹

4.1.2. PROMOVER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho de los trabajadores domésticos y sus empleadores a constituir organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas es un requisito previo para que puedan ejercer el derecho a la negociación colectiva. Los gobiernos pueden tomar medidas -incluso a través de la legislación laboral- para promover la formación de tales organizaciones y el proceso de negociación colectiva mediante la creación de un marco jurídico e institucional propicio. En los países en que ha tenido lugar una negociación colectiva en el sector del servicio doméstico, los convenios colectivos han contribuido de manera significativa a la mejora de las condiciones de empleo de estos trabajadores. Las normas elaboradas como resultado de este proceso sacan provecho de las competencias desarrolladas por los interlocutores sociales y tienen la capacidad de adaptar el marco jurídico a las particularidades del sector.

EJEMPLOS

MEDIDAS LEGISLATIVAS QUE PROMUEVEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En **California (Estados Unidos)**, las leyes estatales promulgadas en 1992 y 1993 conferían a los condados de este estado la capacidad para emitir ordenanzas de creación de entidades públicas, lo que les permitía establecerlas para representar al órgano estatal encargado de financiar los servicios de atención a la tercera edad dispensados por trabajadores de atención domiciliaria. Como consecuencia de esta legislación, el sindicato que representaba a estos trabajadores en varios condados pudo participar en su nombre en la negociación colectiva con las entidades públicas establecidas por los condados, que en esta negociación representaban a California en calidad de empleador.¹

³¹ Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), op.cit., párrafo 277.

En el **Uruguay**, el artículo 6 de la Ley N° 18.065 establece que el salario mínimo para los trabajadores domésticos se determina según lo dispuesto por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, que contempla la creación de Consejos de Salarios. Así pues, se constituyó un nuevo consejo de salarios, de carácter tripartito, para negociar los salarios y otras condiciones laborales de los trabajadores domésticos, que impulsó la consolidación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas de sendos colectivos, particularmente la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar y la Liga de Amas de Casa, respectivamente.²

¹ L. Delp y K. Quan: "Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy", en *Labour Studies Journal* (2002, Vol. 27, No. 1, pág. 23) (citado en OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), op. cit., párrafo 26).

² OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), op. cit., párrafo 268.

4.2. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Es fundamental que se promulguen leyes apropiadas para proteger a los trabajadores domésticos de prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, pues son particularmente vulnerables ante tales prácticas debido a su situación de aislamiento en viviendas particulares y como consecuencia de métodos de contratación abusivos o fraudulentos.³² Según lo dispuesto en el Convenio núm. 29, el trabajo forzoso u obligatorio designa 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.³³ El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales.³⁴

EJEMPLOS

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

En **Camboya**, el artículo 15 del Código del Trabajo prohíbe de forma general el trabajo forzoso y obligatorio, y precisa que esta prohibición se aplica a todos los trabajadores, incluidos los del servicio doméstico.

La Ley de Empleo y Relaciones Laborales de 2004, de la **República Unida de Tanzania**, que se aplica a los trabajadores domésticos, considera que el trabajo forzoso es un delito (Subparte B, 6 (1)). Las disposiciones pertinentes se han basado en los convenios sobre trabajo forzoso de la OIT.

³² Véanse OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), op. cit., párrafos 64-68; y OIT: *El costo de la coacción*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, Ginebra, 2009, párrafos 139-144.

³³ Convenio núm. 29, párrafo 1 del artículo 2.

³⁴ *Ibíd.*, artículo 25.

En **Sudáfrica**, el párrafo 4 del artículo 23 de la Resolución Sectorial 7 reitera la prohibición de trabajo forzoso establecida en la Constitución y en la Ley de Condiciones Básicas de Empleo (artículo 48) y aplica las sanciones que se prevén en el artículo 93 de dicha Ley (como máximo tres años de cárcel).

Incluso cuando parezca que el trabajador doméstico ha iniciado la relación de empleo de forma voluntaria, su trabajo puede convertirse en obligatorio si se desempeña en determinadas condiciones, concretamente cuando éstas inciden en su capacidad para poner fin a la relación de empleo.³⁵ Algunas de las condiciones que pueden transformar en trabajo forzoso la actividad que un empleado de hogar realiza voluntariamente son: el confinamiento físico en el lugar de trabajo, la coacción psicológica en la forma de amenazas creíbles de sanciones (como la pérdida del empleo), el abuso físico o sexual, el endeudamiento inducido, el engaño sobre la naturaleza o las condiciones del empleo, la retención de salarios y la retención de documentos de identidad.³⁶

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 engloban una serie de medidas para evitar situaciones que puedan constituir trabajo forzoso u obligatorio, entre ellas la entrega de información a los trabajadores domésticos sobre sus condiciones de empleo,³⁷ la protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia³⁸, la protección del salario,³⁹ la libertad de movimiento,⁴⁰ el derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad,⁴¹ y la protección contra prácticas abusivas o fraudulentas por parte de las agencias de empleo privadas.⁴²

Para proteger la libertad personal y de movimiento de los trabajadores domésticos suele ser necesario adoptar medidas legislativas en el ámbito del derecho penal. Reconociendo que en las circunstancias particulares del empleo doméstico existe un mayor riesgo de que se violen estos derechos, algunos países han tipificado delitos y establecido sanciones referidas específicamente

.....
³⁵ OIT: Erradicar el trabajo forzoso. Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, párrafos 37–41.

³⁶ *Ibíd.* En una observación individual reciente emitida en relación con el Convenio núm. 29, la CEACR reconoce “la situación vulnerable que padecen los trabajadores migrantes, especialmente los trabajadores migrantes del servicio doméstico, que deben afrontar a menudo políticas de empleo, como el sistema del visado patrocinado por el empleador o que están sometidos a prácticas abusivas por parte del empleador, como la retención de sus pasaportes, el impago de sus salarios, la privación de libertad, abusos físicos y sexuales y otras situaciones que transforman su empleo en una modalidad de trabajo forzoso”. Véase OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010, pág. 244.

³⁷ Artículos 7 y 8 del Convenio núm. 189 y párrafo 6 de la Recomendación núm. 201. Véase también el capítulo 3 de esta guía.

³⁸ Artículo 5 del Convenio núm. 189 y párrafo 7 de la Recomendación núm. 201. Véase también el capítulo 5.

³⁹ Artículos 12 y 15, párrafos 1 y 2, del Convenio núm. 189, y párrafos 14 y 15 de la Recomendación núm. 201. Véase también el capítulo 8, sección 2.

⁴⁰ Artículo 9, apartado b), del Convenio núm. 189. Véase también el capítulo 7.

⁴¹ Artículo 9, apartado c), del Convenio núm. 189. Véase también el capítulo 7.

⁴² Artículo 15 del Convenio núm. 189. Véase también el capítulo 10.

te al contexto del trabajo doméstico, lo cual puede constituir un poderoso elemento disuasorio para los empleadores.

Como en los casos de confinamiento físico, la injerencia del empleador en la comunicación del trabajador doméstico con amigos, familiares y otras personas fuera del lugar de trabajo puede tener como consecuencia que el trabajador no tenga acceso a los recursos y el apoyo que le permitirían abandonar una situación de explotación o de empleo inadecuado. Algunos países han adoptado medidas legislativas y reglamentarias partiendo de la necesidad de proteger la capacidad de los trabajadores domésticos para comunicarse con personas e instituciones fuera del lugar de trabajo.

EJEMPLOS

PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE COMUNICACIÓN Y MOVIMIENTO

En su artículo 73, el *Código Penal* de **Singapur** considera que el “confinamiento ilícito” de un trabajador doméstico constituye un delito castigable con una pena 1,5 veces mayor que la que se aplica habitualmente (entre uno y tres años de cárcel, dependiendo de la duración del confinamiento), ya sea que el delito haya sido cometido por el empleador o por un miembro de su familia.

En **Irlanda**, el *Código de prácticas para la protección de las personas empleadas en hogares de otras personas* establece lo siguiente (artículo 5.8):

El empleador no podrá retener ningún documento personal del trabajador (por ejemplo, pasaporte, visado, tarjeta de identidad o documentos de cuenta bancaria). Para evitar dudas, el empleador puede conservar fotocopias de dichos documentos, cuando tales copias sean necesarias a efectos de dar cumplimiento a otras leyes.

En **Singapur**, el artículo 24 del *Reglamento sobre el empleo de mano de obra extranjera (permisos de trabajo)* establece lo siguiente:

El empleador no podrá retener los originales del permiso de trabajo y de visita del trabajador extranjero, y deberá permitir que éste conserve dichos documentos.

En **Jordania**, el *Reglamento N° 90/2009 sobre los trabajadores domésticos, cocineros, jardineros y categorías laborales afines*, de 1° de octubre de 2009, impone al empleador, en su artículo 4, e), la obligación de ayudar al trabajador doméstico a mantener un contacto regular con su familia en el extranjero, como se describe a continuación:

El empleador se comprometerá a:

[...]

e) permitir que el trabajador llame por teléfono a su familia en el extranjero una vez al mes, y a costear esa comunicación; el trabajador tendrá derecho a realizar más llamadas por su cuenta y a mantener correspondencia escrita con los suyos.

4.3. ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

En lo tocante al trabajo infantil, el derecho internacional define el término “niño” como toda persona menor de 18 años.⁴³ El trabajo infantil está muy extendido en el servicio doméstico, sobre todo entre las niñas.⁴⁴

El empleo de menores de 18 años en el trabajo doméstico no es en sí incompatible con las normas internacionales, pero se considera trabajo infantil en determinadas circunstancias: cuando dicha actividad es realizada por niños que no alcanzan la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, o por niños que superan dicha edad mínima cuando el trabajo está comprendido entre las “peores formas de trabajo infantil”, por ejemplo, los trabajos peligrosos.⁴⁵ Esta sección de la guía se centra, pues, en el establecimiento de una edad mínima de admisión al trabajo doméstico y en la detección y prohibición del trabajo peligroso.

Si bien las personas que superan la edad mínima para el empleo pero que aún no tienen 18 años están legalmente autorizadas a participar en el trabajo doméstico, deberían establecerse salvaguardias para garantizar su debida protección (véase el capítulo 10). De no ser así, el trabajo doméstico realizado por adolescentes puede llegar a ser peligroso y, por lo tanto, inscribirse en la categoría de peores formas de trabajo infantil.

4.3.1. FIJAR UNA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO

Fijar una edad mínima de admisión al trabajo o al empleo en el servicio doméstico es una medida reguladora fundamental para acabar con el trabajo infantil en este sector. De hecho, es posible que muchas leyes existentes contra el trabajo infantil todavía no abarquen el trabajo doméstico.

Convenio núm. 189, párrafo 1 del artículo 4

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.

.....
⁴³ Artículo 2 del Convenio núm. 182; Artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño.

⁴⁴ Según las estimaciones para 2008 elaboradas por el Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil de la OIT (IPEC/SIMPOC), cerca de 15,5 millones de niños de entre 5 y 17 años son trabajadores domésticos, de los cuales 11,3 millones (es decir, el 73 por ciento) son niñas.

⁴⁵ Véanse el artículo 3 del Convenio núm. 182 y el Artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Para obtener más información sobre el trabajo infantil peligroso, puede consultarse la publicación del IPEC y la OIT: *Niños en trabajos peligrosos. Lo que sabemos. Lo que tenemos que hacer* (Ginebra, 2011).

En el Convenio núm. 138 se establece que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.⁴⁶ La legislación nacional puede permitir que los niños de edad inferior a la edad mínima desempeñen los denominados “trabajos ligeros”.⁴⁷ Cuando ello se autorice, las disposiciones legislativas deberían limitar de forma estricta la naturaleza y duración de estos trabajos.

EJEMPLOS

ESTABLECIMIENTO DE UNA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO

En **Côte d’Ivoire**, la Orden Ministerial N° 009-MEMEASS/CAB de 19 de enero 2012 prohíbe el empleo de niños menores de 16 años en el servicio doméstico. Ahora bien, cuando este trabajo se inscribe en el marco de la formación profesional, la edad mínima se rebaja a 14 años (artículo 6).

En el **Uruguay**, el artículo 11 de la Ley N° 18.065 dispone que la edad mínima para trabajar en el servicio doméstico es 18 años, si bien permite al organismo competente autorizar el empleo a partir de 15 años en casos concretos:

La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.

En **Sudáfrica**, el párrafo 1 del artículo 23 de la Resolución Sectorial 7 fija una edad mínima para la admisión al servicio doméstico que coincide con la edad establecida en la legislación laboral de aplicación general y está en consonancia con los requisitos en materia de educación obligatoria:

1. *Nadie puede emplear en el servicio doméstico a un niño:*
 - a) *menor de 15 años; o*
 - b) *que no alcance la edad mínima para abandonar el sistema escolar, según lo estipulado en cualquier ley, sea ésta 15 años o una edad superior.*

⁴⁶ Párrafo 3 del artículo 2 del Convenio núm. 138. Los países ratificantes pueden especificar inicialmente una edad mínima de 14 años, en los casos que se precisan en los párrafos 4 y 5 del artículo 2.

⁴⁷ *Ibíd.* En el párrafo 1 del artículo 7, “trabajos ligeros” se definen como las actividades que no perjudican la salud o el desarrollo del niño, su asistencia a la escuela, su participación en programas de formación profesional, ni “el aprovechamiento de la enseñanza que reciben”.

EJEMPLOS

**REGULACIÓN DE LOS “TRABAJOS LIGEROS” EFECTUADOS POR NIÑOS
QUE NO ALCANZAN LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO**

En **Francia**, el artículo 24 del Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares estipula de manera estricta la duración y el tipo de tareas que pueden realizar los niños de entre 14 y 16 años en el sector del trabajo doméstico:

- a) *los adolescentes de entre 14 y 16 años sólo podrán ser contratados por un período equivalente a la mitad de sus vacaciones escolares y exclusivamente para realizar trabajos ligeros.*

Los artículos 2 y 4 de la Ley de Trabajadores Jóvenes de **Finlandia** permiten emplear a jóvenes menores de 15 años, así como a aquellos que están escolarizados, pero limita el horario de trabajo, la duración del empleo y el tipo de trabajo:

2. *Admisión al trabajo*

Una persona puede ser admitida a trabajar si ha cumplido los 15 años de edad y su asistencia a la escuela no es obligatoria.

Además, una persona puede ser admitida a trabajar si ha cumplido 14 años, o bien los cumple en el curso del año civil, y si el trabajo en cuestión es de carácter ligero, es decir, no pone en peligro su salud o desarrollo, ni obstaculiza su asistencia escolar. Su contratación debe cumplir estos requisitos:

- 1) *Su duración máxima equivaldrá a la mitad de las vacaciones escolares, y*
- 2) *será de forma temporal en la época escolar o se tratará de trabajos puntuales de corta duración.*

[...]

4) *Horas de trabajo regulares*

[...] Durante el año escolar, una persona en edad escolar podrá trabajar un máximo de siete horas los días en que no haya clase, y de dos horas los días de escuela. Sin embargo, la duración total de la jornada escolar y las horas de trabajo no puede exceder de ocho horas, y el número de horas de trabajo por semana no puede ser superior a 12 horas.

Además, esta Ley establece restricciones especiales del tiempo de trabajo para los trabajadores de 14 años (véase el capítulo 2 de la Ley).

4.3.2. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO PELIGROSO PARA LOS NIÑOS

El trabajo peligroso es “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”.⁴⁸ El trabajo peligroso es una de las peores formas de trabajo infantil y deben adoptarse medidas para prohibirlo y eliminarlo.⁴⁹

⁴⁸ Convenio núm. 182, apartado d) del artículo 3; véase también el Convenio núm. 138, artículo 3, párrafo 1.

⁴⁹ Convenio núm. 182, artículo 1.

La legislación internacional no sólo establece una edad mínima más elevada (18 años) para las formas de empleo consideradas potencialmente perjudiciales para la salud, la seguridad o la moral de los jóvenes, sino que los países vinculados por el Convenio núm. 182 tienen también la obligación de determinar qué tipos de trabajo se consideran peligrosos y de examinar y revisar periódicamente la lista de tipos de trabajos peligrosos.⁵⁰

Recomendación núm. 201, subpárrafo 1 del párrafo 5

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.

Si bien los convenios internacionales del trabajo no aportan una lista definitiva de los tipos de trabajos incluidos en la categoría de trabajos peligrosos, la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), proporciona criterios que los Miembros deberían tener en cuenta a la hora de determinar qué actividades constituyen trabajo peligroso para los niños y prohibirlas.⁵¹

El trabajo doméstico, habida cuenta de la diversidad de tareas que abarca, puede, sin lugar a dudas, tener lugar en condiciones peligrosas incompatibles con las normas internacionales sobre la abolición del trabajo infantil, tales como condiciones particularmente difíciles o extenuantes, por ejemplo: largas jornadas laborales, trabajo nocturno, levantamiento de objetos pesados, manipulación de productos químicos tóxicos o cuchillos afilados, exposición al fuego o estufas calientes y reclusión en el lugar de trabajo con la consiguiente privación de educación.⁵² Por ello, algunos países han clasificado el trabajo doméstico entre los “trabajos peligrosos” y han establecido instrumentos normativos que prohíben que los niños realicen este tipo de trabajo.

EJEMPLOS

CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO COMO PELIGROSO PARA LOS NIÑOS Y CONSIGUIENTE REGULACIÓN

En **Brasil**, el Decreto N° 6.481, de 12 de junio 2008, contiene una lista de trabajos peligrosos diseñada con arreglo al Convenio núm. 182, en la que figura el servicio doméstico. Por consiguiente, está prohibido que los menores de 18 años realicen este trabajo. Sin embargo, los niños que tengan la edad mínima legal para el empleo podrán realizar tareas domésticas si el Ministerio de Trabajo, tras una evaluación pormenorizada, estima que su seguridad, salud y moral quedan debidamente protegidas. La lista de trabajos peligrosos describe los riesgos y repercusiones del trabajo doméstico.

⁵⁰ Ibid., artículo 4.

⁵¹ Véase la Recomendación núm. 190, párrafo 3.

⁵² IPEC y OIT: *Niños en trabajos peligrosos*, op.cit.

En **Panamá**, el Decreto Ejecutivo N° 19, de 12 de junio de 2006, en su artículo 3, párrafo 11, recoge una lista de las peores formas de trabajo infantil y reconoce que el trabajo doméstico en hogares privados, tanto si el trabajador reside en el domicilio del empleador como si no, constituye una actividad potencialmente peligrosa, sobre todo cuando implica descanso limitado, largas jornadas de trabajo y el cuidado de personas o de la vivienda.

En **Paraguay**, el Decreto N° 4.951/05, por el cual se reglamente la Ley N° 1657/2001, sobre la aprobación y aplicación del Convenio y de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, establece una lista de trabajos peligrosos que incluye el trabajo doméstico de niños. El decreto dispone, no obstante, que las autoridades competentes pueden autorizar el trabajo doméstico a los jóvenes de 16 y 17 años, si éstos son debidamente protegidos y reciben la formación profesional adecuada. El Código de la Niñez y de la Adolescencia (Ley N° 1.680, 2001/01) reconoce la mayor vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes migrantes ante situaciones laborales peligrosas y de explotación. En el artículo 67 de este Código se prohíbe la contratación de adolescentes -que se definen como personas menores de 18 años- para efectuar trabajos domésticos fuera del territorio nacional.

En **Côte d'Ivoire**, la Orden Ministerial N° 009-MEMEASS/CAB, de 19 de enero 2012, prohíbe que se emplee a niños menores de 18 años como vigilantes en zonas urbanas, pues esto se considera un trabajo doméstico peligroso. En términos más generales, el Decreto N° 1464/MTEFP/DGTLS adoptado en **Togo** el 12 de noviembre 2007 prohíbe que los niños efectúen cualquier trabajo doméstico en los centros urbanos, por considerarlo peligroso.

4.4. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Los trabajadores domésticos son mayoritariamente mujeres, migrantes o personas pertenecientes a determinados grupos étnicos o comunidades y grupos sociales desfavorecidos, que son especialmente vulnerables a la discriminación respecto de las condiciones de trabajo y empleo. En otras palabras, a causa de su sexo, raza u origen social, entre otros motivos, reciben un trato menos favorable que los demás trabajadores.

Para que las leyes laborales garanticen y promuevan eficazmente el trabajo decente para los trabajadores domésticos, se debería velar por que estos trabajadores tengan protección jurídica ante el trato discriminatorio. Por ello, las leyes contra la discriminación, incluidas las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la protección contra el acoso discriminatorio deberían amparar también a los trabajadores domésticos. Los órganos de la OIT encargados de supervisar la aplicación de las normas internacionales han llamado la atención sobre la necesidad de colmar

las brechas legislativas existentes en este terreno, de conformidad con el Convenio núm. 111.⁵³

En un plano más general, conseguir que los trabajadores domésticos no sean excluidos de la legislación laboral contribuye también a hacer frente a la discriminación que padecen. En Quebec (Canadá), la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la Ley sobre las Normas del Trabajo se consideró una discriminación indirecta por motivos de sexo, razón por la cual se puso fin a esta situación⁵⁴. En el estado de Nueva York, uno de los motivos por los que se adoptó la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos en 2010 era que “muchos trabajadores domésticos del estado de Nueva York son mujeres de color que, debido a la discriminación por motivos de raza y sexo, son especialmente vulnerables a las prácticas laborales injustas⁵⁵”.

