

DOCUMENTO DE ANTECEDENTES

(Versión original: inglés)

MESA REDONDA 3 - GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN Y PERCEPCIONES DE MIGRANTES SOBRE LOS RESULTADOS DEL DESARROLLO

Mesa redonda 3.3 - Protección de los trabajadores domésticos migrantes – Mejora de su potencial de desarrollo

MR 3.3 Copresidentes: Gobiernos de Filipinas y Turquía

Miembros del equipo preparatorio de la sesión: Austria, Bélgica, Ecuador, Estados Unidos, Ghana, Jamaica, México, Sudáfrica y ONU Mujeres, OIT, OIM, FICR

Coordinadores MR 3.3 – Elizabeth Adjei y Usha Dwarka-Canabady

El presente documento lo redactaron Jean d’Cunha, Asesor, Empleo y Migración, ONU Mujeres, y Gloria Moreno-Fontes Charrmmartin, Especialista en Políticas Migratorias, OIT, con aportaciones de la OIM, FICR, el equipo de la MR 3.3 y la coordinadora de la MR, Elizabeth Adjei. El objetivo del documento es informar y facilitar el debate de la sesión de la mesa redonda 3.3 durante la reunión de la cumbre mauriciana del FMMD en noviembre de 2012. El tratamiento del tema de la sesión 3.3 no es exhaustivo y no refleja necesariamente las visiones de los organizadores del FMMD o de los gobiernos implicados en el proceso del FMMD.

Resumen:

El presente documento de referencia da apoyo a los preparativos y debates de la sesión 3.3 de la mesa redonda sobre «Protección de los trabajadores domésticos migrantes – Mejora de su potencial de desarrollo». La sesión se basará en los debates del FMMD de los últimos dos años sobre migración internacional de trabajadores domésticos¹, hombres y mujeres, que ha ayudado a ubicar esta importante cuestión en la interconexión entre género, movilidad laboral internacional y desarrollo.² La sesión trata de llevar adelante resultados concretos de los seminarios del FMMD de 2011 en Jamaica y Ghana sobre trabajadores domésticos migrantes y seguir explorando formas de proteger y mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos en general.³

El documento comienza con la situación normativa y económica para la promoción y protección de los trabajadores migrantes domésticos, subrayando las tendencias emergentes en el trabajo doméstico migrante que refuerzan todavía más la necesidad de protecciones. Destaca el Convenio 189 de la OIT y describe algunas estrategias y prácticas prometedoras acordes con las normas internacionales de derechos humanos, subrayando los impactos y las lecciones aprendidas. Estas buenas prácticas incluyen: legislación nacional y aplicación, prestación de servicios de primera mano, organización de los trabajadores domésticos migrantes y negociación colectiva. Por último, el documento hace sugerencias sobre lo que pueden hacer los gobiernos en asociación con organizaciones internacionales y de la sociedad civil para implementar protecciones sociales y legales para los trabajadores domésticos migrantes.

El documento no es exhaustivo, sino que está pensado para estimular el debate y el diálogo con ánimo de cumplir los objetivos de la sesión. Concluye con cuatro preguntas para guiar el debate y propone algunos resultados concretos para la sesión. Estos resultados incluyen: mejorar la sensibilización y promover la ratificación e implementación del Convenio 189 de la OIT; animar a la introducción, fortalecimiento e implementación seria de medidas sociales, legales y políticas de protección que promuevan y protejan los derechos de los trabajadores domésticos migrantes, hombres y mujeres, de acuerdo con las normas de derechos humanos establecidas por el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadores domésticos, CEDAW y su Recomendación general n° 26 sobre trabajadoras domésticas, de 2008; así como la Observación general n° 1 del Comité de Migrantes sobre los trabajadores domésticos migratorios, de 2011.

¹ A efectos de la Convención 189, a) el término «trabajo doméstico» se refiere al trabajo realizado en o para un hogar u hogares; b) el término «trabajador doméstico» se refiere a cualquier persona implicada en trabajo doméstico con una relación laboral; c) una persona que realiza trabajo doméstico solo ocasional o esporádicamente y no como ocupación no es un trabajador doméstico.