Si bien esta guía en su conjunto proporciona orientaciones para situar a los trabajadores domésticos en el radio de acción de la legislación laboral, la presente sección se centra en su protección jurídica frente a la discriminación de forma más específica.

4.4.1. LEYES INTEGRADORAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y POR LA IGUALDAD

Algunas leyes contra la discriminación y por la igualdad existentes todavía no amparan a los trabajadores domésticos por diversos motivos. Por ejemplo, se da el caso de que aun cuando el código del trabajo de un país prohíba la discriminación, puede a la vez excluir explícitamente a los trabajadores domésticos. En otros casos puede suceder que las disposiciones o la legislación contra la discriminación no se apliquen a los trabajadores domésticos, debido a que los lugares de trabajo en que no hay un cierto número mínimo de empleados quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley. Las exclusiones también pueden deberse a la forma en que la legislación define los términos “trabajador” y “empleador”. Así pues, cuando lo que se pretende es diseñar leyes laborales que sean eficaces para los trabajadores domésticos debería velarse por que este colectivo también goce de protección jurídica frente a la discriminación.

.....
⁵³ Véase OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, Ginebra, 2009, párrafo 110.

⁵⁴ Véase la solicitud directa formulada a Canadá por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en su 73ª reunión, 2004, párrafo 9. Los comentarios dirigidos por el Comité de Expertos a Miembros de la OIT se encuentran disponibles en la base de datos NORMLEX de la OIT.

⁵⁵ Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos de Nueva York, artículo 1. Para obtener más información al respecto, consúltese el sitio <http://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtml>.

EJEMPLOS

INCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN LA LEGISLACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La Ley del Trabajo de 2007 de **Namibia** da una definición muy general del término “trabajador”, de tal manera que pueda abarcar implícitamente a los trabajadores domésticos. Esta ley contiene amplias disposiciones contra la discriminación, así como procedimientos para presentar denuncias.

En el **Perú**, la *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* (Ley N° 28983 de 2007) no se limita a prohibir la discriminación, sino que establece las medidas que deben adoptar las autoridades públicas para lograr la igualdad de género en la práctica, prestando una atención particular a las trabajadoras domésticas. En el artículo 6 se dispone lo siguiente:

El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:

[...]

- f) *Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.*
- g) *Promover la formación de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.*
- h) *Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.*

En **España**, el artículo 4 del Real Decreto 1620/2011 se centra en la protección de los trabajadores domésticos frente a la discriminación por parte de servicios de empleo públicos y privados.

[...]

2. *De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

3. *La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.*

4.4.2. ACOSO SEXUAL Y OTROS TIPOS DE ACOSO POR MOTIVOS DISCRIMINATORIOS

La protección contra el acoso sexual y otras formas de acoso discriminatorio forma parte de la protección jurídica de la que deberían disfrutar los trabajadores domésticos. Es algo particularmente importante para este colectivo, debido a su proximidad física a los miembros del hogar, a sus condiciones de alojamiento, que no siempre garantizan la privacidad, al aislamiento del lugar de trabajo y a la ausencia de compañeros de trabajo.

EJEMPLOS

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

En el estado de **Nueva York (Estados Unidos)**, la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos de 2010 reconoció las deficiencias en la protección de los derechos de estos trabajadores e introdujo la protección contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, raza, origen nacional y religión, de la siguiente manera:

S 296-B. Prácticas discriminatorias ilegales relativas a los trabajadores domésticos.

[...]

2. *Será una práctica discriminatoria ilegal que un empleador:*

a) *Haga proposiciones sexuales indeseadas por el empleado doméstico, le solicite favores sexuales o bien mantenga cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual con respecto a dicho trabajador cuando:*

i) *el sometimiento a dicha conducta sea una condición explícita o implícita para el empleo de la persona;*

ii) *el sometimiento a dicha conducta o su rechazo sea el factor en el cual el empleador base sus decisiones con respecto al empleo del trabajador; o*

iii) *con tal conducta se pretenda interferir de manera desmesurada en el desempeño laboral del trabajador, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.*

b) *Someta a un trabajador doméstico a una situación de acoso por motivos de género, raza, religión u origen nacional, cuando este tipo de acoso tenga como finalidad o efecto interferir de manera desmesurada en el desempeño laboral del trabajador, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.*

4.4.3. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

Las trabajadoras domésticas se enfrentan a múltiples formas de discriminación sexual, incluida la discriminación por causa de embarazo. No es extraño que el empleador de una trabajadora del hogar decida poner fin a la relación de empleo al tomar conocimiento del embarazo de ésta.

En los casos en que la ley todavía no protege a las trabajadoras domésticas frente a la discriminación por causa de embarazo, debería considerarse la

posibilidad de introducir una disposición al respecto. En el apartado d) del artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), se estipula explícitamente que el embarazo no constituye una causa justificada para el despido de una trabajadora. En la mayoría de los países, esta regla forma parte de la legislación laboral aplicable de forma general.⁵⁶ Además, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), ofrece pautas sobre la legislación que protege a las trabajadoras domésticas de la discriminación en forma de despidos y exclusión, en particular mediante la prohibición de imponerles pruebas de embarazo (artículos 8 y 9).

EJEMPLOS

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

El artículo 22 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** contiene disposiciones detalladas sobre la licencia de maternidad para las trabajadoras del hogar. Además, en una nota adjunta se llama la atención sobre las disposiciones aplicables de la Ley de Relaciones Laborales en lo que respecta al despido improcedente:

Según se estipula en el artículo 187, párrafo 1, apartado e), de la Ley de Relaciones Laborales de 1995, el despido de una trabajadora a causa de su embarazo, de su intención de quedarse embarazada o por cualquier otro motivo conexo, se considerará automáticamente injustificado. La definición de despido injustificado que figura en el artículo 186 de dicha ley incluye la negativa a permitir que la empleada retome su trabajo tras la licencia de maternidad que ha tenido con arreglo a cualquier ley, convenio colectivo o contrato. A partir del 1º de abril de 2003, los trabajadores domésticos estarán amparados por la Ley de Seguro de Desempleo de 2001 y las trabajadoras tendrán derecho a solicitar prestaciones por maternidad con arreglo a dicha ley.

El apartado a) del artículo 4 de la Ley Nº 11.324 del **Brasil** prohíbe el despido de una trabajadora doméstica sin motivo justificado desde el momento en que se conoce su embarazo hasta cinco meses después del parto.

⁵⁶ Hay varios ejemplos al respecto en EPLex, la base de datos de la OIT sobre la legislación de protección del empleo.

5. ABUSO, ACOSO Y VIOLENCIA

Mientras que el capítulo 4 (“Principios y derechos fundamentales en el trabajo”) se ocupa de ciertas formas de acoso y abuso, como el acoso sexual o la privación de libertad de movimiento, el presente capítulo trata el tema del abuso de manera más general, y aborda algunas de las medidas legislativas, tanto preventivas como punitivas, que pueden adoptarse para disminuir los casos de abuso, acoso y violencia en el sector del trabajo doméstico.

Los empleados de hogar, tanto si trabajan en sus países de origen como en el extranjero, son vulnerables a muchas formas de abuso, acoso y violencia, en parte debido a la proximidad física a la familia del empleador y al aislamiento que padecen al trabajar en el domicilio de éste. Los trabajadores domésticos migrantes, sobre todo las mujeres y las niñas, suelen ser todavía más vulnerables debido a una serie de factores limitantes, como el desconocimiento de sus derechos, la falta de respaldo, la discriminación por motivos de género y la dependencia con respecto al empleador por su condición de inmigrantes. Las formas más graves de abuso que sufren los trabajadores domésticos son, entre otras, los abusos de índole sexual, psicológica y física, incluidas la violencia y la privación de alimentos y de libertad. El Convenio núm. 189 requiere explícitamente la protección efectiva de los trabajadores domésticos contra tales conductas.⁵⁷

Convenio núm. 189, 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.

El derecho penal se ocupará, por lo general, de ciertas formas de abuso y violencia a las que pueden estar expuestos los trabajadores domésticos, estableciendo, entre otras medidas, sanciones para castigar delitos como el trabajo forzoso, la reclusión, las lesiones corporales y las agresiones sexuales. No obstante, ocurre a veces que el abuso y el acoso que padecen algunos trabajadores domésticos no siempre se considera una conducta criminal, aunque pueda atentar contra su dignidad y crear un ambiente de trabajo hostil y coaccionador (por ejemplo, el abuso verbal y la intimidación), y suelen redundar en que los trabajadores domésticos acepten violaciones de sus derechos labo-

⁵⁷ La Recomendación núm. 201 aporta orientación sobre las medidas que podrían adoptarse, incluso en lo que se refiere a la adopción de leyes y su aplicación (párrafos 7, 21 y 24).

rales o abandonen su empleo. La legislación, en particular las leyes laborales, también puede contrarrestar estas formas de abuso y acoso.

Las disposiciones jurídicas destinadas a proteger a los trabajadores del abuso, el acoso y la violencia pueden servir concretamente para:

- definir lo que constituye abuso, acoso y violencia;
- prohibir conductas basadas en el abuso, el acoso o la violencia;
- establecer sanciones disuasorias;
- asignar responsabilidades con respecto a la prevención y la protección;
- estipular medidas preventivas; y
- asignar responsabilidades en cuanto a la supervisión y la puesta en práctica.

EJEMPLOS

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS CONTRA ABUSOS, ACOSO Y VIOLENCIA

En el **Estado Plurinacional de Bolivia**, el artículo 21 de la *Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar*, de 2003, establece diversas obligaciones del empleador, entre las que figura una cláusula en la que se alude al trato respetuoso y a la ausencia de maltrato:

Son obligaciones del empleador:

a. Brindar a los(as) trabajadores(as) asalariados(as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra...

Por otra parte, el artículo 23 asigna a determinados organismos públicos la responsabilidad de investigar las denuncias por abusos presentadas por trabajadores domésticos:

La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes, recibirán quejas o demandas de trabajadores(as) asalariados(as) del hogar, sobre: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.

La institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendan las acciones legales correspondientes. ...

Las acciones delictivas, serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.

En **Austria**, el artículo 22 de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* permite a las autoridades prohibir el empleo de trabajadores domésticos menores de 18 años, cuando los empleadores u otros miembros del hogar hayan sido condenados por determinados delitos:

§ 22. (1) Cuando una persona haya sido condenada en última instancia por un acto delictivo contra la vida, la salud o la integridad física de otros, o que atente contra la moral, la autoridad administrativa del distrito puede prohibir al condenado y a las personas que viven en su hogar, durante un período determinado o para siempre, emplear a menores de edad si, vistas las circunstancias del caso, se teme que los jóvenes puedan correr peligro.

(2) Todo empleador a quien se haya hecho una prohibición en el sentido del párrafo 1 estará obligado a rescindir inmediatamente cualquier relación laboral existente con un menor de edad.

En **Singapur**, el Reglamento sobre el empleo de mano de obra extranjera (permisos de trabajo), en que se establecen las condiciones que deben cumplir los empleadores de trabajadores domésticos extranjeros, dispone lo siguiente:

[...]

10. El empleador no maltratará al trabajador extranjero y no causará ni permitirá a sabiendas que sea maltratado por ninguna otra persona. Se considerará que un trabajador extranjero es maltratado si:

- a) es sometido a abuso físico o sexual, o a intimidación delictiva;*
- b) el empleador u otra persona realiza cualquier acción que atente o pueda atentar contra la salud o la seguridad del trabajador extranjero, o bien insta a éste a realizar dicha acción;*
- c) el empleador u otra persona descuida o abandona al trabajador extranjero en circunstancias que perjudiquen o sean susceptibles de perjudicar su salud o seguridad; o*
- d) el empleador u otra persona comete un acto perjudicial para el bienestar del trabajador extranjero.*

Por otra parte, el artículo 72 del Código Penal de Singapur se refiere a los delitos específicos contra la integridad de los trabajadores domésticos, tales como causarles daños o heridas graves, recluirllos ilegalmente, agredirlos o someterlos a violencia delictiva, o atentar al pudor de los trabajadores de diversas formas. Las sanciones impuestas a los empleadores u otros miembros del hogar por esos delitos pueden ser 1,5 veces mayores si la víctima del delito no fuese un trabajador doméstico.

Los empleadores que sean declarados culpables de abusos físicos o psicológicos, explotación o maltrato, u otros delitos contra su personal doméstico no podrán volver a emplear a trabajadores de hogar.⁵⁸ El Ministerio de Mano de Obra (MOM) exige la asistencia de un empleador a un programa de orientación cuando ya haya contratado a cuatro trabajadores domésticos extranjeros diferentes en un año y solicite el quinto permiso. Para obtener el sexto permiso, el empleador deberá entrevistarse con un funcionario del MOM. Si se producen cambios, la solicitud puede ser rechazada, a no ser que se aporte una justificación satisfactoria.

.....
⁵⁸ Véase el sitio web del Ministerio de Mano de Obra: <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/workpermit-fdw/before-you-apply/Pages/default.aspx#abuse> y también <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passesvisas/work-permit-fdw/before-you-apply/Pages/employer-requirements.aspx>.



6. CONDICIONES DE VIDA

Como cuestión de principio, los trabajadores domésticos deberían poder alcanzar libremente con su empleador o empleador potencial un acuerdo sobre la posibilidad de residir en el domicilio de éste. Cuando los trabajadores viven en la casa para la que prestan servicios, las normas con respecto a sus condiciones de vida constituyen un eje esencial a la hora de promover el trabajo decente para ellos. Esta modalidad sigue existiendo en numerosos países, sobre todo en aquéllos donde los trabajadores domésticos son principalmente inmigrantes. En consecuencia, para asegurar que disfruten de condiciones de vida dignas es importante que la legislación estipule las obligaciones de los empleadores a este respecto.

Algunos de los aspectos que se deben abordar en la legislación son la naturaleza del alojamiento, la privacidad del trabajador y la cantidad y calidad de los alimentos, así como el acceso a los medios de comunicación⁵⁹, la libertad de salir del lugar de residencia fuera de las horas de trabajo y el derecho a conservar sus documentos de identidad y de viaje. De esta forma, se contribuye a evitar situaciones de trabajo forzoso⁶⁰.

Convenio núm. 189

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 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.

⁵⁹ Véase el capítulo 4, sección 2 de esta guía.

⁶⁰ Véase el capítulo 4, sección 2 de esta guía.

Recomendación núm. 201, párrafo 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.*

Cuando los trabajadores residan en el hogar para el que trabajan, deben ser informados, preferentemente a través de contratos por escrito (véase el artículo 7 del Convenio núm. 189), de las condiciones con respecto al alojamiento y la comida. Si se contrata a trabajadores domésticos en otro país, éstos deben recibir la información antes de cruzar las fronteras nacionales (véase el artículo 8 del Convenio núm. 189). Cuando el alojamiento y la comida que ofrece el empleador se consideren parte de la remuneración, la legislación debería también garantizar que dicho pago sólo se pueda efectuar si se cumplen condiciones estrictas (véase la sección 8.2.2).

EJEMPLOS

SUMINISTRO DE ALOJAMIENTO Y COMIDA

En **Austria**, el artículo 4 de la Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares, de 1962, estipula lo siguiente:

§ (1) Si el trabajador reside en el hogar del empleador y se le asigna una habitación individual, ésta deberá cumplir las normas de salud, construcción y protección contra incendios, y su ubicación deberá ser tal que no atente contra la moral de los empleados. Deberá ser posible calentar dicho dormitorio durante el período en el que sea necesario en función de la temperatura exterior, y el empleado deberá poder cerrarlo con llave desde ambos lados; asimismo, el dormitorio deberá tener el mobiliario adecuado, en particular un armario con cerradura.

(2) Si el empleador no puede asignar al trabajador una habitación individual y le ofrece sólo una cama, las disposiciones del párrafo 1 se aplicarán a la habitación en la que se encuentre dicha cama; sólo será necesario asegurar que se haga lo necesario para que la habitación pueda cerrarse con llave desde el interior.

(3) Cuando la remuneración incluya también las comidas, éstas deberán constar de alimentos sanos y adecuados, y por lo general ser las mismas que las que se sirven a los adultos sanos de la familia.

En el **Estado Plurinacional de Bolivia**, el artículo 21 de la *Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar*, de 2003, especifica las obligaciones del empleador en lo que concierne al alojamiento y la comida:

Son obligaciones del empleador:

[...]

b) Proporcionar a los(as) trabajadores(as) que habitan en el hogar donde prestan el servicio, una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador.

En el **Uruguay**, el Decreto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de 25 de junio de 2007, emitido en el marco de la Ley 18.065, regula el suministro de alojamiento y comida por parte del empleador de la siguiente manera:

Artículo 11. (Derecho a la alimentación y habitación). Todo empleador que contrate personal para realizar trabajo doméstico, bajo la modalidad “sin retiro”, deberá proporcionar alimentación y habitación.

La alimentación deberá ser sana y suficiente, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena, conforme a los usos y costumbres de la casa. La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

En **Singapur**, la legislación establece exhaustivamente las obligaciones de los empleadores de trabajadores domésticos migrantes. El *Reglamento sobre el empleo de mano de obra extranjera (permisos de trabajo)*, en su anexo, parte I, artículo 4, establece lo siguiente:

El empleador asumirá los costos que entrañe el mantenimiento de los trabajadores extranjeros en Singapur. Esto incluye el suministro de una alimentación adecuada y de los tratamientos médicos necesarios [...] Asimismo, el empleador deberá proporcionar al trabajador extranjero un alojamiento aceptable, conforme a los requisitos establecidos en cualquier ley, regulación, directiva, directriz, circular u otro instrumento similar emitido por el Gobierno de Singapur.

En **Hong Kong (China)**, el Contrato Tipo de Empleo aplicable a los trabajadores domésticos contratados en el extranjero establece la obligación por parte del empleador de proporcionarles gratuitamente comida y alojamiento, si bien es posible abonarles una asignación en lugar de proporcionarles las comidas. El anexo sobre alojamiento y tareas domésticas que se adjunta al contrato fija un nivel mínimo de decencia en lo que se refiere al alojamiento proporcionado, e incluso aporta ejemplos de alojamientos inadecuados (“dormir en camas improvisadas en un pasillo sin apenas privacidad o compartir la habitación con un adulto o adolescente del sexo opuesto”)¹. La naturaleza y el tamaño del alojamiento y las instalaciones conexas deben especificarse en el anexo, que ha de ser firmado por ambas partes.

¹ El Contrato Tipo de Empleo puede consultarse en: <http://www.immd.gov.hk/ehhtml/id407form.htm>.

EJEMPLOS

DERECHO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS A LA PRIVACIDAD DE LA COMUNICACIÓN

en **Irlanda**, el artículo 5.2.1 del *Código de prácticas para la protección de las personas empleadas en hogares de otras personas* protege la privacidad de las llamadas telefónicas personales del trabajador doméstico, y sólo permite la vigilancia del empleador en el lugar de trabajo si así se ha acordado en las condiciones de empleo que éste ha proporcionado por escrito al trabajador:

Cuando un empleador pretenda establecer un sistema de vigilancia del lugar de trabajo en el hogar, deberá incluir una disposición al respecto en las condiciones de empleo que se especifican en el punto 5.1. Asimismo, los objetos personales del empleado sólo podrán ser registrados si dichas condiciones incluyen una autorización para efectuar registros. Ahora bien, éstos deberán ser excepcionales y realizarse en presencia del trabajador. La autorización de llevar a cabo registros no permite leer el correo personal del empleado ni escuchar sus conversaciones telefónicas personales.

Al igual que cualquier otro trabajador, los empleados domésticos tienen derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo.⁶¹ La regulación del tiempo de trabajo es indispensable para garantizar este derecho, pues puede ocurrir que algunos empleadores esperen que los trabajadores domésticos se mantengan a su disposición en todo momento, sobre todo cuando éstos residen en el hogar para el que trabajan. Dado que los trabajadores domésticos suelen cuidar a niños, enfermos o ancianos, regular el tiempo de trabajo de manera adecuada permite asegurarse de que tales servicios no implican un número excesivo de horas de trabajo. La realidad es que al limitar las horas de trabajo se contribuye a proteger la salud de los trabajadores domésticos y su capacidad para mantener un equilibrio entre la vida familiar y la laboral.