²En 2010, el Presidente mexicano y ONU Mujeres organizaron una reunión previa del FMMD para informar sobre los resultados de la sesión de la mesa redonda sobre Género, Familia, Migración y Desarrollo, cuestión que se debatió en la sesión de la MR (véase el documento de referencia adjunto sobre trabajadores domésticos redactado por ONU Mujeres y OIM), y los gobiernos acordaron mantenerlo como enfoque del FMMD. En 2011, bajo la presidencia suiza, las dos reuniones mundiales se organizaron sobre los trabajadores domésticos en relación con la migración y el desarrollo, en asociación con los gobiernos de Jamaica, Ghana, ONU Mujeres, la OIM, la Red de Políticas Migratorias y otros.

³Dos resultados concretos de los seminarios de 2011 fueron: a) el lanzamiento de una red de todo el Caribe de organizaciones de la sociedad civil apoyadas por ONU Mujeres y la OIT que trabaje con los gobiernos para ratificar e implementar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos y otras normas relevantes; b) una lista de verificación acordada basada en el Convenio 189, CEDAW y otras normas, para ayudar a los gobiernos y a la sociedad civil a desarrollar e implementar protecciones para los trabajadores domésticos. (Véase el anexo adjunto)

Objetivos de la sesión El documento pretende conseguir los siguientes objetivos clave:

- Subrayar la contribución económica y social del trabajo doméstico para el desarrollo humano y el crecimiento económico en países de origen y destino, así como compartir información sobre formas y medios para mejorar el potencial de desarrollo de los trabajadores domésticos migrantes;
- Mejorar la consciencia y promover la ratificación e implementación del Convenio 189 de la OIT, así como compartir información sobre desarrollos y experiencias relacionados;
- Destacar las carencias actuales en la recopilación y el análisis de datos sobre trabajadores domésticos migrantes, así como formas en que se puede abordar, incluyendo perfiles migratorios como herramientas para una formulación apropiada de políticas;
- Fomentar el fortalecimiento de las políticas y los esfuerzos e iniciativas legales para proteger a los trabajadores domésticos en los países de origen y destino y entre ellos, en concreto en el Sur mundial, mediante el intercambio de buenas prácticas, experiencias y herramientas prácticas (y sus beneficios) sobre protecciones legales y sociales para los trabajadores domésticos en áreas que incluyen reformas de legislación laboral, acuerdos bilaterales o acuerdos entre países de origen y destino.

1. Antecedentes y contexto:

1.1 Por qué promover y proteger los derechos de trabajadores domésticos migrantes

El trabajo doméstico⁴ (trabajo en los hogares y de cuidados personales como cocinar, limpiar, lavar y planchar, cuidar a niños, personas mayores, enfermos y minusválidos), realizado por los trabajadores domésticos está mayoritariamente feminizado y constituye una importante fuente de empleo para las mujeres. De acuerdo con las estimaciones de la OIT de 2011 basadas en estadísticas oficiales de 117 países, existen unos 53 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo, el 83 % de los cuales son mujeres. Desempeñan un papel importante para el funcionamiento de las familias, los hogares y los mercados laborales. Mantienen y renuevan la vida humana y los hogares, incluyendo la de sus miembros trabajadores. Liberan a los miembros de los hogares para que puedan incorporarse al mercado laboral y de este modo los trabajadores domésticos contribuyen a la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo humano en los países de empleo y origen, considerando sus remesas económicas y sociales a las familias y comunidades de origen. Un estudio del Banco Asiático de Desarrollo de 2006 en Asia Oriental y Sudoriental desveló que casi 2 millones de migrantes, en su mayor parte mujeres, enviaban 3000 millones USD de remesas desde Hong Kong, China, Japón, Malasia y Singapur, con una media de 300 a 500 USD al mes. (BASD, 2006).

Aun así, los derechos de los trabajadores domésticos y sus contribuciones han sido periféricos para la agenda de desarrollo sostenible. El trabajo doméstico está muy poco regulado porque lo realizan mujeres «invisibilizadas» en los hogares privados, que a menudo siguen sin percibirse como «lugares de trabajo»;

⁴ Según la definición del Convenio 189, «trabajo doméstico» designa «el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos», mientras que la expresión «trabajador doméstico» designa a «toda persona [...] que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo» (artículo 1). El Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos, incluyendo a los trabajadores domésticos migrantes.

se encarga del trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres «poco valorado», no definido como trabajo y percibido como una asignación natural de las mujeres que no requiere ninguna habilidad especial. La falta de adecuación de la legislación laboral y migratoria, que incluye una falta de coherencia de las políticas entre ellas y la percepción pública generalizada de los trabajadores domésticos como «no cualificados, prescindibles y de bajo nivel», prepara el terreno para el abuso y la explotación. Esto reduce el impacto positivo del trabajo doméstico migrante sobre el desarrollo. Además, la naturaleza privada y repartida geográficamente del trabajo doméstico hace que el cumplimiento y la aplicación de la legislación sea, cuando existe, difícil. (ONU Mujeres, 2005).