Cuando no exista una regulación del tiempo de trabajo, los empleados de hogar tal vez no reciban una compensación justa y coherente por su trabajo. La regulación del tiempo de trabajo crea una situación de transparencia en cuanto a la remuneración de los trabajadores domésticos y es clave para evitar su explotación, ya sea ésta intencional o accidental. Por otro lado, distinguir el tiempo de trabajo del tiempo libre también contribuye a garantizar la libertad de movimiento del trabajador y su derecho a participar en actividades sindicales.⁶²

La heterogeneidad de las tareas que abarca el trabajo doméstico y el hecho de que algunas puedan tener que efectuarse fuera del horario normal de trabajo dificultan la regulación en este ámbito. Con el fin de limitar eficazmente las horas de trabajo, los instrumentos legislativos y normativos deberían abordar estas dificultades de forma clara y exhaustiva.⁶³

El Convenio núm. 189 hace hincapié en la importancia de establecer normas con respecto al tiempo de trabajo, así como a las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales, las vacaciones anuales pagadas y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, con el objetivo de que los

.....
⁶¹ Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 24.

⁶² El artículo 9, apartado *b*), del Convenio núm. 189 exige medidas para asegurar que los trabajadores domésticos que residen en el domicilio 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.

⁶³ Para más información y orientación sobre la regulación del tiempo de trabajo del personal doméstico, se puede consultar *The legal regulation of working time in domestic work*, Conditions of Work and Employment Series No. 27, D. McCann y J. Murray (Ginebra, OIT, 2011).

trabajadores domésticos disfruten de niveles de protección equivalentes a los de los demás trabajadores. En este sentido, el Convenio subraya la necesidad de tener en cuenta las características especiales del trabajo doméstico -que pueden variar de un país a otro- al diseñar dichas regulaciones. La Recomendación núm. 201 ofrece más orientaciones sobre el tema del tiempo de trabajo.⁶⁴

Convenio núm. 189, 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.*

7.1. HORAS NORMALES DE TRABAJO

Regular las “horas normales de trabajo” fijando límites diarios y semanales para las horas trabajadas es un método importante y ampliamente reconocido para garantizar que los trabajadores en cuestión disfruten de ese derecho. El concepto de “horas normales de trabajo” se refiere al número máximo de horas de trabajo durante un período de tiempo determinado, por encima del cual rigen las normas relativas a las horas extraordinarias.⁶⁵

.....
⁶⁴ Las disposiciones pertinentes se van citando a lo largo de este capítulo.

⁶⁵ Por consiguiente, las “horas normales de trabajo” deben distinguirse del programa de trabajo convenido entre los empleadores y los trabajadores, el cual determina la organización o distribución de las horas de trabajo en el día o la semana. Véase también la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), en cuyo párrafo 11 se dispone lo siguiente: “A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunere con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate”.

EJEMPLOS

LÍMITES DE LAS HORAS NORMALES DE TRABAJO

En **Francia**, el apartado a) del artículo 15 del *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* fija en 40 horas semanales las horas normales de trabajo de los trabajadores domésticos.

El Código del Trabajo de **Kazajstán**, en su artículo 215 (1), establece que “*las normas sobre la duración del trabajo y de los períodos de descanso establecidas en el presente Código se aplicarán al personal del servicio doméstico*”. Por consiguiente, entre otras normas sobre el tiempo de trabajo, queda dispuesto que las horas normales de trabajo no deben ser más de 40 por semana (artículo 77) y ocho por día (artículo 82).

En **Portugal**, el Decreto Ley N° 235/92, de 24 de octubre de 1992, que establece el régimen jurídico de las relaciones de trabajo originadas por los contratos de trabajo doméstico, fija en 44 el número total de horas de trabajo semanales para el servicio doméstico y permite que este número de horas pueda alcanzarse en promedio a lo largo de varias semanas (artículo 13, párrafos 1 y 3).

En la **Federación de Rusia**, el artículo 305 del Código del Trabajo de 2002, que también se aplica a los trabajadores domésticos, establece que el horario y el tiempo de trabajo deben ser definidos por el trabajador y el empleador (persona física), tras llegar a un acuerdo. No obstante, la semana laboral debe limitarse a las horas semanales normales fijadas en el Código del Trabajo.

El artículo 10 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** establece las horas normales de trabajo diarias y semanales para los trabajadores domésticos, así como el número máximo de horas que es posible trabajar por día, en función del número de días trabajados por semana:

Un empleador no podrá exigir ni permitir a un trabajador doméstico trabajar más de a) 45 horas durante cualquier semana y b) nueve horas durante cualquier día de una semana en la que trabaje un máximo de cinco días, o bien c) ocho horas durante cualquier día de cualquier semana en la que trabaje más de cinco días.

El párrafo 1 del artículo 19 de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales de 2004, de la **República Unida de Tanzania**, que también ampara a los trabajadores domésticos, dispone que el número máximo de días ordinarios u horas que un empleador puede exigir o permitir trabajar es de: a) seis días durante cualquier semana, b) 45 horas durante cualquier semana y c) nueve horas durante cualquier día.

El artículo 2 de la Ley N° 18.065 del **Uruguay** estipula lo siguiente:

Establécese la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.

7.2. HORAS EXTRAORDINARIAS

A fin de que las disposiciones sobre las horas normales de trabajo brinden una protección realista a los trabajadores domésticos, los instrumentos legislativos y normativos deberían fijar criterios y límites con respecto a las horas extraordinarias.

7.2.1. LÍMITACIÓN DEL NÚMERO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

El establecimiento de un número máximo de horas extraordinarias constituye un aspecto importante de la regulación legislativa, en lo que concierne a los empleados del hogar. En algunos casos, dicha regulación está comprendida en la legislación de aplicación general que ampara a los trabajadores domésticos, pero en otros, las disposiciones sobre horas extraordinarias en relación con dichos trabajadores figuran en instrumentos legislativos que se ocupan específicamente de este sector.

EJEMPLOS

LÍMITACIÓN DEL NÚMERO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

En **Francia**, el artículo 15, sección *b*), párrafo 3 del convenio colectivo nacional sobre el trabajo doméstico, limita a diez el número de horas extraordinarias por cualquier período de una semana, y a un promedio de ocho el número de horas extraordinarias semanales durante cualquier período de 12 semanas consecutivas.

Según el artículo 11 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica**, un empleador no puede exigir ni permitir que un empleado trabaje más de 12 horas, incluidas las horas extraordinarias, durante cualquier día, ni que sobrepase más de 15 horas extraordinarias durante cualquier semana.

En **Austria**, el artículo 5, párrafo 5, de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* estipula que “El número de horas de trabajo [normales] previsto [...] más arriba sólo puede rebasarse en casos excepcionales”.

Un aspecto importante de las disposiciones jurídicas que regulan las horas extraordinarias es el carácter consensual de esta cuestión. Sin embargo, algunas leyes también permiten que los empleadores exijan horas extraordinarias en situaciones de emergencia, dentro de límites bien definidos.

EJEMPLO

HORAS EXTRAORDINARIAS EN CASOS DE EMERGENCIA

El artículo 8 de la Ley de **Finlandia** sobre el empleo de trabajadores del hogar (Nº 51/1977) permite sobrepasar las horas normales de trabajo de acuerdo con lo siguiente:

Quando se produzca de manera imprevista un accidente, caso repentino de enfermedad u otro suceso similar en el hogar del empleador y ello ponga o amenace verdaderamente con poner en peligro la vida, la salud o la propiedad, se podrá pedir a los trabajadores que lleven a cabo las tareas de emergencia que exijan las circunstancias, fuera del horario de trabajo habitual [...] Cada vez que se dé esta situación, podrán realizarse trabajos de emergencia durante un período máximo de dos semanas, sin que se rebasen 20 horas.

Cabe destacar que, cuando los empleadores piden a los trabajadores domésticos que realicen tareas de emergencia, la ley finlandesa les exige que escriban de inmediato al organismo competente encargado de la seguridad y la salud en el trabajo para notificarle la extensión del horario de trabajo, su motivo, el número de horas añadidas y la duración probable de la situación de emergencia. Además, la ley establece que dicha autoridad podrá limitar o interrumpir las tareas de emergencia, previa investigación. Así, esta legislación reconoce y trata de minimizar los efectos negativos del exceso de horas en la salud de los trabajadores domésticos, al tiempo que admite la necesidad de que en algunos casos se realicen trabajos de emergencia.

7.2.2. COMPENSACIÓN

Además de regular la cantidad de horas extraordinarias, la legislación debería prever un mecanismo de compensación. A menudo, los países crean mecanismos que requieren el pago de una cuantía superior a la que se abona por las horas de trabajo habituales, o una compensación en forma de tiempo libre, o una combinación de ambas opciones.

EJEMPLOS

COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

En **Francia**, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* establece, en el artículo 15, sección b), párrafo 3, una compensación monetaria o tiempo libre, según dos tasas de incremento distintas, en función del número de horas extraordinarias trabajadas:

[Las horas extraordinarias] serán compensadas mediante una remuneración o recuperación de tiempo libre, según un incremento del 25 por ciento (para las primeras ocho horas extraordinarias) y del 50 por ciento (para el tiempo de trabajo extraordinario superior a ocho horas).

En **Austria**, el párrafo 5 del artículo 5 de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* establece lo siguiente:

Si no se concede ningún período de descanso como compensación de [dichas] horas extraordinarias en las dos semanas civiles siguientes, deberá hacerse un pago especial en concepto de dichas horas adicionales trabajadas. El pago deberá equivaler a la remuneración de esas horas de trabajo con un suplemento en función de las tasas mínimas aplicables.

En **Sudáfrica**, la Resolución Sectorial 7, parte D, artículo 12, prevé una compensación pecuniaria o una combinación de la compensación pecuniaria y de tiempo libre, con el acuerdo de las partes:

- 1) *Un empleador deberá pagar a un trabajador doméstico al menos una vez y media su sueldo por las horas extraordinarias trabajadas.*
- 2) *Sin perjuicio del párrafo 1), podrá llegarse a un acuerdo según el cual el empleador:*
 - i) *deberá pagar al trabajador doméstico no menos de su salario ordinario por las horas extraordinarias trabajadas y concederle al menos 30 minutos de tiempo libre con remuneración completa por cada hora extraordinaria efectuada; o*
 - ii) *deberá conceder al trabajador doméstico por lo menos 90 minutos de tiempo libre remunerado por cada hora extraordinaria efectuada.*

7.2.3. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

Es indispensable hacer un seguimiento de las horas extraordinarias que efectúa un empleado de hogar para aplicar eficazmente los límites que marca la ley al respecto y asegurar que los trabajadores domésticos reciban una justa compensación por las horas extraordinarias trabajadas. Por consiguiente, cuando la legislación incluye la obligación de que los empleadores dejen constancia del horario de trabajo de los trabajadores domésticos, así como de las horas extraordinarias efectuadas, se está dando un paso importante de cara a la regulación de las horas de trabajo de estos trabajadores. También puede exigirse que los registros se pongan a disposición de los trabajadores y de las autoridades encargadas de supervisar el cumplimiento de la legislación, como las inspecciones laborales.

Recomendación núm. 201, subpárrafo 1 del párrafo 8

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.

EJEMPLOS

MANTENIMIENTO DE REGISTROS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS

El artículo 31 de la ley de **Finlandia** sobre el empleo de trabajadores del hogar exige que el empleador haga un seguimiento de las horas extraordinarias efectuadas por los trabajadores domésticos:

Los empleadores deberán diseñar un programa de trabajo en el que se indique el inicio y el final de la jornada laboral, las pausas [...] y el período de descanso semanal.

Los empleadores deberán mantener un registro independiente de los trabajos de emergencia que pueda haber y de las horas extraordinarias, junto con el incremento salarial que perciban por ese concepto. También deben figurar en el registro todo trabajo dominical y el aumento salarial que conlleve, y todo trabajo que se efectúe durante el período de descanso semanal, con la consiguiente reducción del horario normal de trabajo o la remuneración que se pague por dicho trabajo.

El programa de trabajo y el registro mencionados en este artículo deberán estar disponibles para su consulta por el trabajador y, previa solicitud, para su inspección por el organismo encargado de la seguridad y la salud. Cuando así se solicite, los empleadores deberán proporcionar al trabajador o a su representante un informe escrito de las inscripciones relativas a los trabajadores que figuran en el registro.

7.3. PAUSAS Y PERÍODOS DE DESCANSO

La regulación de las pausas y los períodos de descanso es también importante para proporcionar condiciones de trabajo decente a los trabajadores domésticos y viene a complementar la disposición de las horas normales de trabajo y la regulación de las horas extraordinarias, antes examinadas.

7.3.1. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

Un período de descanso diario es un descanso prolongado que tiene lugar dentro de cada intervalo de 24 horas, y el descanso semanal es un período de descanso más largo, que debe disfrutarse un día fijo de cada período de siete días. El Convenio núm. 189 se ocupa del descanso diario y semanal en su artículo 10, párrafos 1 y 2, mientras que la Recomendación núm. 201 aporta más orientaciones sobre el descanso semanal. En efecto, en muchos países, la legislación sobre el tiempo de trabajo contiene disposiciones que fijan el número de horas de descanso diario y semanal para los trabajadores domésticos.

Recomendación núm. 201, subpárrafo 2 del párrafo 11

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.

EJEMPLOS

ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD MÍNIMA DE HORAS DE DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

En **Irlanda**, el artículo 5, párrafo 1, del *Código de prácticas para la protección de las personas empleadas en hogares de otras personas* incorpora, a efectos de referencia, los requisitos relativos al período de descanso de aplicación general para todos los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo, de 1997, otorgando así a los trabajadores domésticos el derecho a un descanso periódico, al igual que los demás trabajadores.

En el artículo 16 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** se regulan los períodos de descanso diario y semanal de la siguiente manera:

- 1) *El empleador deberá conceder a un trabajador doméstico:*
 - a) *un período de descanso diario de al menos doce horas consecutivas entre el final de su trabajo y el comienzo de la jornada laboral del día siguiente;*
 - b) *[un] período de descanso semanal de al menos 36 horas consecutivas en el que, a menos que se convenga otra cosa, deberá estar incluido un domingo.*
- 2) *Mediante acuerdo escrito, el período de descanso diario previsto en el apartado a) del párrafo 1 podrá ser reducido a diez horas cuando el trabajador doméstico:*
 - a) *viva en el lugar de trabajo [...]; y*
 - b) *tenga pausas de al menos tres horas para comer.*

En **Austria**, el artículo 5, párrafos 3 y 4, de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* establece distintos períodos de descanso en función de si los trabajadores viven o no en el domicilio del empleador, pero en ambos casos exige que el período de descanso incluya el tiempo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana siguiente (para trabajadores menores de 18 años se conceden períodos de descanso que brindan mayor protección).

[...]

- 3) *Los trabajadores que residan en el hogar del empleador y que hayan cumplido 18 años tendrán derecho a disfrutar de un período de descanso de al menos diez horas, que debe incluir el tiempo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana siguiente.*
- 4) *Los trabajadores que no residan en el hogar del empleador y que hayan cumplido 18 años tendrán derecho a disfrutar de un período de descanso de al menos 13 horas, que debe incluir el tiempo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana siguiente.*

En **España**, el artículo 9, párrafo 4, del Real Decreto 1620/2011 establece las normas sobre el descanso diario:

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto [es decir, la diferencia entre

12 horas y el período de descanso efectivo] hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

La Ley N° 18.065 del **Uruguay** prevé 36 horas ininterrumpidas de descanso semanal y al menos diez horas de descanso después de cada día de trabajo, y especifica que los trabajadores domésticos que viven en el domicilio del empleador tienen derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas consecutivas (artículo 5).

Para que las normas sobre el tiempo de trabajo que se aplican a los empleados de hogar sean eficaces en la práctica, deberán estipular las razones en las que excepcionalmente los trabajadores deban realizar tareas durante sus períodos de descanso diario y semanal.

Recomendación núm. 201, párrafo 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.

Así, en algunos Estados la legislación permite excepciones a los períodos de descanso estipulados en determinadas circunstancias especiales o por acuerdo entre las partes y, en general, se establece que debe asignarse una compensación en forma de dinero, tiempo libre o ambas cosas.

EJEMPLOS

DEFINICIÓN DE CIRCUNSTANCIAS EN QUE ES POSIBLE TRABAJAR DURANTE PERÍODOS DE DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

En **Austria**, el artículo 5, párrafo 6, de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* estipula que en circunstancias excepcionales o urgentes será posible incumplir los requisitos relativos a las pausas y el descanso diarios, para lo que se exige una compensación monetaria, tiempo libre remunerado o ambas cosas:

[...]

6) Las pausas y los períodos de descanso nocturno establecidos en los párrafos 3 y 4 anteriores sólo podrán ser interrumpidos cuando sea necesario que el empleado trabaje durante esos períodos por razones urgentes, inaplazables o inevitables. Debe abonarse un pago suplementario por dicho trabajo, independientemente de que se conceda tiempo para compensar la menor duración de las pausas o de los períodos de descanso nocturno.

En **Finlandia**, el artículo 11 de la *Ley sobre el empleo de trabajadores del hogar* establece que las partes pueden estar de acuerdo en suspender con carácter excepcional el cumplimiento de los requisitos de descanso semanal, siempre y cuando se disponga claramente el pago de una compensación monetaria o la reducción de las horas de trabajo.

Si un período de descanso semanal se reduce temporalmente con el consentimiento del trabajador en situaciones que no sean emergencia, el tiempo de descanso no disfrutado deberá ser deducido del horario normal de trabajo del empleado, a más tardar durante el mes civil siguiente o bien, con el consentimiento del trabajador, podrá ser remunerado según se indica a continuación [doble de la tarifa habitual].

En algunos casos, se ha considerado conveniente permitir acumular el derecho al descanso semanal en períodos de dos semanas.

Recomendación núm. 201, subpárrafo 3 del párrafo 12

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.

EJEMPLO

AUTORIZACIÓN PARA ACUMULAR PERÍODOS DE DESCANSO SEMANAL

Al tiempo que estipula un descanso semanal de 36 horas, el artículo 16 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** también permite suspender el cumplimiento de este requisito en casos concretos, si las partes así lo convienen: “[...] un acuerdo por escrito puede establecer un período de descanso de al menos 60 horas consecutivas cada dos semanas”. Asimismo, en los artículos 17 y 18 se dispone que deberá abonarse una compensación cuando el trabajo se lleve a cabo excepcionalmente un domingo o un día festivo.

7.3.2. PAUSAS EN EL TRABAJO

Las disposiciones relativas a las pausas que han de otorgarse durante los períodos de trabajo también son aspectos esenciales que deben incorporarse a la legislación de protección del derecho al trabajo decente de los trabajadores domésticos. El número de pausas y su duración deberían determinarse teniendo en cuenta adecuadamente el número de horas trabajadas de forma continua. La finalidad de las pausas no se limita a permitir que los trabajadores tengan tiempo para tomar sus comidas, sino que se trata también de que tengan un descanso suficiente, lo cual reviste especial importancia cuando efectúan horas extraordinarias.

Recomendación núm. 201, párrafo 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.

EJEMPLOS

NÚMERO Y DURACIÓN DE LOS PERÍODOS DE DESCANSO

En **Zimbabwe**, el *Reglamento sobre las relaciones laborales y el empleo (trabajadores domésticos)*, de 1992, establece lo siguiente en su artículo 5, párrafo 3:

Ningún empleador podrá exigir ni permitir que un trabajador doméstico trabaje durante un período continuo de seis horas y media sin hacer una pausa de al menos treinta minutos para tomar un refrigerio, una pausa de una hora como mínimo para almorzar y una pausa de por lo menos quince minutos para tomar una bebida caliente.

En **Sudáfrica**, el artículo 15, párrafo 1, de la Resolución Sectorial 7 garantiza el derecho de todos los trabajadores domésticos a disfrutar de una pausa:

El empleador deberá conceder al trabajador doméstico que trabaje de forma continuada durante más de cinco horas una pausa para comer que dure al menos una hora seguida.

En **Austria**, el artículo 5, párrafo 3, de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* prevé que los trabajadores de hogar que viven en el domicilio del empleador disfruten de un total de tres horas de tiempo de descanso, incluyendo dos períodos de 30 minutos ininterrumpidos cada uno para comer, y que los demás empleados domésticos tengan derecho a realizar pausas en función de la duración total de su jornada laboral:

Si sobrepasa 4,5 horas, la jornada laboral deberá ser interrumpida por una o varias pausas preestablecidas, cuya duración siga las pautas que se indican a continuación. Las pausas deberán durar como mínimo:

<i>de 4,5 a 6 horas de trabajo.....</i>	<i>20 minutos,</i>
<i>de 6 a 8 horas de trabajo.....</i>	<i>30 minutos,</i>
<i>de 8 a 9 horas de trabajo.....</i>	<i>45 minutos,</i>
<i>más de 9 horas de trabajo.....</i>	<i>60 minutos.</i>

En algunos Estados, en determinadas circunstancias especiales o por acuerdo entre las partes, se permiten excepciones a las pausas estipuladas y se prevé una compensación en forma de dinero, tiempo libre o ambas cosas.

EJEMPLO

EXCEPCIÓN A LAS PAUSAS ESTABLECIDAS

En **Sudáfrica**, el artículo 15, párrafo 2, de la Resolución Sectorial 7 limita estrictamente la modificación del horario para las pausas/comidas de los trabajadores domésticos:

Mientras el trabajador doméstico disfrute de una pausa para comer, el empleador sólo podrá pedirle o permitirle que realice tareas que no puedan ser desatendidas y que no puedan ser efectuadas por otro trabajador doméstico.