En este contexto, el histórico Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 relativa al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico, de 2011, junto con la Recomendación general n° 26 de la CEDAW sobre trabajadoras migrantes (que incluye a las trabajadoras domésticas), de 2008, y la Observación general del Comité de Migrantes sobre los trabajadores domésticos migratorios, de 2010, proporcionan un marco para fomentar y proteger los derechos de los trabajadores domésticos. Las organizaciones y sindicatos de trabajadores domésticos han estado en el centro de la defensa y establecimiento de normas, lo que ha conducido a la adopción del Convenio de la OIT mencionado anteriormente, así como de otros instrumentos.

1.2 Contribuciones sociales y económicas de los trabajadores domésticos

La aplicación de protecciones sociales y legales para los trabajadores domésticos también tiene mucho sentido en términos económicos. Muchas investigaciones demuestran que el aumento de la participación económica de las mujeres mejora las economías nacionales, incrementa la productividad de los hogares y los niveles de vida. Mejora el bienestar de las mujeres y los niños con impactos económicos a largo plazo y puede aumentar la mediación de las mujeres y un empoderamiento general. Según el Informe sobre el desarrollo mundial de 2012 del Banco Mundial («Igualdad de género y desarrollo»), aunque la participación de la fuerza de trabajo general siga siendo baja, la expansión de las oportunidades laborales para las mujeres jóvenes (vinculada al crecimiento de la industria textil, los servicios de salud y el trabajo social) ha incrementado la escolarización de las niñas y eliminado restricciones sociales sobre la movilidad de las mujeres, lo que ha permitido una feminización visible de espacios públicos. En China, el aumento de los ingresos femeninos adultos en un 10 % de la media de ingresos de los hogares ha incrementado la proporción de mujeres supervivientes en un punto porcentual, así como los años de escolarización tanto de niños como de niñas (Qian, N, 2008). En Brasil y México, las transferencias monetarias dirigidas a mujeres han tenido como resultado mayores niveles nutritivos y educativos para los niños, especialmente para las niñas, una reducción del trabajo infantil y un mejor empleo para las mujeres jóvenes (DAES, 2009).

Las trabajadoras migrantes, incluidas las trabajadoras del servicio doméstico, suelen remitir una proporción mayor de sus ingresos que los trabajadores migrantes masculinos poco cualificados y suelen ser remitentes más estables y constantes. Sus remesas suelen invertirse en la familia, concretamente en su bienestar, nutrición, cuidados de salud, educación, desarrollo de capacidades de los niños u otros miembros de la familia, creando de este modo capital social y humano, así como en pequeños negocios. Esto contribuye al crecimiento económico y el desarrollo (ONU Mujeres, 2008, 2009). Una experiencia migratoria positiva también contribuye en otros aspectos importantes del desarrollo humano. Los hechos demuestran que las trabajadoras domésticas migrantes ganan seguridad y autoestima al negociar el espacio público. Esto, junto con su rol como líneas de la vida financiera, suele proporcionarles un mayor estatus y una participación en la toma de decisiones de la familia y la comunidad a la vuelta. Además, hay ejemplos de organizaciones de mujeres migrantes que influyen de manera efectiva en la política nacional para conseguir que tenga más en cuenta las cuestiones de género (ONU Mujeres 2005-11) y también están capacitadas para participar e influir en el establecimiento de normas regionales y mundiales.

El trabajo doméstico implica una gama de tareas y servicios que son cruciales para los hogares, requieren capacidades y responsabilidad y tienen valor social y económico. A pesar de ello, los hechos demuestran que los trabajadores domésticos son objeto de discriminación socioeconómica sobre la base de su posición económica, género y etnia, entre otros. Se ven afectados de forma desproporcionada por salarios bajos, exclusión de la cobertura de salario mínimo⁵, jornadas laborales excesivamente largas, períodos de descanso y vacaciones insuficientes⁶, falta de seguridad social y, en los peores casos, abusos físicos o psicológicos, incluido acoso sexual y violencia. Además, los riesgos del trabajo en materia de salud (es decir, la exposición a productos químicos relacionados con la limpieza), la falta de acceso a servicios de salud y unos niveles mayores de depresión como resultado de condiciones laborales difíciles y aislamiento no es algo inusual en las vidas de los trabajadores domésticos migrantes. La falta de reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo de verdad, la infravaloración basada en el género, la falta de protección social y laboral, un alto nivel de informalidad y el aislamiento del trabajador en el lugar de trabajo, un hogar privado, aumenta el impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores domésticos.