La legislación también puede especificar si las pausas que se realizan durante la jornada de trabajo se consideran tiempo de trabajo y si se es necesario remunerarlas. Las pausas durante las cuales se requiere que el empleado permanezca disponible para trabajar deberían considerarse tiempo de trabajo y, por consiguiente, ser remuneradas.⁶⁶

EJEMPLOS

DEFINICIONES RELATIVAS A LAS PAUSAS EN EL TRABAJO

En **Finlandia**, el artículo 6 de la *Ley sobre el empleo de trabajadores del hogar* establece lo siguiente:

[...] las pausas de un mínimo de una hora durante las cuales el trabajador [del hogar] queda liberado de sus obligaciones y está autorizado a salir libremente del lugar de trabajo no se contabilizarán [en el tiempo de trabajo remunerado].

En **Malta**, la Ordenanza de 1976 sobre reglamentación del salario promulgada por el Consejo de Salarios del Servicio Doméstico, en su tenor enmendado, define las «horas de trabajo» como

el período, de cualquier día, durante el cual las personas asalariadas se encuentran a disposición del empleador, período del que quedan excluidos los intervalos previstos para las comidas y el descanso.

7.4. TRABAJO NOCTURNO

El trabajo nocturno es una realidad para muchos trabajadores domésticos. La reglamentación del trabajo nocturno es indisociable de los requisitos legales sobre descanso diario que protegen a los trabajadores contra la imposición de horarios de trabajo excesivos y períodos de descanso insuficientes.

⁶⁶ Véase OIT: *Horas de trabajo, ¿De lo fijo a lo flexible?*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, Ginebra, 2005, párrafo 47.

Para el trabajador doméstico, el trabajo nocturno debe ser una actividad de carácter excepcional. Son motivos excepcionales, por ejemplo, la enfermedad de algún miembro del hogar, la ausencia de los padres u otras situaciones imprevistas. Tales situaciones se suelen afrontar autorizando, bajo condiciones estrictas, excepciones con respecto al período de descanso diario (véase más arriba la sección 7.3.1). En lo que concierne a las situaciones que requieran que los trabajadores domésticos presten servicios habitualmente por la noche, la Recomendación núm. 201 establece para estos trabajadores medidas comparables a las que tienen por objeto proteger a los trabajadores en general contra los efectos negativos de los períodos de disponibilidad laboral inmediata, es decir, medidas para establecer un número máximo de horas autorizadas de trabajo nocturno, y normas relativas al descanso y la remuneración.⁶⁷

7.4.1. LIMITACIONES AL TRABAJO NOCTURNO

Varios países han incorporado límites al trabajo nocturno en los instrumentos legislativos y normativos nacionales que tratan específicamente de los trabajadores domésticos. En algunos casos, para que el trabajo nocturno pueda tener lugar se exige el consentimiento de los trabajadores o, cuando no existe tal requisito, la legislación impone limitaciones estrictas a las circunstancias en que se puede requerir ese tipo de trabajo.

EJEMPLOS

LIMITACIONES AL TRABAJO NOCTURNO

En **Zimbabwe**, el artículo 5, párrafo 2, del Reglamento sobre las relaciones laborales y el empleo (trabajadores domésticos), de 1992, establece lo siguiente:

No se exigirá al trabajador doméstico cuyo domicilio se encuentre fuera de los locales del empleador que preste servicios después de las 19 horas.

El artículo 9 de la Ley sobre el empleo de trabajadores del hogar de **Finlandia** establece restricciones al trabajo nocturno entre las 23 horas y las 6 horas de la mañana siguiente, que sólo puede efectuarse con el consentimiento del trabajador, salvo en casos de emergencia:

Los empleadores pueden requerir que los trabajadores del hogar presten servicios entre las 6 y las 23 horas.

⁶⁷ Recomendación núm. 201, párrafo 9, subpárrafo 2).

En otros momentos del día [es decir, durante la noche], se podrá exigir a los trabajadores del hogar que presten servicios únicamente en los siguientes casos:

- 1) para llevar a cabo trabajos de emergencia [...];*
- 2) cuando el trabajador dé su consentimiento para permanecer en disponibilidad laboral inmediata, o para llevar a cabo tareas conexas [...]; o*
- 3) cuando el trabajador dé su consentimiento para trabajar temporalmente durante la noche, de manera temporal, si ellos es absolutamente necesario por motivos imperiosos.*

En **Francia**, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* reconoce que ciertos tipos de trabajo nocturno que realizan los trabajadores domésticos son incompatibles con el trabajo diurno de tiempo completo. Concretamente, en los artículos 3 (sección *b*), párrafo 7), y 6 (sección *b*), párrafo 1) se describen las circunstancias en que se puede requerir que los trabajadores domésticos que no tienen habitación privada en el lugar de trabajo permanezcan junto a una persona enferma durante la noche cuando sus circunstancias puedan hacer necesaria la intervención de estos trabajadores en cualquier momento. En el convenio colectivo se precisa que dicha modalidad de empleo no es compatible con un empleo a tiempo completo en horario diurno.

7.4.2. COMPENSACIÓN

Las normas relativas al trabajo nocturno aplicables a los trabajadores domésticos prevén a menudo compensaciones específicas para el trabajo realizado por la noche, que incluyen pero no se limitan a compensaciones monetarias o tiempo libre, o modalidades que combinan ambas formas.

EJEMPLO

COMPENSACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO

En **Sudáfrica**, la Resolución Sectorial 7, en su artículo 13, exige que la realización de trabajo nocturno sea objeto de un acuerdo establecido previamente entre el empleador y el trabajador, que ha de incluir disposiciones sobre la prestación compensatoria concertada que recibirá el trabajador, así como sobre el transporte desde y hacia el domicilio del trabajador cuando éste no resida en el hogar del empleador. Si el empleador requiere que el trabajador doméstico preste servicios durante un período de más de una hora después de las 22 horas y antes de las 6 horas de la mañana siguiente por lo menos cinco veces al mes o 50 veces al año, el empleador deberá dar cumplimiento a las disposiciones detalladas sobre trabajo nocturno contenidas en los párrafos 3 y 4 del artículo 17 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

7.5. MODALIDADES DE DISPONIBILIDAD LABORAL INMEDIATA

Existe la posibilidad de pedir a los trabajadores domésticos, en particular a los que se ocupan de niños pequeños, enfermos o personas con discapacidad, que estén disponibles para trabajar en períodos distintos de las horas de trabajo normales. Estos períodos, durante los cuales el trabajador permanece a disposición del empleador, se conocen comúnmente como períodos de disponibilidad laboral inmediata o de guardia. Desarrollar un marco legislativo para compensar y limitar estas horas es una etapa importante del proceso que consiste en colmar las brechas en la protección de los trabajadores domésticos por lo que se refiere al tiempo de trabajo. En las disposiciones legislativas sobre los períodos de disponibilidad laboral de los trabajadores domésticos se reconoce a la vez la necesidad de tener un margen de flexibilidad para algunos aspectos del trabajo doméstico y la necesidad de proteger a los trabajadores domésticos contra los abusos de dicha flexibilidad que se traducen en jornadas de trabajo «interminables».

Convenio núm. 189, artículo 10, párrafo 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.

Recomendación núm. 201, párrafo 9, subpárrafo 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.*

Entre los aspectos de la regulación de los períodos de disponibilidad laboral inmediata figuran los siguientes: 1) identificación de los tipos de trabajo o de servicios respecto de los cuales se permitirá el trabajo en disponibilidad inmediata; 2) determinación del nivel de la remuneración; 3) limitación del nú-

mero de períodos de disponibilidad; y 4) establecimiento obligatorio de un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador con respecto a los períodos de disponibilidad. Algunos Estados se han dotado de normas legales que regulan los períodos de disponibilidad, específicamente cuando dichos períodos son nocturnos. En otros casos, la legislación puede limitar el número de horas de disponibilidad en el contexto de la regulación de las horas de trabajo de noche.

EJEMPLOS

REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN DISPONIBILIDAD INMEDIATA

En la **República Checa**, el artículo 95 del Código del Trabajo (Ley N° 262/2006 (refundida)) exige que ambas partes en la relación de trabajo se pongan de acuerdo para la realización de horas de disponibilidad laboral inmediata y fija criterios para la remuneración de los períodos de disponibilidad:

1) El empleador de personal doméstico sólo podrá requerir que se efectúen horas en disponibilidad laboral inmediata cuando esta modalidad de trabajo haya sido objeto de un acuerdo previo con la trabajadora o el trabajador. La persona que efectúe horas en disponibilidad inmediata tendrá derecho a una remuneración por lo menos equivalente al 10 por ciento de sus ingresos medios, salvo que se haya convenido otra proporción o cuantía en el convenio colectivo pertinente.

2) Cuando una persona efectúe horas en disponibilidad inmediata, tendrá derecho a un sueldo o salario [...] El tiempo de trabajo en disponibilidad inmediata que exceda del horario de trabajo habitual por semana se considerará trabajo en horas extraordinarias.

En **Finlandia**, el artículo 6 de la *Ley sobre el empleo de trabajadores del hogar* establece lo siguiente:

En los casos en que los trabajadores están obligados por contrato a permanecer en el hogar del empleador a fin de estar disponibles para trabajar, en particular para cuidar de los niños, de miembros de la familia enfermos o de otros miembros del hogar, no menos de la mitad de dicho tiempo de disponibilidad laboral se contabilizará como horas de trabajo normales efectuadas, o se remunerará por separado [por lo menos a razón de la mitad de la remuneración básica que se pagaría por el mismo número de horas en horario normal].

En **Francia**, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* regula de forma bastante detallada las denominadas «horas de presencia responsable» de los trabajadores domésticos que se ocupan de niños, ancianos y personas con discapacidad. Las «horas de presencia responsable» se definen de la siguiente forma:

Son horas de presencia responsable aquellas en que la persona asalariada puede utilizar su tiempo para sí misma, pero manteniéndose disponible para prestar servicio en cualquier momento, de ser necesario.

A efectos de la remuneración, una hora de presencia responsable equivale a 2/3 de una hora de trabajo corriente (artículo 3, sección a)). Por otra parte, en el artículo 6 del convenio colectivo se describe el tipo de situación en que se puede requerir que un trabajador doméstico pernocte en el domicilio del empleador a fin de estar disponible durante la noche en caso de que se necesiten sus servicios («presencia nocturna»):

La presencia nocturna compatible con un empleo de jornada diurna se define como la obligación que la persona asalariada tiene de dormir en el domicilio del empleador, en un cuarto individual, sin efectuar su trabajo habitual, pero manteniéndose disponible para prestar servicios eventualmente en el marco de sus funciones. La duración de la presencia nocturna no puede exceder de 12 horas. Salvo caso excepcional, no se podrá exigir a la persona asalariada que efectúe más de cinco noches consecutivas de presencia y disponibilidad laboral.

La presencia nocturna se ha de remunerar según una tasa global no inferior a 1/6 del salario que se paga habitualmente por un tiempo de trabajo idéntico en horario normal. Esta remuneración se incrementará en función de la naturaleza del trabajo y del número de intervenciones. Si la persona asalariada ha de intervenir varias veces todas las noches, la totalidad de las horas de trabajo efectuadas en horario nocturno se considerarán como horas de presencia responsable. Tanto las horas de presencia nocturna como las horas de presencia responsable han de ser objeto de un acuerdo por escrito.

En **España**, el Real Decreto 1620/2011 regula los períodos de disponibilidad laboral inmediata («tiempos de presencia») en los párrafos 1 y 2 de su artículo 9, de la siguiente manera:

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

El artículo 14 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** define los períodos de disponibilidad inmediata con respecto al trabajo realizado por la noche. Así, los trabajadores sólo pueden ser convocados a prestar servicios que se necesiten de forma urgente:

1) [...] se entiende por tiempo de disponibilidad laboral inmediata cualquier período comprendido entre las 20 horas y las 6 horas de la mañana siguiente durante el cual se necesite que el trabajador doméstico permanezca en el lugar de trabajo, pudiendo

descansar o dormir, pero manteniéndose disponible para trabajar tan pronto se necesiten sus servicios.

2) El empleador sólo podrá requerir o permitir que un trabajador doméstico se mantenga en disponibilidad inmediata cuando tal modalidad de trabajo sea objeto de un acuerdo por escrito y a condición de que el trabajador doméstico reciba una compensación consistente en el pago de una suma de por lo menos 20,00 rand por turno.

3) El empleador no podrá requerir ni permitir que un trabajador doméstico se mantenga en disponibilidad inmediata más de cinco veces al mes o 50 veces al año.

4) El empleador sólo podrá requerir o permitir que un trabajador doméstico [en disponibilidad laboral inmediata] efectúe trabajos que sea imprescindible llevar a cabo sin demora.

Al definir expresamente las horas de disponibilidad inmediata como horas de trabajo nocturno, la legislación de Sudáfrica ha impedido que la modalidad de trabajo en disponibilidad socave las limitaciones y los requisitos de compensación relativos a las horas normales de trabajo. Cuando la duración del período de trabajo en disponibilidad sea superior a tres horas, será obligatorio pagar dicho tiempo como horas extraordinarias o compensarlo con tiempo libre (artículo 14, párrafo 4), además de la asignación correspondiente por turno de disponibilidad.

7.6. VACACIONES Y LICENCIAS

Las vacaciones anuales y el derecho a disfrutar de los días festivos son otros aspectos importantes de la regulación del tiempo de trabajo que se debería aplicar a los trabajadores domésticos. Las vacaciones no sólo proporcionan a los trabajadores domésticos el tiempo necesario para el descanso y el esparcimiento, sino que les permiten también asumir las responsabilidades familiares y, en un plano más general, lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Estos períodos de vacaciones pueden tener especial importancia para las personas que han debido emigrar al extranjero o en su propio país, sin sus familias. En las secciones siguientes se ofrecen también algunos ejemplos de la forma en que los Estados han abordado los permisos o licencias por enfermedad y maternidad.

7.6.1. VACACIONES ANUALES PAGADAS

En las disposiciones legislativas relativas a las vacaciones anuales retribuidas se debería especificar la duración mínima de las vacaciones pagadas a que tienen derecho los trabajadores domésticos, la cual no debería ser inferior a la duración de las vacaciones anuales de que disfruten otros trabajadores.⁶⁸

Además de determinar la duración de las vacaciones anuales pagadas, la legislación puede ser la vía para regular aspectos como el momento en que comienza

.....
⁶⁸ Véase el artículo 10, párrafo 1, del Convenio núm. 189.

el derecho a vacaciones, los períodos en que el trabajador podrá tomar las vacaciones, el número máximo de días que puede tener un intervalo continuo de vacaciones o licencia y/u otras modalidades relativas al ejercicio de este derecho. Entre las disposiciones relativas a las vacaciones anuales también se pueden indicar expresamente que éstas son obligatorias y que el empleador no puede pedir a la persona a su servicio que trabaje durante dichas vacaciones anuales. También se puede precisar claramente que el tiempo (al margen del trabajo) que el trabajador doméstico pasa con la familia del empleador a petición de éste no debe contabilizarse en las vacaciones anuales del trabajador.

Recomendación núm. 201, párrafo 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.

EJEMPLOS

REGULACIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES

En **Belarús**, el artículo 312, párrafo 3, del Código del Trabajo, de 1999, dispone que los trabajadores domésticos tienen derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración de al menos 21 días civiles con arreglo a las condiciones generales establecidas en dicho Código del Trabajo (artículo 155).

En **Francia**, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* prevé, en su artículo 16, cuatro semanas de vacaciones anuales pagadas que se acumulan en intervalos mensuales a lo largo del año, e impone algunas condiciones en cuanto a los períodos en que se deben tomar dichas vacaciones y a su continuidad:

a) Obtención del derecho a vacaciones pagadas

Tiene derecho a vacaciones anuales pagadas toda persona asalariada (ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial) que en el curso del año de referencia (contado desde el 1º de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso) demuestre que ha estado empleada por un mismo empleador durante un período equivalente a un mínimo de un mes de presencia en el trabajo.

b) Duración de las vacaciones

La duración de las vacaciones pagadas anuales ha de ser de dos y medio días hábiles por mes de presencia en el trabajo (o por un período de cuatro semanas o por períodos equivalentes a 24 días), sea cual sea el horario habitual de trabajo.

[...]

A menos que las partes hayan concertado un acuerdo distinto sobre esta materia, la fecha de inicio de las vacaciones será fijada por el empleador, previéndose un plazo de notificación suficiente (de dos meses como mínimo) que debe figurar en el contrato de trabajo, a fin de permitir que la persona asalariada organice sus vacaciones.

c) *Disfrute de las vacaciones*

Es obligatorio tomar las vacaciones anuales.

A menos que las partes hayan concertado un acuerdo distinto sobre esta materia, debería concederse un período continuo de vacaciones de dos semanas como mínimo (o 12 días hábiles consecutivos) entre el 1º de mayo y el 31 de octubre del mismo año.

Cuando el derecho a vacaciones acumulado sea inferior a 12 días hábiles, estas vacaciones deberán tomarse en su totalidad y de manera continua.

En **Sudáfrica**, el artículo 19 de la Resolución Sectorial 7 prevé vacaciones pagadas que podrán otorgarse una vez al año o según otra periodicidad especificada en un acuerdo entre las partes, en el entendido de que tales vacaciones podrán disfrutarse en un solo intervalo continuo si el trabajador así lo solicita:

1) *El empleador debe conceder al trabajador doméstico:*

- a) *al menos tres semanas de vacaciones anuales con salario completo por cada 12 meses de empleo efectivo (el «ciclo de las vacaciones anuales»);*
- b) *de común acuerdo, al menos un día de vacaciones anuales con salario completo por cada 17 días de trabajo efectuados por el empleado doméstico o respecto de los cuales éste tenía derecho a recibir su salario; o*
- c) *de común acuerdo, una hora de vacaciones anuales con salario completo por cada 17 horas de trabajo efectuadas por el empleado doméstico o respecto de las cuales éste tenía derecho a recibir su salario.*

[...]

4) *El empleador debe:*

- a) *otorgar al menos tres semanas de vacaciones anuales con salario completo por cada 12 meses de empleo efectivo (el «ciclo de las vacaciones anuales») que se disfrutarán a más tardar seis meses después de haber finalizado el ciclo de las vacaciones anuales o el año en que el trabajador doméstico obtuvo dichas vacaciones;*
- b) *permitir que se disfruten en un solo intervalo continuo las vacaciones obtenidas en un año, si así lo solicita el trabajador doméstico.*

[...]

7) *El empleador del trabajador doméstico no podrá exigir ni permitir que éste le preste servicios durante ningún período de vacaciones anuales.*

8) *El empleador del trabajador doméstico no podrá requerir que éste acepte un pago en sustitución de las vacaciones pagadas a que tiene derecho según este artículo, salvo en caso de terminación de la relación de empleo conforme a lo dispuesto en el artículo 25.*

En **Turkmenistán**, de conformidad con el artículo 292 del Código del Trabajo de 2009, el tiempo de trabajo y las vacaciones anuales pagadas se definen por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador. La duración de las vacaciones anuales pagadas no puede ser menor que la duración fijada por el Código del Trabajo.

También son pertinentes las disposiciones que precisan las modalidades de pago de una compensación o indemnización por determinados períodos de las vacaciones anuales. Por ejemplo, en dichas disposiciones se puede exigir el pago de una indemnización al trabajador doméstico antes del comienzo de las vacaciones, o puede preverse una asignación o bonificación compensatoria. Además, en el caso de los trabajadores domésticos cuya remuneración comprende algunas formas de pago en especie que no podrán recibir durante el período de vacaciones, tal vez haya que reclamar también el pago de una suma en efectivo equivalente al valor de dichas formas de remuneración en especie.

EJEMPLOS

MODALIDADES DE PAGO DURANTE LOS PERÍODOS DE VACACIONES ANUALES

El *Reglamento sobre las relaciones laborales y el empleo (trabajadores domésticos)*, de 1992, de **Zimbabwe** exige que el trabajador doméstico reciba antes de su partida el pago correspondiente al período en que disfrutará de sus vacaciones:

[a] el trabajador doméstico que se apresta a disfrutar de sus vacaciones deberá recibir antes de su partida el salario correspondiente al período en que se encontrará en vacaciones.

En **Francia**, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* prevé en su artículo 16, sección e), que:

Las vacaciones anuales pagadas han de remunerarse en el momento en que se toman. [...] Las prestaciones en especie que la persona asalariada deja de percibir durante las vacaciones no se descontarán del importe de su remuneración.

Del mismo modo, la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* de **Austria** establece, en su artículo 9, párrafo 2, que durante las vacaciones anuales los trabajadores domésticos tendrán derecho a percibir en efectivo las prestaciones que, habitualmente, reciben en especie durante el período de trabajo. En el mismo artículo se dispone que, además de la remuneración monetaria normal, el personal doméstico percibirá una paga extraordinaria por vacaciones, de una cuantía que se determinará en función de sus años de servicio:

[...] La cuantía de la paga extraordinaria por vacaciones será igual al doble de la remuneración monetaria mensual del trabajador cuando éste tenga menos de 20 años de servicio, o a 2,5 veces dicha remuneración mensual cuando el trabajador tenga más de 20 años de servicio.

7.6.2. DÍAS FESTIVOS

Asegurar que los trabajadores domésticos también disfruten de los días festivos a que tienen derecho los trabajadores en general no sólo es coherente con los demás esfuerzos que se despliegan para lograr la igualdad de acceso a condiciones de trabajo decentes para los trabajadores domésticos, sino que también constituye un reconocimiento de que estos trabajadores son miembros de pleno derecho de las sociedades en que viven. En algunos países, la legislación aplicable a los trabajadores domésticos establece su derecho a disfrutar de los días festivos, si bien admiten expresamente la posibilidad de que el trabajador doméstico pueda trabajar durante dichos días festivos a condición de que esté de acuerdo en hacerlo. Para tales casos, la legislación suele prever una compensación monetaria determinada, superior a la tasa del salario normal del trabajador, o tiempo libre compensatorio.

EJEMPLOS

DERECHO A DÍAS FESTIVOS

En **Zimbabue**, el *Reglamento sobre las relaciones laborales y el empleo (trabajadores domésticos)*, de 1992, prevé en su artículo 14 lo siguiente:

1) *Se concederá a los trabajadores domésticos permiso para ausentarse los días festivos, y se deberá pagarles su salario diario habitual por cada día festivo:*

En el entendido de que, cuando el trabajador doméstico acepte trabajar un día festivo, se le deberá abonar, además del pago contemplado en este párrafo 1, un subsidio correspondiente al tiempo trabajado en ese día festivo calculado con arreglo a las disposiciones del artículo 8 (Horas extraordinarias).

2) *Ningún día festivo trabajado por el empleado de hogar podrá deducirse de los días de trabajo habituales ni intercambiarse con uno de éstos sin el consentimiento del empleado:*

En el entendido de que, cuando el trabajador doméstico dé su consentimiento, tendrá derecho a por lo menos dos días de descanso por cada día festivo o medio día festivo trabajado, o a un día libre por cualquier período inferior trabajado en un día festivo.

Análogamente, el artículo 18 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** establece un mecanismo de compensación de los trabajadores domésticos que convengan en trabajar durante parte de un día festivo o todo dicho día:

1) *El empleador no podrá exigir que un trabajador doméstico trabaje en un día festivo, a menos que esa eventualidad esté prevista en un acuerdo entre las partes.*

2) *Si el día festivo de que se trate cae en un día en el que el trabajador doméstico hubiera prestado servicios normalmente, el empleador deberá pagar al trabajador doméstico [...] que preste servicios en dicho día festivo al menos el doble del salario diario habitual.*

- 3) Si un trabajador doméstico [...] presta servicios en un día festivo en el que no hubiera trabajado normalmente, el empleador deberá pagarle una cantidad igual a:
- a) la remuneración diaria del trabajador doméstico más...
 - b) la remuneración horaria del trabajador doméstico por cada hora trabajada en dicho día festivo.
- 4) El empleador deberá pagar al trabajador doméstico el trabajo efectuado en un día festivo en las mismas fechas de pago de los días habituales de trabajo.

7.6.3. LICENCIA DE ENFERMEDAD

En el marco de las disposiciones legislativas que regulan la licencia de enfermedad podrán determinarse la duración de dicha licencia y definirse los criterios y requisitos para tener derecho a esa licencia. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no debería constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo⁶⁹. Los mecanismos de seguridad social que permiten preservar los ingresos durante la licencia de enfermedad, incluidas las prestaciones en caso de enfermedad, deberían extenderse gradualmente a los trabajadores domésticos en los países que aún no lo hayan hecho⁷⁰. Cuando proceda, se podrá hacer recaer en el empleador la responsabilidad de remunerar al trabajador en caso de enfermedad o de proporcionarle otras formas de apoyo.

EJEMPLOS

DERECHO A LA LICENCIA DE ENFERMEDAD

En **Austria**, el artículo 10 de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* establece lo siguiente:

1) Cuando, después de haber entrado al servicio del empleador, la persona asalariada se encuentre en la imposibilidad de trabajar debido a una enfermedad (o accidente) que no sea el resultado de actos intencionales o de negligencias graves, esta persona conservará su derecho a remuneración durante un período de hasta seis semanas. El derecho a remuneración se prolongará a ocho semanas cuando la relación de trabajo exista desde hace cinco años, a diez semanas cuando dicha relación de trabajo exista desde hace 15 años y a doce semanas cuando la relación de trabajo se haya mantenido de forma ininterrumpida durante 25 años. En cada caso,

⁶⁹ Así se dispone en el artículo 6, párrafo 1, del Convenio núm. 158. Además, de conformidad con dicho Convenio, la definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del artículo 6 serán determinadas de conformidad con la legislación nacional, con los contratos colectivos vigentes, con los laudos arbitrales o sentencias judiciales que se hayan dictado, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. El párrafo 2 del artículo 6 del Convenio núm. 158 ha de leerse conjuntamente con el artículo 1 del mismo Convenio.

⁷⁰ Véase el artículo 14 del Convenio núm. 189.

la persona asalariada tendrá derecho a percibir la mitad de la remuneración por un período adicional de cuatro semanas.

[...]

4) Cuando la imposibilidad de trabajar sea consecuencia de un accidente ocurrido en el trabajo o de una enfermedad profesional según los términos de las normas establecidas por la institución de seguro de accidentes competente, la persona asalariada tendrá derecho, desde el inicio de la relación laboral, a continuar percibiendo su remuneración hasta ocho semanas. La duración de este derecho a la remuneración se incrementará hasta diez semanas cuando la relación de trabajo se haya mantenido sin interrupción durante 15 años.

En particular, en esta ley también se precisa que, en las circunstancias a que se refiere el artículo 10, los trabajadores domésticos no podrán ser despedidos (véase el artículo 11).

El Código del Trabajo de **Viet Nam**, en su artículo 139, párrafo 2, impone al empleador una obligación de carácter general en el sentido de cuidar de los trabajadores domésticos enfermos o lesionados:

El empleador tiene la obligación de respetar el honor y la dignidad de los empleados de hogar y de asegurar que reciban los cuidados y tratamientos necesarios en caso de enfermedad o de accidente.

En **Zambia**, el artículo 8 del *Decreto sobre los salarios mínimos y las condiciones de trabajo (trabajadores domésticos)*, de 2011, establece lo siguiente:

El empleador deberá otorgar al trabajador doméstico una licencia pagada con salario completo [...] de no menos de dos días por mes, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) excepto en el caso de terminación de la relación de trabajo, el trabajador doméstico tendrá derecho a licencia sólo después de haber prestado servicios al empleador durante un período continuo de por lo menos seis meses;*
- b) las vacaciones pagadas y los domingos no se incluirán en el cálculo del período de licencia;*
- c) el empleador tendrá derecho a examinar detenidamente las solicitudes de licencia, teniendo debidamente en cuenta los intereses de la familia, antes de dar su acuerdo en cuanto a las fechas en que podrá tomarse la licencia de que se trate.*

7.6.4. LICENCIA DE MATERNIDAD

El derecho a la licencia de maternidad tiene particular importancia en el sector del trabajo doméstico debido a que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres. Por consiguiente, la legislación debería extender a las trabajadoras domésticas la misma protección relativa a la maternidad que se proporciona a las trabajadoras de otros sectores.⁷¹

Aun cuando la presente sección se centra en la licencia de maternidad, hay que tener en cuenta que la protección de la maternidad para las trabajadoras domésticas también debería comprender otras cuestiones conexas, como la protección contra la discriminación por motivo de embarazo o de maternidad (en particular, el despido discriminatorio),⁷² y el establecimiento de un sistema de prestaciones en efectivo para las mujeres que se ausentan del trabajo haciendo uso de su licencia de maternidad. En el Convenio núm. 189 se preciza la aplicación de medidas que garanticen a los trabajadores domésticos condiciones no menos favorables que las que rigen para los trabajadores en general, en materia de protección de la seguridad social y específicamente con respecto a la maternidad.⁷³

EJEMPLOS

DERECHO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD

En **Francia**, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* establece en su artículo 23 (Maternidad – Adopción – Licencia parental) que “las personas asalariadas empleadas por particulares están amparadas por normas específicas previstas en el Código del Trabajo”.

En **Zimbabwe**, el *Reglamento sobre las relaciones laborales y el empleo (trabajadores domésticos)*, de 1992, establece en su artículo 21, párrafo 1, lo siguiente:

Para evitar toda duda, valga precisar que cada trabajadora doméstica tendrá derecho a la licencia de maternidad, con arreglo al artículo 19 de la Ley de Relaciones Laborales, de 1985.

⁷¹ De conformidad con el Convenio núm. 183, las medidas de protección de la maternidad previstas en dicho instrumento deben aplicarse a todas las mujeres asalariadas, incluidas las que “desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente”.

⁷² Véanse los artículos 8 y 9 del Convenio núm. 183, así como los apartados d) y e) del artículo 5 del Convenio núm. 158.

⁷³ Véase el artículo 13 del Convenio núm. 189.

El artículo 22 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** establece requisitos específicos sobre la licencia de maternidad otorgada a las trabajadoras domésticas, tanto con respecto a la duración como al período en que puede ejercerse ese derecho:

- 1) *Toda trabajadora doméstica tiene derecho a por lo menos cuatro meses consecutivos de licencia de maternidad.*
- 2) *La trabajadora doméstica puede comenzar la licencia de maternidad:*
 - a) *en cualquier momento a partir de cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto, a menos que convenga en otro momento; o*
 - b) *en una fecha a contar de la cual un médico o una partera certifiquen que su alejamiento del trabajo es necesario para la salud de la trabajadora doméstica o la de su hijo por nacer.*
- 3) *Toda trabajadora doméstica puede estar ausente del trabajo durante seis semanas después del nacimiento de su hijo, a menos que un médico o una partera certifique que está en buenas condiciones de salud para reintegrarse al trabajo.*
- 4) *Toda trabajadora doméstica que tenga un aborto espontáneo durante el tercer trimestre de embarazo o un niño mortinato tendrá derecho a una licencia de maternidad de seis semanas después del aborto espontáneo o de la muerte fetal, independientemente de que la trabajadora doméstica se encuentra ya disfrutando de la licencia de maternidad en el momento del aborto espontáneo o de la muerte fetal.*

En particular, la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** también establece que el despido de una trabajadora por motivo de su embarazo o de su intención de quedar embarazada o por cualquier otro motivo relacionado con su embarazo, así como la negativa a permitir que una trabajadora regrese de la licencia de maternidad para reanudar el trabajo, es automáticamente injustificado en virtud de las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales de 1995. Tales disposiciones extienden a las trabajadoras domésticas la protección contra la discriminación, en un ámbito que necesita singularmente dicha protección.

En el apartado e) de su artículo 5, el Convenio núm. 158 establece que la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad no puede constituir un motivo válido para el despido. Muchos países, a través del mundo, han incorporado esta norma a su legislación laboral.⁷⁴

.....
⁷⁴ Véanse ejemplos de derecho laboral comparado relativos a esta cuestión en EPLex, la base de datos de la OIT dedicada a la legislación sobre protección del empleo. En relación con este tema, véase también el artículo 8 del Convenio núm. 183.

7.6.5. OTROS TIPOS DE PERMISO O LICENCIA PERSONAL

También se puede considerar la posibilidad de conceder otros permisos y licencias, remunerados o no, en relación con ciertos acontecimientos de la vida, como el matrimonio o el fallecimiento, el nacimiento o la enfermedad de miembros de la familia, o en general para atender asuntos familiares de carácter urgente. Así, la Recomendación núm. 201 promueve políticas y programas orientados a atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y a asegurar que los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.⁷⁵

En **Burkina Faso**, el Decreto N° 2010-807/PRES/PM/MTSS de 31 de diciembre de 2010 que establece las condiciones de trabajo del personal doméstico prevé, en su artículo 14, permisos excepcionales para los trabajadores con más de seis meses de antigüedad, que les permiten ausentarse por un total máximo de diez días al año a fin de atender determinadas circunstancias familiares que deben demostrarse con la documentación apropiada.

En **Sudáfrica**, el artículo 21 de la Resolución Sectorial 7 prevé cinco días de «licencia pagada de responsabilidad familiar» en el caso de parto, o de enfermedad o fallecimiento de ciertos miembros de la familia, para los trabajadores domésticos que hayan alcanzado una determinada antigüedad en su empleo y que trabajen por lo menos un cierto número de días por semana para el empleador.

.....
⁷⁵ Véanse los apartados b) y c) del subpárrafo 1) del párrafo 25 de la Recomendación núm. 201.



El trabajo doméstico es una de las actividades laborales peor pagadas, en cualquier mercado de trabajo. El hecho de que esta actividad sea generalmente infravalorada y mal remunerada obedece, en parte, al hecho de que en ella se repiten tareas que tradicionalmente han sido realizadas sin remuneración por las mujeres miembros del hogar, por lo que se considera que no requieren calificaciones y que carecen de valor.⁷⁶

Los trabajadores domésticos suelen tener un escaso poder de negociación de las condiciones de su empleo, inclusive en materia de remuneración, y con frecuencia no figuran en los convenios colectivos. Los trabajadores domésticos migrantes contratados a través de intermediarios se encuentran particularmente limitados por lo que se refiere a hacer valer sus competencias laborales y su motivación. De ahí que, las más de las veces, el salario de una trabajadora doméstica quede determinado en la práctica por lo que el jefe de familia está dispuesto a pagar.⁷⁷ Por otra parte, los trabajadores domésticos pueden verse confrontados a prácticas abusivas en relación con los salarios, como, por ejemplo, su abono incompleto o la demora en el pago.⁷⁸

La existencia de una legislación relativa a los salarios mínimos y a la protección de los salarios puede contribuir de forma considerable a promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico. El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 contienen orientaciones específicas sobre estos temas, y complementan otras normas internacionales del trabajo pertinentes en materia de fijación de los salarios mínimos⁷⁹ y de protección de los salarios.⁸⁰

.....
⁷⁶ Con respecto a este tema, véase también OIT: *Remuneración en el Trabajo Doméstico*, serie Trabajo Doméstico, Nota de Información 1 (Ginebra, 2011).

⁷⁷ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010, párrafos 25, 49-50 y 139.

⁷⁸ *Ibid.*, párrafos 23-24.

⁷⁹ Véanse el Convenio núm. 26 (ratificado por 103 Miembros de la OIT), el Convenio núm. 131 (ratificado por 51 Miembros de la OIT) y la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos (1970), núm. 135, que complementa al Convenio núm. 131.

⁸⁰ Véanse el Convenio núm. 95 (ratificado por 96 Miembros de la OIT) y la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85), que lo complementa. El párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 95 permite excluir de la aplicación de algunas o de todas sus disposiciones a las personas empleadas en el servicio doméstico. Sin embargo, cuando el Estado Miembro ratificante no ha notificado a la OIT tales exclusiones en la primera memoria que cada Miembro ha de presentar a la OIT en virtud del artículo 22 de su Constitución, el Miembro ratificante queda obligado a dar efecto a las disposiciones del Convenio núm. 95 con respecto a estos trabajadores.

8.1. ÁMBITO DE COBERTURA DEL SALARIO MÍNIMO

Incluir a los trabajadores domésticos en el ámbito de cobertura de un régimen de salario mínimo es uno de los medios para elevar el nivel inadecuadamente bajo de los salarios practicados en este sector.

Convenio núm. 189, 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.

Las leyes sobre el salario mínimo existentes en distintos países enfocan de diversas maneras la cuestión del salario mínimo para los trabajadores domésticos. Con todo, se destacan dos opciones principales: 1) la cobertura brindada por una tasa de salario mínimo nacional de aplicación general; y 2) la cobertura brindada por una tasa o tasas de ámbito sectorial o a nivel de ocupación. También hay variaciones en cuanto al mecanismo utilizado para fijar las tasas de salario mínimo y en cuanto a la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El tipo de cobertura, el mecanismo previsto para fijar y ajustar los salarios mínimos, así como los criterios para determinar las tasas aplicables a los trabajadores domésticos y los niveles efectivos de su remuneración deben ser determinados en el contexto de cada país en particular.

El mecanismo y los procedimientos para fijar los salarios mínimos de los trabajadores domésticos pueden ser los mismos que se utilicen para establecer los salarios mínimos aplicables a otros trabajadores. Dicho esto, hay algunos países que no tienen un mecanismo de fijación de un salario mínimo general y que, no obstante, prevén la fijación de salarios mínimos para un número limitado de ocupaciones o sectores vulnerables ante los bajos salarios y la inexistencia de convenios colectivos; el trabajo doméstico suele ser uno de dichos sectores (por ejemplo, en Finlandia y Suiza; véase más adelante).

Independientemente de la forma en que se logre la cobertura del salario mínimo, es importante relacionar los salarios a un número determinado de horas de trabajo (por ejemplo, un salario mínimo mensual establecido sobre la base de 40 horas de trabajo por semana), lo que permite calcular las tasas de salario por hora. Esto facilita el cumplimiento de las normas sobre salario mínimo en los casos en que los trabajadores domésticos prestan servicios durante pocas horas para uno o más empleadores, como suele ocurrir a menudo.

EJEMPLOS

COBERTURA BRINDADA POR UN RÉGIMEN GENERAL DE SALARIO MÍNIMO NACIONAL

En el **Estado Plurinacional de Bolivia**, la ley N° 2450 de 2003 (*Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar*) dispone lo siguiente en su artículo 14° (Remuneración):

El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal [...] con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.

Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional.

Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.

En **España**, el Real Decreto 1620/2011 incluye a los trabajadores domésticos en el ámbito de cobertura del salario mínimo nacional, concretamente en el párrafo 1 del artículo 8 (Retribuciones):

El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

En **Trinidad y Tabago**, en otros tiempos se aplicaban distintas tasas salariales para ciertos sectores, y existía una para los trabajadores domésticos. El Decreto sobre los Salarios Mínimos, de 2010, establece ahora un salario mínimo nacional aplicable en general a todos los trabajadores del país.

En otros países se han adoptado disposiciones jurídicas separadas que determinan los salarios mínimos de los diferentes sectores u ocupaciones, siendo uno de dichos sectores el trabajo doméstico (por ejemplo, en Sudáfrica); en otros, una sola ley promulgada establece las tasas salariales de diversas ocupaciones, entre las que figura el trabajo doméstico (por ejemplo, en Costa Rica). La legislación laboral también puede otorgar fuerza legal a los convenios colectivos que establecen niveles de remuneración; este es un enfoque importante para los países en que se practica la negociación colectiva de los salarios para el sector del trabajo doméstico (por ejemplo, para Francia).

EJEMPLOS

COBERTURA BRINDADA POR UN SALARIO MÍNIMO SECTORIAL O UN SALARIO MÍNIMO ESPECÍFICO PARA LA OCUPACIÓN

En **Finlandia**, el artículo 12 de la *Ley sobre el empleo de trabajadores del hogar* establece lo siguiente:

Cuando no haya ningún convenio colectivo general en vigor [...] que sea aplicable al trabajo asalariado en el hogar, el Gobierno podrá aprobar disposiciones relativas a los salarios mínimos y a otras condiciones de empleo que considere necesarias a fin de garantizar un nivel de subsistencia equitativo y razonable para las personas empleadas en hogares privados.

En **Sudáfrica**, el artículo 2 de la Resolución Sectorial 7 obliga a los empleadores a pagar un salario que esté por lo menos en el mismo nivel del salario mínimo establecido. Se han establecido tasas mínimas para dos zonas geográficas, que varían también en función del número de horas trabajadas por semana (por ejemplo, hay tasas diferentes, proporcionalmente más elevadas, para los trabajadores que no superan un umbral semanal de 27 horas de trabajo). El artículo 3 regula los ajustes periódicos de las tasas de salario mínimo, mientras que el artículo 4 establece normas sobre el cálculo de los salarios.

En **Suiza**, el Código de Obligaciones, en su artículo 360a, párrafo 1, dispone lo siguiente:

Cuando, en una rama de actividad económica o en una profesión, los salarios aplicados habitualmente en la localidad, la rama de actividad económica o la profesión de que se trate sean objeto de reducciones abusivas y reiteradas y no exista un convenio colectivo del trabajo con disposiciones relativas a los salarios mínimos que puedan aplicarse a los ámbitos antes señalados, la autoridad competente, a propuesta de la comisión tripartita definida en el artículo 360b infra, podrá decretar que se aplique un contrato tipo de trabajo, de duración limitada, en el que se establezcan salarios mínimos diferenciados según las regiones y, cuando proceda, según las localidades, con el propósito de combatir los abusos o prevenirlos.

Basándose en el citado artículo 360a, párrafo 1, del Código de Obligaciones, el Consejo Federal de Suiza promulgó la *Ordenanza sobre el contrato tipo de empleo para los trabajadores de la economía doméstica*, de 20 de octubre de 2010. Dicha Ordenanza (o decreto) establece cuatro categorías de salarios mínimos por hora aplicables a los trabajadores domésticos (diferenciadas en función de la experiencia y las calificaciones formales).