1.3 Costes de la falta de protección

Los costes humanos y económicos de la violencia contra los trabajadores domésticos podrían ser enormes para los individuos, las familias, las comunidades y la economía. Aunque no existen datos precisos, se pueden señalar algunas semejanzas. De acuerdo con el Informe regional sobre Asia Oriental y el Pacífico del Banco Mundial, de 2012, la violencia basada en el género impone costes significativos sobre las economías de los países en desarrollo, por ejemplo, a través de unos ingresos y una productividad laboral inferior, menores inversiones de capital humano y una acumulación de capital social más débil. Además de los costes indirectos, la violencia de género tiene enormes costes económicos directos sobre la sociedad. En Canadá, por ejemplo, el coste monetario anual de la violencia contra las mujeres se ha estimado en 684 millones CAD en el sistema de justicia penal y 187 millones CAD para las políticas (Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas, 2005).

Reducir la violencia de género tendría, por tanto, efectos positivos significativos sobre las economías de la región mediante la reducción de los costes del cuidado de la salud, el aumento de las inversiones en capital humano de las mujeres, la productividad de las trabajadoras y la acumulación de capital social de las mujeres.

Las trabajadoras domésticas migrantes pueden enfrentarse a vulnerabilidades adicionales que conducen a violaciones de sus derechos humanos y laborales. Esto podría estar vinculado, entre otras cosas, con la falta de acceso a canales legales para la migración y/o a procesos de contratación precaria (incluida la sustitución de contratos y pasaportes y una carga excesiva de tasas), el uso de sistemas de patrocinio de visados y la ausencia de mecanismos de protección y asistencia adaptados. La exposición a prácticas abusivas podría empeorar por el aislamiento relativo social y cultural debido a diferencias lingüísticas y culturales, la falta de información previa sobre las condiciones del trabajo, la falta de cobertura de la legislación laboral y/o su aplicación en el país de destino, así como por las restricciones sobre la libertad de movimiento y asociación. Estimaciones recientes de la OIT sobre trabajo forzoso indican que de un total de 20,9 millones de trabajadores forzosos en todo el mundo, 14,2 millones (el 68 %) son víctimas de explotación laboral forzosa en tres actividades económicas: la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico o la industria manufacturera (OIT, 2012).

⁵ Aproximadamente el 43 % de los trabajadores domésticos no están incluidos en la cobertura de salario mínimo, donde existe para otros trabajadores (OIT, 2011).

⁶ Aproximadamente la mitad de los trabajadores del servicio doméstico del mundo no disfrutaban del derecho al día de descanso a la semana o a una limitación de las horas de trabajo a la semana (OIT, 2011)

2. Tendencias en el trabajo doméstico

El trabajo doméstico representa una parte significativa del mercado laboral en la mayoría de los países. Al menos el 7,5 % de las mujeres que trabajan en empleos remunerados en todo el mundo son trabajadoras domésticas. En Oriente Medio, esta proporción es del 31,8 %, y en América Latina y el Caribe del 26,6 % (OIT, 2011). Las mujeres también constituyen una proporción importante de migrantes internacionales, sumando aproximadamente la mitad del total de migrantes de todo el mundo (DAES, 2011). Una proporción significativa de trabajadoras migrantes de ultramar son trabajadoras domésticas, con diferencias específicas por región y país en las tendencias migratorias. Más del 18 % de las mujeres contratadas por los hogares privados en los 27 Estados miembros de la Unión Europea son nacionales de terceros países, en comparación con el 1 % de nacionales (EUROSTAT, 2011). Considerando las limitaciones de los datos disponibles del censo y el mercado laboral para registrar el trabajo doméstico y los trabajadores migrantes, especialmente los trabajadores migrantes indocumentados, se puede estimar que las cifras reales de trabajadores domésticos son sustancialmente más altas.