8.2. PROTECCIÓN DE LOS SALARIOS

Mientras que la cobertura de un salario mínimo para los trabajadores domésticos tiene por objeto lograr niveles justos de remuneración, las normas de protección del salario tienen el propósito de asegurar que la remuneración adeudada se pague adecuadamente a los trabajadores. El no pago de los salarios, su retraso o su pago irregular son prácticas comunes en el sector del trabajo doméstico.⁸¹

Además de las cuestiones abordadas en el presente capítulo, el fomento y la promoción de la formalización de la relación de empleo por medio de contratos escritos son también importantes en la perspectiva de lograr la protección del salario (véase el capítulo 3). El hecho de dejar constancia escrita de las tasas de salarios, la periodicidad, el método y el lugar de los pagos y los descuentos que las partes hayan acordado contribuye a aclarar derechos y obligaciones, y a facilitar el cumplimiento de las normas laborales.

Se dan casos en que los trabajadores domésticos pueden carecer de una protección de sus salarios debido a que las disposiciones jurídicas sobre esta materia figuran en leyes o reglamentos que excluyen de su ámbito de aplicación a esta categoría de trabajadores.⁸² Con el fin de lograr la igualdad en cuanto a la protección de los salarios brindada por la ley, debería considerarse la posibilidad de extender a los trabajadores domésticos las disposiciones legales pertinentes.

8.2.1. PAGO REGULAR, DIRECTO Y COMPLETO

La regulación de la periodicidad de los pagos es un elemento central de la legislación de protección del salario. Dados los problemas que afrontan muchos trabajadores domésticos a este respecto,⁸³ la legislación debería exigir el pago directo, regular y completo, en moneda de curso legal, y definir un límite a la extensión de los intervalos de pago. Éstos no deberían ser mayores de un mes.⁸⁴

.....
⁸¹ Véase, por ejemplo, S. Esim y M. Smith: *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Beirut, OIT, 2004).

⁸² Véanse, por ejemplo, los comentarios remitidos por la Comisión de Expertos de la OIT a la República Árabe Siria (con respecto a la Solicitud Directa que le hizo en 2007), al Líbano (Solicitud Directa de 2008) y a Turquía (Solicitud Directa de 2008) en relación con el Convenio núm. 95. En estos países, los trabajadores domésticos estaban excluidos del Código del Trabajo respectivo, pese a que en éstos se habían incorporado disposiciones que daban efecto al Convenio. Las solicitudes directas y las observaciones presentadas por la Comisión de Expertos a los Estados Miembros de la OIT pueden encontrarse en su base de datos sobre las normas internacionales del trabajo (<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>).

⁸³ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1), op. cit., párrafos 24-25.

⁸⁴ Las disposiciones sobre la periodicidad del pago de los salarios figuran en el párrafo 1 del artículo 12 del Convenio núm. 189, y también en los párrafos 4, apartado a), y 5, subpárrafo 1), de la Recomendación núm. 85, en los cuales se establece que los salarios deberían pagarse, por ejemplo, al menos dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días cuando la remuneración se calcule por hora, día o semana.

Además, en las disposiciones legislativas se puede precisar cuáles son los métodos de pago autorizados, a saber, el pago en efectivo en una moneda oficial, por transferencia bancaria, por cheque bancario o postal, o por giro postal. Se debería prohibir que los empleadores restrinjan en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.⁸⁵

Convenio núm. 189, artículo 12, párrafo 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.

EJEMPLOS

PROTECCIÓN DE LOS SALARIOS

En **Sudáfrica**, el artículo 5 de la Resolución Sectorial 7 dispone lo siguiente:

1) *El empleador debe pagar al trabajador doméstico:*

a) *en la moneda de Sudáfrica;*

b) *cada día, cada semana, cada quincena o cada mes; y*

c) *en efectivo, por cheque o por depósito directo en una cuenta designada por el trabajador doméstico.*

2) *Todo pago en efectivo o con cheque debe entregarse a cada trabajador doméstico:*

a) *en el lugar de trabajo;*

b) *durante el horario de trabajo del trabajador doméstico; y*

c) *en un sobre cerrado, que pasa a ser propiedad del trabajador doméstico.*

3) *El empleador debe pagar al trabajador doméstico en el día de pago previsto con el acuerdo del trabajador doméstico.*

8.2.2. PAGO EN ESPECIE

Históricamente, los trabajadores domésticos eran a menudo retribuidos por sus empleadores con prestaciones en especie, como la comida y el alojamiento. Hoy en día, por el contrario, se considera que los pagos en especie a los trabajadores domésticos, de practicarse, sólo deberían permitirse bajo condiciones estrictas. El hecho de no percibir una remuneración monetaria, es decir, la sustitución del salario en efectivo por bienes o servicios suministrados

.....
⁸⁵ Artículo 6 del Convenio núm. 95.

por el empleador, puede socavar gravemente la capacidad de los trabajadores domésticos para valerse por sí mismos y sustentar adecuadamente a sus familias, sobre todo cuando los bienes o servicios recibidos no se ajustan a las necesidades personales del trabajador doméstico.

Las normas internacionales del trabajo pertinentes disponen que en la legislación nacional se deberían establecer salvaguardias contra las prácticas abusivas relacionadas con el pago en especie, particularmente si dicha protección no figura en un convenio colectivo o en un laudo arbitral.⁸⁶

Convenio núm. 189, artículo 12, párrafo 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.

Recomendación núm. 201, párrafo 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.*

⁸⁶ Véanse también los artículos 4, 5 y 8 del Convenio núm. 95.

En las disposiciones de protección de los salarios se podrá señalar cuáles son las prestaciones en especie admisibles o prohibir ciertos tipos de prestaciones en especie. Otra forma de limitar los pagos en especie por medio de un instrumento regulador consiste en estipular que el valor de dichos pagos en especie no puede exceder de una cierta proporción de la remuneración. Si bien es cierto que en las normas internacionales pertinentes no se ha indicado de manera específica qué límite debería fijarse al valor proporcional de los pagos en especie con respecto a la remuneración del trabajador, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha considerado que antes de permitir el pago en especie de una proporción tan elevada del salario de los trabajadores, los gobiernos “deberían examinar cuidadosamente si tal medida es adecuada teniendo en cuenta las posibles repercusiones para los trabajadores interesados así como las circunstancias nacionales y los intereses de los trabajadores”.⁸⁷

Los artículos o servicios proporcionados por el empleador que estén destinados a utilizarse en el desempeño de las tareas del trabajador no deberían ser considerados como pago en especie, por lo que está prohibido descontar su valor de la remuneración del trabajador. En algunos casos, los pagos en especie han sido pura y simplemente prohibidos, o autorizados únicamente si se destinan a cubrir una parte del salario situada por encima de un determinado nivel umbral. En otros casos, la comida y el alojamiento han terminado por ser considerados como derechos de los trabajadores, que se disfrutaban además de los salarios. Como se indica en la Recomendación núm. 201, los pagos en especie y su valor monetario deberían incluirse en las condiciones de empleo que se entreguen al trabajador.⁸⁸

EJEMPLOS PAGOS EN ESPECIE

Estado Plurinacional de Bolivia: En su artículo 14, la *Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar*, de 2003, prohíbe en general los pagos en especie en el sector del trabajo doméstico:

El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional.

⁸⁷ OIT: *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*. Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003, párrafo 118.

⁸⁸ Véanse el artículo 7, apartado h), del Convenio núm. 189 y el párrafo 6, subpárrafo 2), apartado e), de la Recomendación núm. 201.

Quebec, Canadá: La Ley sobre las Normas del Trabajo establece lo siguiente:

51. El monto máximo que un empleador puede exigir a un asalariado por su alojamiento y comida es el que fije el Gobierno mediante reglamento.

51.0.1. No obstante lo dispuesto en el artículo 51, el empleador de una trabajadora o trabajador doméstico no podrá exigirle el pago ni de su alojamiento ni de las comidas en la residencia del empleador.

Brasil: La Ley N° 5.859, de 11 de diciembre de 1972, en su forma enmendada por la Ley N° 11.324, de 16 de julio de 2006, establece lo siguiente:

Artículo 2o-A. Se prohíbe que los empleadores de trabajadores domésticos efectúen descuentos del salario de sus empleados por el suministro de comida, ropa, medios de aseo o alojamiento.

§ 1o Podrán descontarse los gastos de alojamiento a que se refiere el párrafo introductorio del presente artículo cuando dicho alojamiento se ofrezca en un local distinto de la residencia particular en que tiene lugar la prestación del servicio doméstico, a condición de que esa posibilidad haya sido acordada expresamente por las partes.

§ 2o Los gastos mencionados en el párrafo introductorio del presente artículo no tienen carácter salarial y no podrán incluirse entre los componentes de la remuneración a ningún efecto.

Francia: En su artículo 6, el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* establece lo siguiente:

En el caso de las personas asalariadas que deben prestar servicio de presencia nocturna,¹ su alojamiento en la residencia del empleador no deberá incluirse en la evaluación de las prestaciones en especie, y por lo tanto no podrá descontarse del salario neto.

En el artículo 20, sección a), párrafo 5, las «prestaciones en especie» se definen como las comidas o el alojamiento suministrados por el empleador.

En **España**, el Real Decreto 1620/2011, en su artículo 8, párrafo 2, se refiere a la limitación de los pagos en especie en los siguientes términos:

Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

En **Sudáfrica**, la Resolución Sectorial 7 prohíbe que los artículos o servicios proporcionados por el empleador y destinados específicamente a su uso en el trabajo se consideren parte de la remuneración, y por otra parte limita el valor de los pagos en especie en forma de alojamiento al 10 por ciento del salario.

El artículo 7, párrafo 1, de la Resolución Sectorial 7 dispone lo siguiente:

Un empleador no puede recibir ningún pago directo o indirecto, o retener ningún pago de un trabajador doméstico en relación con:

- a) el empleo o la formación profesional de ese trabajador doméstico;*
- b) el suministro de cualquier equipo de trabajo o de herramientas;*
- c) el suministro de ropa de trabajo; o*
- d) cualquier alimento suministrado al trabajador doméstico mientras éste preste servicios o permanezca en el lugar de trabajo.*

En el artículo 8 se establece lo siguiente:

El empleador no podrá aplicar ningún descuento al salario de un trabajador doméstico, exceptuando:

[...]

- b) una deducción no superior al 10 por ciento del salario, como pago por una habitación u otro alojamiento suministrado al trabajador doméstico por el empleador, a condición de que dicho alojamiento:*
 - i) sea resistente a la intemperie y esté en general en buenas condiciones;*
 - ii) tenga al menos una ventana y una puerta, que puedan bloquearse;*
 - iii) esté equipado con un servicio higiénico y una bañera o ducha, cuando el trabajador doméstico no tenga acceso a otro cuarto de baño.*

República Checa: El Código del Trabajo, en su artículo 119, permite pagar en especie únicamente aquella parte de la remuneración que rebase el salario mínimo:

El empleador podrá efectuar pagos en especie [...] sólo con el consentimiento de la persona asalariada y en las condiciones que haya pactado con dicha persona, en una medida acorde con las necesidades de ésta. El empleador deberá pagar a la persona asalariada una remuneración en efectivo por lo menos igual al importe fijado para el salario mínimo aplicable (artículo 111 [del Código del Trabajo]) o a la tasa pertinente comprendida en el nivel más bajo del salario garantizado (artículo 112).

Uruguay: El Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitido el 25 de junio de 2007, en virtud de la Ley N° 18.065, limita la proporción del salario que se puede descontar para sufragar el alojamiento y la comida del trabajador doméstico, de la siguiente manera:

Artículo 11 – (Derecho a la alimentación y habitación). Todo empleador que contrate personal para realizar trabajo doméstico, bajo la modalidad “sin retiro”, deberá proporcionar alimentación y habitación.

[...]

Cualquiera sea la modalidad de contratación, si el/la trabajador/a recibe alimentación y habitación, podrán deducirse por dichos conceptos un 20% (veinte por ciento) del salario mínimo fijado. Si sólo recibe alimentación, la deducción no podrá ser superior al 10% (diez por ciento).

¹ Véanse otros detalles en el ejemplo relativo a Francia incluido en el capítulo 7, sección 5, más arriba.

8.2.3. DESCUENTOS

La regulación de los descuentos salariales (o deducciones) es un medio para asegurar que los trabajadores domésticos reciban íntegramente los salarios devengados y que el empleador no retenga ninguna parte de dichos salarios de manera arbitraria o ilegal. Por regla general, los descuentos deberían autorizarse según las condiciones y la magnitud establecidas en la legislación de cada país o fijadas en convenios colectivos.⁸⁹

La legislación puede prohibir determinados tipos de descuentos, como, por ejemplo, los descuentos por concepto de los equipos o herramientas utilizados por el trabajador, de la comida o del alojamiento, y los descuentos aplicados por motivos disciplinarios o para recuperar el monto de los honorarios pagados por el empleador a una agencia. En las disposiciones legislativas también se puede exigir que los descuentos se conozcan de antemano y se expliquen claramente en los comprobantes de salario. Como cuestión de principio, los descuentos salariales deberían limitarse a un mínimo indispensable, a fin de que el trabajador pueda asegurar su subsistencia y la de su familia.⁹⁰

Como se indica en la Recomendación núm. 201, todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador debería incluirse en las condiciones de empleo que deben entregarse al trabajador.⁹¹

Convenio núm. 189, artículo 15, párrafo 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:

[...]

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.

⁸⁹ Véase el artículo 8 del Convenio núm. 95. Tómese nota también de que el artículo 9 del mismo Convenio dispone que "se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo".

⁹⁰ Recomendación núm. 85, párrafo 1.

⁹¹ Véase el párrafo 6, subpárrafo 2), apartado g), de la Recomendación núm. 201.

EJEMPLOS

DESCUENTOS SALARIALES

En **Sudáfrica**, la Resolución Sectorial 7, en su artículo 7, prohíbe, entre otros, los descuentos de los salarios por concepto de prestaciones en especie, en los siguientes términos:

PROHIBICIONES RELATIVAS A LA REMUNERACIÓN

1) *El empleador no podrá recibir ningún pago directo o indirecto, o retener ningún pago de un trabajador doméstico en relación con:*

- a) *el empleo o la formación profesional de ese trabajador doméstico;*
- b) *el suministro de cualquier equipo de trabajo o de herramientas;*
- c) *el suministro de ropa de trabajo; o*
- d) *cualquier alimento suministrado al trabajador doméstico mientras éste preste servicios o permanezca en el lugar de trabajo.*

2) *El empleador no podrá exigir que un trabajador doméstico compre ningún bien u otro artículo al propio empleador o a cualquier persona, tienda u otro establecimiento comercial señalado expresamente por el empleador.*

3) *El empleador no podrá imponer multas al personal doméstico.*

4) *El empleador no podrá exigir ni permitir que un trabajador doméstico:*

- a) *reembolse cualquier suma recibida en pago, exceptuando los sobrepagos que el empleador haya efectuado previamente a raíz de un error en el cálculo de la remuneración del trabajador doméstico; o*
- b) *acuse recibo de una cuantía superior al salario realmente percibido.*

Irlanda: El Código de prácticas para la protección de las personas empleadas en hogares de otras personas, en su artículo 5.6, fija límites a la carga financiera que han de asumir los trabajadores domésticos por los daños accidentales que ocasionen en el curso de su empleo, al incorporar los requisitos previstos en la Ley de Pago de Salarios (de 1991), en virtud de los cuales todo descuento debe ser «justo y razonable» y guardar proporción, en particular, con respecto a la cuantía de los salarios de dichos trabajadores. El Código de Prácticas estipula lo siguiente:

Los empleadores deberían admitir la eventualidad de que sus empleados domésticos ocasionen daños materiales en el curso de su trabajo. Todo descuento de los salarios de dichos empleados imputable a los daños que ocasionen se efectuará únicamente si está en conformidad con las disposiciones de Ley de Pago de Salarios, de 1991.

Las disposiciones legislativas en que se especifica qué descuentos salariales están prohibidos pueden ser particularmente importantes en lo que se refiere a los trabajadores domésticos migrantes, cuyo empleo puede entrañar para el empleador algunos costos que éste pudiera tratar de recuperar imputándolos al trabajador. En la medida en que la legislación nacional imponga al

empleador ciertos costos relacionados con la ocupación de su personal (por ejemplo, los gastos relativos a la contratación u honorarios de agencias, o las tarifas aplicadas a los permisos de trabajo), en la legislación también se debería prohibir la transferencia de dichos costos a los trabajadores.⁹²

EJEMPLOS

REGULACIÓN DE LOS DESCUENTOS SALARIALES

En **Singapur**, la *Ley sobre el empleo de mano de obra extranjera* (capítulo 91A), en su primer anexo (artículos 20 y 21), proporciona una lista de descuentos que se prohíbe imputar al salario de los trabajadores domésticos extranjeros, concretamente en relación a los costos derivados de la contratación o el empleo del trabajador extranjero:

20. Pagos prohibidos: El empleador no podrá deducir de ningún tipo de salario pagadero a un trabajador extranjero, ni podrá exigir o recibir (directa o indirectamente) del trabajador extranjero ninguna suma de dinero u otro tipo de prestación:

- a) como retribución por la obtención del empleo del trabajador extranjero o como condición para obtenerlo;*
- b) como retribución por la obtención del empleo del trabajador extranjero o como condición para que éste siga empleado; o*
- c) como garantía financiera relacionada, de alguna manera, con la contratación del trabajador extranjero.*

21. Pagos que deben ser sufragados por el empleador y que éste no puede recuperar del trabajador extranjero: El empleador no podrá descontar del salario pagadero a un trabajador extranjero, ni recuperar (directa o indirectamente) del trabajador extranjero, en su totalidad o en parte, ninguno de los siguientes importes pagados o por pagar, y ningún otra prestación suministrada o por suministrar, a cargo del empleador:

- a) costos relativos a la solicitud, expedición, renovación, o restablecimiento de un permiso de trabajo (employment pass) o un permiso para profesionales o trabajadores calificados (S pass, o specialist pass);*
- b) costos relativos al depósito de una fianza requerida por el controlador laboral;*
- c) costos derivados de la compra y el mantenimiento de la cobertura de seguro médico para el trabajador extranjero, conforme a los requisitos establecidos por el controlador laboral;*
- d) costos relativos a los exámenes médicos requeridos por el controlador laboral;*
- e) impuestos aplicables en conformidad con la presente Ley;*
- f) costos derivados de la formación profesional del trabajador extranjero, cuando la formación es impartida por el empleador o requerida por el controlador laboral;*
- g) costos derivados de la repatriación del trabajador extranjero, en cualquier momento; y*
- h) otras sumas por conceptos similares conexos o relacionados con el empleo del trabajador extranjero.*

⁹² El artículo 7, párrafo 1, del Convenio núm. 181 establece que "las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa". El párrafo 2 del artículo 7 permite excepciones en esta materia, bajo determinadas condiciones.

8.2.4. COMPROBANTES DE SALARIOS

También se puede estipular por ley que los pagos efectuados a los trabajadores sean detallados por escrito en comprobantes de salarios (u hojas de salarios) que deben entregarse a cada trabajador. Del mismo modo, en la legislación se puede exigir que el empleador mantenga un registro de dichos pagos (por ejemplo, en forma de copias de las hojas de salario firmadas por los trabajadores).⁹³ Al igual que los contratos escritos de empleo, el mantenimiento de los registros sobre el pago de los salarios es un importante factor de la formalización del trabajo doméstico. Dichos documentos permiten asegurar que tanto el empleador como la persona asalariada sepan con exactitud en qué medida las condiciones reales del empleo del trabajador doméstico están en consonancia con las condiciones de empleo acordadas y los requisitos legales pertinentes. La documentación es también esencial para resolver las controversias que puedan surgir.

EJEMPLOS

NORMAS RELATIVAS A LOS COMPROBANTES Y LAS HOJAS DE SALARIOS

En **Belarús**, en virtud del artículo 313, párrafo 2, del Código del Trabajo, toda la información sobre los salarios pagados al trabajador doméstico debe anotarse todos los meses en un registro de salarios. La forma que debe tener dicho registro y las normas relativas a su mantenimiento son definidas por el Gobierno de Belarús.

En **Malí**, el artículo D.86-15 del Decreto N° 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, relativo a la aplicación del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

En el momento del pago del salario, todo trabajador del servicio doméstico debe recibir un comprobante extraído de un talonario.

En dicho comprobante deben figurar los detalles enumerados en el artículo L.105 del Código del Trabajo. Deben indicarse el período de trabajo y el número de horas efectuadas y precisarse, cuando proceda, el número de horas remuneradas según la tasa normal y el número de horas extraordinarias.

El empleador tiene la obligación de conservar durante cinco años los dobles de los comprobantes de salario, firmados por la persona asalariada.

⁹³ Véase el párrafo. 7 de la Recomendación núm. 85, relativo a los comprobantes y registros de las nóminas de pago.

En **Sudáfrica**, la Resolución Sectorial 7, en su artículo 6, indica de forma detallada la información que ha de figurar en el documento relativo a la remuneración que debe proporcionarse a cada trabajador doméstico:

- 1) *En cada día de pago, el empleador debe entregar al trabajador doméstico un comprobante en el que se indiquen:*
 - a) *el nombre y la dirección del empleador;*
 - b) *el nombre y la ocupación del trabajador doméstico;*
 - c) *el período al que corresponde el pago;*
 - d) *la tasa de salario del trabajador doméstico y la tasa de las horas extraordinarias;*
 - e) *el número de horas ordinarias efectuadas por el trabajador doméstico durante ese período;*
 - f) *el número de horas extraordinarias efectuadas por el trabajador doméstico durante ese período;*
 - g) *el número de horas efectuadas por el trabajador doméstico en días festivos o domingos;*
 - h) *el salario del trabajador doméstico;*
 - i) *los detalles de todo otro pago derivado del empleo del trabajador doméstico;*
 - j) *los detalles de los descuentos efectuados; y*
 - k) *la suma efectiva pagada al trabajador doméstico.*
- 2) *El empleador debe conservar durante tres años una copia de cada comprobante o un registro del mismo.*

Además de las disposiciones sobre el contenido de las hojas de salarios, en el texto regulador también pueden incluirse ejemplos de hojas de salario tipo. Por ejemplo, en Francia, el convenio colectivo nacional aplicable a los trabajadores domésticos estipula que el empleador debería expedir comprobantes de salarios al menos cada mes; en el anexo de dicho convenio se encuentra un comprobante de salario tipo.



9. PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS EMPLEADOS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Cuando los adolescentes menores de 18 años están legalmente autorizados a participar en el trabajo doméstico, se debería prestar especial atención a sus necesidades y vulnerabilidades particulares, teniendo presente la naturaleza y las características del trabajo doméstico. La protección jurídica de los jóvenes trabajadores domésticos debería orientarse a asegurar que sus condiciones y su entorno de trabajo sean, y sigan siendo, adecuados para su edad, así como a tomar en consideración sus necesidades específicas y a impedir que su trabajo se convierta en una actividad peligrosa⁹⁴. La Recomendación núm. 201 establece restricciones sobre el tiempo de trabajo de los jóvenes trabajadores domésticos y sobre la realización de ciertas tareas, así como mecanismos para vigilar sus condiciones de trabajo y de vida.

Recomendación núm. 201, párrafo 5, subpárrafo 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.

⁹⁴ El trabajo peligroso es una de las peores formas de trabajo infantil, tal como éstas se definen en el Convenio núm. 182. Véase más arriba la sección 4.3.2.

Por lo que se refiere al acceso a la educación y la formación profesional, el Convenio núm. 189 establece lo siguiente:

Convenio núm. 189, artículo 12, párrafo 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.

En la legislación se pueden introducir disposiciones que obliguen a los empleadores a proteger a los jóvenes trabajadores contra ciertos aspectos del trabajo doméstico potencialmente peligrosos y a ayudarles a realizar su derecho a la educación y el desarrollo personal. Para alentar la observación y el seguimiento en esta área, muchos países han requerido también que los empleadores mantengan registros de las personas jóvenes que emplean, y cooperen con las autoridades públicas. El mantenimiento de dichos registros puede contribuir a que los empleadores, las instituciones públicas y otras partes interesadas tengan acceso a la información necesaria para observar la situación de los jóvenes trabajadores domésticos y protegerlos de condiciones de empleo que podrían poner en peligro su salud, su seguridad o su integridad moral, coartar sus oportunidades de recibir educación y formación profesional.

9.1. DISPOSICIONES GENERALES

En general, la legislación puede imponer a los empleadores de trabajadores domésticos menores de 18 años la responsabilidad de garantizar su bienestar y proteger su salud, su seguridad y su integridad moral.

EJEMPLOS

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS MENORES DE 18 AÑOS

El artículo 23 de la Resolución Sectorial 7 de **Sudáfrica** establece diversas restricciones a la participación de los niños en actividades de trabajo doméstico que pueden poner en peligro su bienestar. La Resolución recoge las medidas punitivas establecidas en la Ley de Condiciones Básicas de Empleo, en concreto las penas de cárcel de hasta tres años previstas para sancionar a los empleadores que infrinjan estas disposiciones:

[...]

2) Nadie podrá emplear a un niño en una ocupación:

- a) inapropiada para una persona de esa edad;
- b) que ponga en peligro el bienestar, la educación, la salud física o mental, o el desarrollo espiritual, moral o social del niño.

[...]

6) Toda persona que emplee a un niño, contraviniendo lo dispuesto en el párrafo [...] 2) [...] incurre en un delito, según [el] artículo 46 [...] de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo [...] que se ha de considerar conjuntamente con el artículo 93 de dicha Ley.

Austria: El artículo 8 de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* establece una obligación general de protección de los trabajadores domésticos por parte de sus empleadores, así como una obligación específica de prestar especial atención a aspectos relacionados con la edad y el sexo de dichos trabajadores:

Al regular los servicios que ha de prestar una persona asalariada, el empleador deberá asegurar que ni el trabajo solicitado, ni los utensilios o herramientas de trabajo ni el entorno laboral presenten riesgos para la vida, la salud, la moralidad y las pertenencias de la persona asalariada. En el cumplimiento de esta obligación, el empleador deberá tener debidamente en cuenta la edad de la persona asalariada, su sexo y su estado personal general.

Además, el artículo 7 se ocupa más específicamente de la situación de los trabajadores menores de 18 años:

[...] El empleador adoptará medidas para proteger la moralidad [de la persona asalariada] según proceda [...] en consideración de su edad y sexo. Al entrar en servicio, la persona joven asalariada deberá ser informada sobre todo riesgo potencial que pueda estar relacionado con el servicio y recibir instrucciones sobre los medios disponibles para protegerse de tales riesgos y sobre la utilización de dichos medios.

Francia: En su artículo 24, sección g) (Protección moral de los trabajadores jóvenes), el *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* dispone lo siguiente:

Los empleadores de trabajadores menores de 18 años deben garantizar la moral, las buenas costumbres y la decencia en su lugar de trabajo.

9.2. REQUISITOS CONTRACTUALES

En lo que atañe a los Estados que permiten el empleo doméstico de los niños que no han alcanzado la mayoría de edad legal, es aconsejable que se regulen por vía legislativa los procedimientos relativos a la firma de los contratos de trabajo para el ingreso de los jóvenes al servicio doméstico. En efecto, la existencia de disposiciones legislativas que exigen que los contratos de trabajo sean supervisados por un adulto o un servicio estatal antes de la entrada en servicio de los trabajadores jóvenes permite asegurar que éstos cuenten con la orientación necesaria para evaluar los términos y condiciones de su futuro empleo. Algunos Estados han incluido tales requisitos en la legislación general aplicable a los trabajadores jóvenes o en leyes específicas sobre el trabajo doméstico.

EJEMPLOS

REQUISITOS QUE HAN DE FIGURAR EN LOS CONTRATOS SUSCRITOS CON MENORES DE EDAD

En **Francia**, la sección *b*) del artículo 24 del *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares* requiere diversos grados de participación de los representantes legales de los trabajadores domésticos en la celebración de los contratos para el servicio doméstico, en función de la edad del trabajador:

El contrato de trabajo de toda persona menor de 16 años deberá ser firmado por su representante legal, previa aceptación de sus cláusulas por el trabajador. El contrato de trabajo de los jóvenes de 16 a 18 años de edad podrá ser firmado por el propio joven, si así lo autoriza su representante legal.

La Ley de Trabajadores Jóvenes de **Finlandia** (Ley N° 998/1993, en su tenor enmendado), cuyo ámbito incluye al trabajo doméstico, exige el consentimiento de los padres para concertar contratos de empleo con jóvenes trabajadores menores de 15 años, pero permite que los jóvenes mayores de 15 años (y menores de 18) suscriban contratos de trabajo de forma autónoma. La Ley N° 998/1993 establece además que, en cualquiera de los dos casos, la persona que ejerce la patria potestad sobre el joven trabajador puede rescindir el contrato si considera que ello es necesario para preservar la salud o el bienestar del joven trabajador. Además, la ley permite que el joven trabajador, su padre, su madre o su tutor soliciten por escrito al empleador una copia de las condiciones del contrato. El artículo 15 de la citada Ley estipula lo siguiente:

Toda persona de quince o más años de edad puede, como los demás trabajadores, suscribir un contrato de trabajo por sí sola, notificarlo o rescindirlo. En el caso de las personas menores de 15 años, el tutor puede suscribir el contrato de trabajo o dar su consentimiento para que la propia persona joven lo suscriba.

La persona que ejerce la patria potestad sobre un joven trabajador tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo si ello es necesario en aras de la educación, el desarrollo o la salud del trabajador joven.

En respuesta a una petición de un trabajador joven o de la persona que ejerce la patria potestad sobre éste, el empleador deberá suministrar por escrito al trabajador joven las condiciones del contrato de trabajo antes de la celebración de éste, a menos que el contrato en sí se extienda por escrito o que el trabajo sólo consista en una jornada de servicio doméstico en el hogar del empleador.

En **Paraguay**, el artículo 66 de la Ley N° 1.680/01 (Código de la Niñez y la Adolescencia – Libro II, Título II, Capítulo III) contiene disposiciones específicas sobre la ocupación de adolescentes en el trabajo doméstico, que está condicionada a la presentación de una autorización escrita por los padres, tutores o representantes a la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), entidad pública que tiene por cometido supervisar y proteger los derechos de los niños y adolescentes:

El adolescente trabajador debe contar con la autorización escrita de su padre, madre, tutor o representante, para prestar servicios domésticos. La misma será otorgada ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) del lugar de domicilio del adolescente.

9.3. LIMITACIONES APLICABLES AL TIEMPO DE TRABAJO

Las jornadas de trabajo excesivamente largas tienen un efecto perjudicial sobre los trabajadores domésticos, y particularmente sobre los trabajadores menores de 18 años, que necesitan un tiempo de descanso suficiente para asegurar un desarrollo saludable, tanto físico como mental. Por lo tanto, es pertinente establecer en la legislación requisitos o limitaciones específicas en cuanto al tiempo de trabajo. Asimismo, el establecimiento de restricciones al tiempo de trabajo de los jóvenes no sólo permite prevenir problemas de salud física, sino que también contribuye de manera crucial a garantizar que los jóvenes trabajadores tengan acceso a la educación y la formación profesional. Los ejemplos que se dan a continuación abordan diversas cuestiones, desde la limitación de los horarios de trabajo semanales y diarios, y la prohibición del trabajo nocturno y las restricciones al trabajo en horas extraordinarias, hasta las disposiciones sobre pausas y períodos de descanso adicionales.

EJEMPLOS

LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En **Austria**, el artículo 5 de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* fija criterios para aumentar la duración de los períodos de descanso diarios de los trabajadores domésticos menores de 18 años:

[...]

3) *Las personas asalariadas residentes en el hogar del empleador que hayan cumplido 18 años tendrán un período de descanso diario de al menos diez horas, el cual deberá incluir el intervalo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana siguiente; para las personas menores de 18 años, el período de descanso será de al menos 12 horas, y deberá incluir el intervalo comprendido entre las 20 horas y las 7 horas de la mañana siguiente...*

4) *Las personas asalariadas que no residan en el hogar del empleador y que hayan cumplido 18 años tendrán un período de descanso diario de al menos 13 horas, el cual deberá incluir el intervalo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana siguiente; para las personas menores de 18 años, el período de descanso será de al menos 15 horas, y deberá incluir el intervalo comprendido entre las 20 horas y las 7 horas de la mañana siguiente.*

En **Camboya**, el artículo 2 de la *Orden ministerial (prakas) sobre la prohibición del trabajo infantil peligroso*, de 28 de abril de 2004, establece que los niños que hayan cumplido 12 años pero sean menores de 15 años de edad no podrán ser empleados durante las horas de clase ni tampoco por más de ocho horas al día, incluyendo las horas escolares. Además, deberán disfrutar de un período de descanso diario de 12 horas ininterrumpidas, el cual deberá incluir el intervalo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana siguiente; estos niños tampoco podrán trabajar los domingos y días festivos.

En **Finlandia**, la Ley de Trabajadores Jóvenes incluye diversas disposiciones relativas a los trabajadores de 15 a 18 años de edad, entre las que se incluyen las siguientes:

Artículo 8. Períodos de descanso.

Toda persona de 15 años o más deberá disponer de al menos 12 horas consecutivas de descanso por cada período de 24 horas.

Cuando la jornada diaria de trabajo de los trabajadores jóvenes exceda de cuatro horas y treinta minutos, éstos tendrán un período de descanso de al menos treinta minutos en el curso de su trabajo, descanso durante el cual podrán salir libremente del lugar de trabajo.

Se concederá a los trabajadores jóvenes un descanso semanal de al menos 38 horas consecutivas.

En **España**, el Real Decreto 1620/2011, en su artículo 9, párrafo 8, reitera las limitaciones impuestas al tiempo de trabajo de los trabajadores menores de 18 años en virtud del Código de Trabajo, según proceda aplicarlo a los trabajadores domésticos:

a) *[Los menores de dieciocho años] sólo podrán [realizar] ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las [horas] realizadas con cada empleador.*

- b) *[Los menores de dieciocho años] no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose éste el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.*
- c) *El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas.*
- d) *El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.*

9.4. RESTRICCIONES CON RESPECTO A LAS TAREAS EXCESIVAMENTE PENOSAS

Los trabajadores domésticos jóvenes no deberían realizar trabajos que sean excesivamente penosos, ya sea física o psicológicamente, y tampoco deberían participar en la ejecución de tareas que entrañen peligros o sean perjudiciales para ellos.

EJEMPLOS

RESTRICCIONES A LA REALIZACIÓN DE TAREAS PENOSAS O PELIGROSAS POR TRABAJADORES MENORES DE EDAD

Francia: El artículo 24 del *Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares*, en su sección d) (Trabajos penosos), establece lo siguiente:

Está prohibido emplear a personas menores de 18 años para efectuar trabajos penosos que excedan su fuerza física, así como para manipular productos peligrosos.

Finlandia: El artículo 9 de la Ley de Trabajadores Jóvenes establece lo siguiente:

Los empleadores deberán velar por que las tareas [...] no exijan [a los trabajadores jóvenes] más esfuerzos físicos o mentales o responsabilidades que lo que se puede considerar razonable con respecto a la edad y el vigor físico [de las personas jóvenes].

Austria: La *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* establece en su artículo 7 lo siguiente:

[...] cuando se emplee a personas jóvenes, se pondrá especial cuidado en que las tareas que se le asignen sean compatibles con sus capacidades físicas.

9.5. INSCRIPCIONES Y REGISTROS DE EMPLEO

Las disposiciones legislativas pueden requerir que los empleadores mantengan registros sobre los jóvenes trabajadores domésticos y/o notifiquen su empleo a las autoridades reguladoras competentes a fin de que éstas efectúen un seguimiento de los niños ocupados en actividades laborales domésticas.

EJEMPLOS

OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES DE MANTENER REGISTROS SOBRE LOS TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS

En **Camboya**, el empleo de niños menores de 15 años en el servicio doméstico debe notificarse al Ministerio de Trabajo o a una de sus oficinas locales. El empleador y los padres del niño son conjunta e individualmente responsables de asegurar que el registro se realice antes del empleo (artículo 4 de la *Orden ministerial (prakas) sobre la prohibición del trabajo infantil peligroso*, de 28 de abril de 2004).

En **Paraguay**, la Ley N° 1.680/01 (Código de la Niñez y la Adolescencia) estableció la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), a la que incumbe la tarea de mantener un registro especial sobre los adolescentes que trabajan. La ley también requiere que los empleadores mantengan un registro detallado con los datos relativos a todos los trabajadores adolescentes empleados por ellos y faciliten dichos datos a la CONEDI:

Artículo 60.- DEL REGISTRO A CARGO DEL EMPLEADOR: Los empleadores que ocupen a trabajadores adolescentes están obligados a llevar un registro en el que harán constar:

- a) *su nombre y apellido, lugar y fecha de nacimiento, dirección y lugar de residencia del adolescente trabajador;*
- b) *nombres y apellidos del padre, madre, tutor o responsables y el domicilio de éstos;*
- c) *su fecha de ingreso, labor que desempeña, remuneración que percibe, horario de trabajo y número de inscripción del seguro social;*
- d) *centro educativo al que asiste, horario de clases; y*
- e) *otros datos que consideren pertinente.*

[...]

Artículo 61.- DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE EL TRABAJO DEL ADOLESCENTE: Todo empleador está obligado a proporcionar la información que requieran el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), debiendo también registrar la contratación de los servicios de un adolescente, dentro de las setenta y dos horas.

En virtud de los artículos 12 y 13 de la Ley de Trabajadores Jóvenes de **Finlandia**, cuyo ámbito de aplicación abarca a todas las personas menores de 18 años que tienen una relación de empleo, dichas personas deben presentar, antes de comenzar a trabajar, los documentos que permitan verificar su edad y comprobar que han cursado la enseñanza obligatoria; por su parte, los empleadores de los trabajadores jóvenes están obligados a mantener registros sobre dichos trabajadores, en los que deben constar, en particular, una descripción de sus puestos de trabajo y «el nombre y la dirección de la persona que ejerce la patria potestad sobre cada trabajador menor de edad».



10. CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN POR AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

En algunos países, las agencias de empleo privadas participan en la contratación y la colocación de los trabajadores domésticos. Algunas agencias ofrecen servicios de ayuda a los hogares en la selección de los candidatos para emplearse en ellos, y asistencia a los trabajadores que buscan empleo. Por otra parte, las agencias pueden emplear directamente a los trabajadores domésticos, con el fin de ponerlos a disposición de los hogares. Cuando los trabajadores domésticos son contratados en un país para trabajar en otro, las agencias de empleo y colocación intervienen generalmente en el país de origen y en el país de destino.

La regulación de las actividades de las agencias de empleo suele considerarse como un medio necesario para proteger los intereses de los trabajadores domésticos y prevenir prácticas fraudulentas y abusivas, como la explotación laboral y el trabajo forzoso⁹⁵. Cuando no existen mecanismos de regulación, ni en los países de origen ni en los países de destino de los migrantes, la proliferación de prácticas como el costo exorbitante de los servicios de contratación, que impone un endeudamiento difícilmente soportable para los trabajadores domésticos, y la tergiversación sobre la índole o las condiciones del empleo en el momento de la contratación, pueden llevar a los trabajadores a entrar en un empleo prácticamente a ciegas, o a encontrarse atrapados en una relación de empleo de la que dependen totalmente para poder pagar unas tarifas de colocación cada vez más onerosas.

La acción legislativa en este ámbito puede apoyarse en el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 de la OIT, así como en su Guía para las agencias de empleo privadas: Regulación, monitoreo y ejecución.⁹⁶ Además, el Convenio núm. 189 también contiene orientaciones pertinentes.

.....
⁹⁵ OIT: *El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión, Ginebra, 2009, párrafos 102-133.

⁹⁶ Ginebra, 2007. La Guía incluye diversos ejemplos de disposiciones legales.

Convenio núm. 189, artículo 15, párrafo 1

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.

Para proteger a los trabajadores domésticos, y en particular a los trabajadores domésticos migrantes, de las prácticas abusivas o fraudulentas, la legislación puede:

- prever el establecimiento de un sistema de certificación o de concesión de licencias a las agencias de empleo y colocación;
- exigir que las agencias de empleo y colocación den a los trabajadores una información fidedigna sobre sus derechos laborales;
- disponer que los contratos de trabajo sean supervisados por una autoridad pública;
- prohibir que las agencias de empleo y colocación cobren honorarios a los trabajadores o, cuando se permita tal cobro, limitar estrictamente dichos honorarios;⁹⁷

⁹⁷ El Convenio núm. 181, en su artículo 7, párrafo 1, establece que “las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa”. El Convenio permite excepciones al cumplimiento de este principio en lo que atañe a ciertas categorías de trabajadores y a determinados servicios que prestan las agencias de empleo privadas (artículo 7, párrafo 2).

- prohibir que se descuenten de la remuneración del trabajador los honorarios cobrados por las agencias de empleo y colocación;
- especificar cuáles son las obligaciones respectivas de la agencia de empleo y colocación y de la familia empleadora con respecto al trabajador;
- prever sanciones o multas apropiadas para las agencias de empleo y colocación que vulneren la ley, incluida la prohibición de las agencias culpables de prácticas fraudulentas y abusos; y
- exigir que las agencias de empleo y colocación informen sobre sus actividades a la inspección del trabajo u otra autoridad competente.





11. MEDIDAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

Además de establecer derechos sustantivos y medios de protección de los trabajadores domésticos en la legislación, el marco general que permitirá hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos también tiene que incorporar medidas que aseguren el cumplimiento normativo. De hecho, las cuestiones relativas al cumplimiento deben ser consideradas como parte integrante del proceso de formulación de las leyes y regulaciones de protección de los derechos de los trabajadores domésticos. La existencia de disposiciones legales que favorezcan la formalización de la relación de trabajo, tales como los requisitos que exigen el establecimiento de contratos escritos o de otros documentos, como los comprobantes de salarios, así como el registro de las horas de trabajo y la simplificación de los sistemas de pago de las contribuciones y cotizaciones a la seguridad social, estimulan el cumplimiento y facilitan la supervisión.

El cumplimiento normativo no se limita a la acción de las autoridades públicas que intervienen en caso de infracción de la legislación, sino que abarca una diversidad de posibles medidas orientadas a asegurar el respeto de las normas aplicables. Por consiguiente, para lograr el cumplimiento normativo es necesario desarrollar actividades de difusión de información y sensibilización, y prestar asistencia a los trabajadores domésticos y sus empleadores, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a las agencias de empleo y a otras partes interesadas. Para ser eficaces, los mecanismos de cumplimiento deberían tener en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

El Convenio núm. 189 hace hincapié en la necesidad de que los trabajadores domésticos tengan acceso a los tribunales y otros mecanismos de resolución de controversias, así como en los procedimientos de tramitación de quejas, las medidas de los servicios de inspección del trabajo y las sanciones. La Recomendación núm. 201 propone que se suministre información, que se lleven a cabo actividades de sensibilización sobre las leyes aplicables y las obligaciones derivadas de las mismas, y que se preste asistencia a los trabajadores domésticos empeñados en hacer valer sus derechos.

Convenio núm. 189

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.

Cuando se trata de diseñar mecanismos y procedimientos adecuados para la supervisión y aplicación de la legislación que protege a los trabajadores domésticos no cabe adoptar enfoques “únicos y útiles para todo”. En realidad, los sistemas que combinan diferentes enfoques están más abiertos a tomar en consideración las características específicas del trabajo doméstico y, por lo tanto, tienen más probabilidades de conseguir resultados satisfactorios del tratamiento de las controversias y los problemas de incumplimiento en este sector. Hay que prestar particular atención al hecho de que los trabajadores domésticos y sus empleadores tal vez no estén familiarizados con las leyes aplicables y quizás carezcan de la capacidad para participar en procedimientos complejos.

Entre los enfoques que pueden adoptarse para el seguimiento y la aplicación de las leyes laborales en el sector del trabajo doméstico pueden incluirse los siguientes:

- **Conciliación y mediación.** La incertidumbre acerca de los derechos y obligaciones respectivos de las partes en la relación de trabajo es frecuente en el contexto del trabajo doméstico. Los mecanismos que proporcionan información, asesoramiento y recomendaciones sobre la manera de abordar los desacuerdos son accesibles y sin formalismos para los trabajadores y los empleadores, trabajan con eficiencia y ofrecen una oportunidad para resolver los conflictos en un espíritu de consenso, preservando la relación laboral.

- *Supervisión continua.* La responsabilidad de supervisar la aplicación de las leyes laborales que protegen a los trabajadores domésticos debería asignarse oficialmente a las autoridades responsables de las cuestiones laborales. El registro de los contratos de trabajo doméstico en la administración del trabajo o en las instituciones de seguridad social, incluso sirviéndose de las herramientas de registro basadas en Internet, permite llevar a cabo una supervisión continua de las condiciones de trabajo, incluida la remuneración. Las actividades de supervisión de rutina pueden basarse en los registros mantenidos por los hogares, tal vez en cumplimiento de alguna disposición legal al respecto, así como en cuestionarios que han de cumplimentar los empleadores y los trabajadores. Cuando se prevea organizar visitas de los inspectores del trabajo a los domicilios particulares, convendrá establecer un marco jurídico adecuado a fin de asegurar que se respeten los derechos en materia de privacidad.
- *Enfoques basados en la presentación de quejas.* Como último recurso, los mecanismos judiciales y administrativos de tramitación de quejas pueden garantizar que se respete el derecho de acceso a la justicia. La ventaja de estos mecanismos reside en que sus procedimientos desembocan en la adopción de decisiones de obligado cumplimiento.

EJEMPLOS

ENTREGA DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS SOBRE LA LEGISLACIÓN Y ACUERDOS PERTINENTES

En **Argentina**, el Decreto Ley 326/56, sobre el personal que presta servicios en casa de familia, dispone en su artículo 11 que todas las personas comprendidas en el régimen de trabajo doméstico deberán recibir una libreta de trabajo expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión. La libreta de trabajo contendrá, en particular, el texto de la citada ley y su reglamentación, así como de los convenios colectivos vigentes en el período de la contratación.

En **Austria**, el artículo 2, párrafo 2, de la *Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares* exige que los empleadores de trabajadores domésticos, al comienzo de la relación de trabajo, proporcionen a estos trabajadores un ejemplar de las leyes aplicables a su actividad, incluida la legislación sobre el salario mínimo, y de los convenios colectivos vigentes, o copias de la documentación pertinente publicada por la organización de trabajadores que se ocupa de los trabajadores del sector del servicio doméstico.

En **Sudáfrica**, el artículo 30 de la Resolución Sectorial 7 requiere que los empleadores de trabajadores domésticos pongan a disposición de éstos, en el lugar de trabajo, una copia de la ley o un resumen oficial de la misma:

Todo empleador que esté vinculado por la presente Resolución Sectorial debe conservar un ejemplar de la misma o un resumen oficial y ponerlo a disposición del trabajador doméstico en el lugar de trabajo.

En **Jordania**, el Reglamento N° 90/2009 de 1° de octubre de 2009 que trata de los trabajadores domésticos establece en su artículo 10 que el Ministerio de Trabajo se encargará de ofrecer orientación y educación a los trabajadores domésticos y a sus empleadores:

El Ministerio [de Trabajo] será responsable de proporcionar orientación, asesoramiento e información esclarecedora con el fin de asegurar una relación de trabajo sana entre el empleador y el trabajador, organizando encuentros con los empleadores y los trabajadores en el Ministerio, en el hogar de los empleadores o en la oficina de la agencia [de contratación de trabajadores extranjeros].

En el estado de **Nueva York, Estados Unidos**, la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos, de 2010, exige en su artículo 10 que el Comisionado de Trabajo informe al Gobernador, el Senado y la Asamblea del estado sobre las medidas adoptadas para poner a disposición de los interesados materiales educativos e informativos de fácil acceso sobre la legislación que rige el trabajo doméstico.⁹⁸

EJEMPLOS

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

En **Sudáfrica**, los servicios de inspección del trabajo son responsables de supervisar el cumplimiento de la Resolución Sectorial 7. En virtud del artículo 65, párrafo 2, de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo, los inspectores tienen derecho a visitar los domicilios privados previa autorización del Tribunal del Trabajo. Si bien la posibilidad de solicitar dicha autorización se utiliza muy poco, los inspectores del trabajo han llevado a cabo campañas focalizadas en el trabajo doméstico desde 2005. Los hogares ubicados en ciertas zonas que se designaron a tal efecto durante un período específico fueron notificados por adelantado de las campañas previstas, e invitados a recibir a los inspectores del trabajo. En función de la magnitud de las campañas, se visitaron varios cientos de hogares en cada una de ellas. Los cuestionarios para los trabajadores domésticos que utilizaron los inspectores incluían 20 preguntas sobre las condiciones de trabajo y la seguridad social. Por ejemplo, en enero de 2011 los inspectores del trabajo visitaron cerca de 200 hogares en la provincia del Cabo Occidental; aproximadamente la mitad de dichos hogares cumplían plenamente las disposiciones de la legislación vigente. Luego, las inspecciones de seguimiento mostraron que, en general, los empleadores que en 2011 no cumplían la legislación se habían puesto en conformidad con la misma.¹

.....
⁹⁸ El primer informe se encuentra en el sitio Web del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York (http://www.labor.ny.gov/sites/legal/laws/pdf_word_docs/domestic-workers/report-to-governor-outreach.pdf).

En **Uruguay**, el artículo 13 de la Ley N° 18.065 obliga a las autoridades del trabajo a hacer cumplir las disposiciones de la legislación y prevé la realización de inspecciones en el domicilio de los empleadores “cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales”:

Contralor e infracciones laborales – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas.

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

La Inspección General de Trabajo ha creado una división especial encargada de supervisar el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo doméstico y de coordinar las medidas de protección de los trabajadores domésticos con los tribunales laborales y otras entidades gubernamentales.

¹ Véanse E. Sjöberg: *Enforcement of laws and regulating domestic work – A case study of South Africa* (Master thesis, University of Lund, South Africa, Faculty of Law, Spring 2011), página 30; y ‘Enforcing the unenforceable: From enforcement to compliance’, capítulo 2 del 2010 interim Conference report, *Domestic Workers Research Project*, University of the Western Cape, página 31 (www.dwrp.org.za/index.php/2010-conference).

EJEMPLOS

CAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS PARA RECURRIR A LOS TRIBUNALES

En **Kazajstán**, en virtud del artículo 217 del Código del Trabajo:

los conflictos laborales individuales entre un trabajador doméstico y su empleador se resuelven por acuerdo entre las partes y (o) en los tribunales.

En los códigos del trabajo de **Kirguistán** (artículo 356), la **República de Moldova** (artículo 288) y la **Federación de Rusia** (artículo 308), los conflictos laborales individuales entre el trabajador y el empleador (persona física) que no pueden ser resueltos por acuerdo mutuo se someten al tribunal competente con arreglo al procedimiento establecido por la legislación laboral.

EJEMPLO

ASISTENCIA JURÍDICA PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En **Filipinas**, en virtud de los artículos 24 a 26 de la Ley sobre trabajadores migrantes y filipinos en el extranjero, en el marco del Ministerio de Asuntos Exteriores se ha creado el cargo de Asistente Jurídico para Asuntos relativos a los Trabajadores Migrantes, que tiene por cometido supervisar la prestación de servicios legales a los trabajadores migrantes filipinos, y se ha establecido el Fondo de Asistencia Jurídica, con el fin de costear los servicios legales que se presten a los trabajadores migrantes filipinos en dificultades:

ART. 24. ASISTENTE JURÍDICO PARA ASUNTOS RELATIVOS A LOS TRABAJADORES MIGRANTES. Por consiguiente, en el marco del Ministerio de Asuntos Exteriores, se crea el cargo de Asistente Jurídico para Asuntos relativos a los Trabajadores Migrantes, que será el principal responsable de la prestación y coordinación general de todos los servicios de asistencia jurídica para los trabajadores migrantes filipinos y los filipinos en el extranjero que se encuentren en dificultades [...]

Entre las funciones y responsabilidades del citado Asistente Jurídico figuran las siguientes:

- a) establecer las directrices, procedimientos y criterios que guiarán la prestación de servicios de asistencia jurídica a los trabajadores migrantes filipinos;*
- b) establecer vínculos estrechos con el Ministerio de Trabajo y Empleo [...] y otros organismos gubernamentales competentes, así como con organizaciones no gubernamentales que prestan ayuda a los trabajadores migrantes, a fin de garantizar la coordinación y la cooperación efectivas en materia de prestación de asistencia jurídica a los trabajadores migrantes;*
- c) obtener la asistencia de gabinetes jurídicos acreditados, del Colegio de Abogados de Filipinas y de otras asociaciones de abogados con el fin de complementar los esfuerzos que despliegan las autoridades gubernamentales para prestar asistencia jurídica a los trabajadores migrantes;*
- d) administrar el Fondo de Asistencia Jurídica para trabajadores migrantes establecido en virtud del artículo 25 de esta Ley y autorizar desembolsos del mismo en conformidad con los fines para los que se ha establecido dicho Fondo de Asistencia Jurídica; [...]*

ART. 25. FONDO DE ASISTENCIA JURÍDICA. Por consiguiente, se establece un fondo de asistencia jurídica para los trabajadores migrantes, que en lo sucesivo se denominará Fondo de Asistencia Jurídica [...]

ART. 26. USOS DEL FONDO DE ASISTENCIA JURÍDICA. El Fondo de Asistencia Jurídica creado por el artículo que antecede se utilizará exclusivamente para proporcionar servicios legales a los trabajadores migrantes y los filipinos en el extranjero que se encuentren en dificultades, de conformidad con las directrices, procedimientos y criterios establecidos en virtud del artículo 24, apartado a) de la presente Ley [...]

ANEXO I

LISTA DE REFERENCIAS A LAS LEYES Y OTRAS NORMATIVAS NACIONALES

Argentina

Decreto Ley 326/56 (Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia), de 14 de enero de 1956, y Decreto Reglamentario 7979/56, de 30 de abril de 1956.

Armenia

Código del Trabajo, de 9 de noviembre de 2004, en su tenor enmendado.

Austria

Ley federal sobre el servicio doméstico y los empleados de hogares particulares, Ley N° 60, de 23 de julio de 1962, en su tenor enmendado.

Barbados

Ley del empleo en el servicio doméstico, de 1° de julio de 1961.

Belarús

Código del Trabajo, de 26 de julio de 1999, en su tenor enmendado (en ruso).

Bolivia, Estado Plurinacional de

Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar, de 9 de abril de 2003.

Brasil

Ley N° 5.859 sobre el trabajo doméstico, de 11 de diciembre de 1972, en su forma enmendada por la Ley N° 11.324, de 19 de julio de 2006.

Decreto N° 6.481, de 12 de junio de 2008.

Burkina Faso

Decreto N° 2010-807/PRES/PM/MTSS de 31 de diciembre de 2010 que establece las condiciones de trabajo del personal doméstico.

Camboya

Código del Trabajo, leyes generales sobre el trabajo o el empleo, de 10 de enero de 1997. Orden ministerial (*prakas*) sobre la prohibición del trabajo infantil peligroso, de 28 de abril de 2004.

Canadá (Quebec)

Ley sobre las Normas del Trabajo.

República Checa

Código del Trabajo, Ley N° 262/2006 (refundida) entrada en vigor el 1° de enero de 2007.

Costa Rica

Decreto N° 36637-MTSS, *Salarios mínimos para el sector privado* (segundo semestre 2011), de 27 de junio de 2011.

Côte d'Ivoire

Orden Ministerial N° 009-MEMEASS/CAB, de 19 de enero de 2012, que modifica la Orden Ministerial N° 2250, de 14 de marzo de 2005 en que se establece la lista de los trabajos peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años.

España

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre de 2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Estados Unidos (Estado de Nueva York)

Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos, de 31 de agosto de 2010.

Filipinas

Código del Trabajo (Decreto Presidencial N° 442 de 1° de mayo de 1974, en su tenor enmendado).

Ley sobre trabajadores migrantes y filipinos en el extranjero, de 1995 (Ley de la República N° 8042).

Finlandia

Ley sobre el empleo de trabajadores del hogar, Ley N° 951 de 1977 (en su tenor enmendado por la Ley N° 73 de 2001).

Ley de Trabajadores Jóvenes, Ley N° 998 de 1993 (en su tenor enmendado por la Ley N° 754 de 1998).

Francia

Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares, de 24 de noviembre de 1999.

Irlanda

Ordenanza de 18 de mayo de 2007 por la que se reglamenta la Ley de Relaciones Laborales, de 1990 (norma de regulación S.I. N° 239 de 2007) (*Código*

de prácticas para la protección de las personas empleadas en hogares de otras personas – Declaración).

Reglamentación de la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo, de 2001 (norma de regulación S.I. N° 473 de 2001) (*Registros – Forma prescrita y exenciones*).

Jordania

Reglamento N° 90/2009 sobre los trabajadores domésticos, cocineros, jardineros y categorías laborales afines, de 1° de octubre de 2009.

Kazajstán

Código del Trabajo de la República de Kazajstán, de 15 de mayo de 2007, en su tenor enmendado.

Kirguistán

Código del Trabajo, de 4 de agosto de 2004, en su tenor enmendado.

Malí

Decreto N° 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996

Malta

Ordenanza de 1976 sobre reglamentación del salario promulgada por el Consejo de Salarios del Servicio Doméstico, en su tenor enmendado.

Moldova, República de

Código del Trabajo de 28 de marzo de 2003, en su tenor enmendado.

Namibia

Ley del Trabajo N° 11 de 2007 (31 de diciembre de 2007).

Panamá

Decreto Ejecutivo N° 19, de 12 de junio de 2006.

Paraguay

Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 1.680/01, de 30 de mayo de 2001.

Decreto N° 4.951/05 de 22 de marzo de 2005, por el cual se reglamenta la Ley N° 1657/2001, de 10 de enero de 2001, que ratifica el Convenio N° 182.

Perú

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ley N° 28983 de 2007).

Portugal

Decreto Ley N° 235/92, que establece el régimen jurídico de las relaciones de trabajo originadas por los contratos de trabajo doméstico, de 24 de octubre de 1992 (en su tenor enmendado por la Ley N° 114/99, de 3 de agosto de 1999).

Federación de Rusia

Código del Trabajo, de 30 de diciembre de 2011, en su tenor enmendado.

Singapur

Reglamento sobre el empleo de mano de obra extranjera (permisos de trabajo).

Código Penal, enmendado por la Ley 18, en vigor desde el 15 de mayo de 1998.

Sri Lanka

Ley de Creación de la Oficina de Empleo de los Trabajadores en el Extranjero, Ley N° 21 de 1985.

Sudáfrica

Ley de Condiciones Básicas de Empleo, Ley N° 75 de 1997.

Resolución Sectorial 7: Sector de los Trabajadores Domésticos, en vigor desde el 1° de septiembre de 2002.

Suiza

Código de Obligaciones, de 1911 (en su tenor enmendado).

Ordenanza sobre el contrato tipo de empleo para los trabajadores de la economía doméstica, de 20 de octubre de 2010.

Tanzanía, República Unida de

Ley de Empleo y Relaciones Laborales, de 2004.

Togo

Decreto N° 1464/MTEFP/DGTLS, de 12 de noviembre de 2007, que determina los tipos de trabajo que están prohibidos para los niños, en conformidad con el artículo 151, párrafo 4, del Código del Trabajo, de 13 de diciembre de 2006.

Trinidad y Tabago

Decreto sobre los Salarios Mínimos, de 2010.

Turkmenistán

Código del Trabajo, de 18 de abril de 2009.

Uruguay

Ley N° 18.065, de 15 de noviembre de 2006 (Trabajo doméstico. Normas para su regulación)

Decreto 224/007, de 25 de junio de 2007.

Viet Nam

Código del Trabajo de la República Socialista de Viet Nam, de 23 de junio de 1994.

Zambia

Decreto sobre los salarios mínimos y las condiciones de trabajo (trabajadores domésticos), de 2011.

Zimbabwe

Reglamento sobre las relaciones laborales y el empleo (trabajadores domésticos), de 1992.



PUBLICACIONES Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

- Blackett, A. 1998. *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Labour Law and Labour Relations Programme, documento de trabajo núm. 2 (Ginebra, OIT).
- D'Souza, A. 2010. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*, Documento de Trabajo 2/2010 (Ginebra, OIT).
- McCann, D. y Murray, J. 2010. *The legal regulation of working time in domestic work*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 27 (Ginebra, OIT).
- OIT, 2007. *Guía para las agencias de empleo privadas: Regulación, monitoreo y ejecución* (Ginebra)
- —, 2010. Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, Ginebra, 2010 (Ginebra).
- —, 2011. *Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras* (Ginebra).
- —, 2012. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra)
- OIT e IPEC, 2011. *Niños en trabajos peligrosos. Lo que sabemos. Lo que debemos hacer* (Ginebra).
- Ramírez-Machado, J. María, 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 7 (Ginebra, OIT).

BASES DE DATOS Y HERRAMIENTAS DE LA OIT

- Portal web de la OIT sobre los trabajadores domésticos
<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>
- Página web de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo
<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- NORMLEX – Sistema de información de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>
- NATLEX – Base de datos de la OIT sobre legislación nacional en materia de trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos
www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

- Legislación sobre trabajo doméstico en América Latina y el Caribe
http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=42&Itemid=157
- Base de datos de la OIT sobre legislación en materia de condiciones de trabajo y empleo
www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- EPLex - Base de datos de la OIT sobre legislación de protección del empleo
http://www.ilo.org/dyn/epllex/termmain.home?p_lang=es
- Guía sobre legislación del trabajo
<http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/lhg/main.htm>

Convenio 189

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS*

- 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;

*Nota de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el texto en español: Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término «trabajadora o trabajador del hogar» es sinónimo de «trabajadora o trabajador doméstico».

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 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, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, 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.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación 201

RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS*

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

*Nota de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el texto en español: Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término «trabajadora o trabajador del hogar» es sinónimo de «trabajadora o trabajador doméstico».

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 quejas 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.

Para más información:

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

Servicio de Mercados Laborales
Inclusivos, Relations Laborales y
Condiciones de Trabajo (INWORK)
Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
travail@ilo.org
www.ilo.org/travail

Departamento de Gobernanza
y Tripartismo (GOVERNANCE)
Tel. +41 22 799 70 35
Fax. +41 22 799 87 49
dialogue@ilo.org
www.ilo.org/public/ifpdial

ISBN 978-92-2-325275-5



9 789223 252755