El trabajo doméstico es significativo, pero también un sector económico creciente, puesto que cada vez son más los hogares que están sustituyendo los trabajos de cuidados realizados previamente por los miembros femeninos del hogar por servicios domésticos externos. La demanda creciente de trabajo doméstico está vinculada con una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, así como con el envejecimiento de la población, junto con el descenso de los gastos sociales de los estados del bienestar. También está vinculado a una creciente disponibilidad de recursos para más hogares generada por el desarrollo socioeconómico y una fuerza de trabajo general que responde a esta demanda creciente. Aunque los datos regionales y mundiales sobre las pautas de la migración internacional para el trabajo doméstico no son fácilmente disponibles en los países de origen, los trabajadores domésticos en Oriente Medio son en gran medida migrantes, en su mayor parte mujeres, de Asia y África. Los hogares en la UE tienden a depender en su mayor parte de trabajadores domésticos de Europa del Este, África y América Latina. La migración intrarregional y Sur-Sur para el trabajo doméstico es también un fenómeno creciente. En América Latina, los corredores migratorios importantes son los de Nicaragua y San Salvador a Costa Rica, Paraguay y Bolivia a Argentina, Perú a Chile y Colombia a Venezuela. En Asia, ese movimiento se produce desde países menos adelantados de la región hasta economías en crecimiento como Malasia, Singapur, Hong Kong y Tailandia. Del mismo modo, la migración de mujeres desde Lesotho, Mozambique y Swazilandia a Sudáfrica para realizar trabajos domésticos parece ser un fenómeno relativamente significativo. Esta migración internacional para el trabajo doméstico forma parte de lo que se denomina «cadena mundial de los cuidados», la interconexión de hogares en distintas partes del mundo mediante la transferencia del trabajo de cuidados de un hogar a otro. (ONU Mujeres et al., 2010).

A pesar de las necesidades de protección, faltan políticas que fomenten y garanticen un trabajo decente para todos los trabajadores domésticos. Tal vez se requiera reformar la legislación o hacerla cumplir, donde exista. En otros lugares, puede que se carezca de protección social y laboral para los trabajadores domésticos en la legislación o que esta sea incompleta. (OIT, 2011). Los regímenes de migración pueden, de hecho, entorpecer o limitar la cobertura efectiva de los trabajadores migrantes mediante la legislación protectora laboral. Los acuerdos bilaterales o multilaterales por los que se protege a los trabajadores domésticos migrantes siguen siendo una excepción y la información sobre su funcionamiento e impacto es escasa.

Ante esta situación, ha emergido un movimiento de trabajadores domésticos dinámico y sin precedentes, con multitud de grupos, organizaciones y redes que actúan a nivel local, regional y mundial. En conjunto con el movimiento sindical, han contribuido efectivamente al desarrollo y la adopción del Convenio 189 de trabajo decente para trabajadores domésticos, con estrategias en países de origen y destino en curso para su ratificación e implementación. Por ejemplo, la campaña «12 para 12» para la ratificación e implementación del Convenio 189, dirigida por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en

asociación con la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), otros sindicatos mundiales y ONG, cuenta con equipos de la campaña trabajando en unos 80 países. Un programa innovador de creación de capacidad para promover los derechos de los trabajadores migrantes en Asia y Oriente Medio, que tuvo lugar en mayo de 2012, consiguió reunir por primera vez a organizaciones de trabajadores y ONG de apoyo de los trabajadores domésticos migrantes de países de origen junto con sus contrapartes sindicales y ONG en países de Oriente Medio.

3. El Convenio 189 relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico

3.1. Principios y normas fundamentales:

Esta sección contiene un resumen breve del Convenio 189, los principios y normas fundamentales y orientación relacionada de la Recomendación 201, destacando los que son especialmente relevantes para los trabajadores domésticos migrantes. Estas normas de trabajo internacionales demuestran un cambio hacia el reconocimiento del trabajo doméstico como «trabajo real», que debería estar regulado por políticas sociales y laborales. El Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. Los trabajadores domésticos, al igual que el resto de trabajadores, tienen derecho a disfrutar de condiciones justas de trabajo y condiciones de vida y trabajo decentes, y se establecen una serie de medidas en este sentido en el Convenio.

Al amparo del Convenio, los trabajadores domésticos que acepten un puesto fuera deberían recibir un contrato por escrito o una oferta de trabajo en la que se especifiquen los términos y las condiciones de trabajo antes de que viajen al país de trabajo, un principio fundamental para luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Un contrato por escrito en el que se especifiquen los términos y las condiciones de empleo es crucial para formalizar la relación laboral, ayuda tanto a los trabajadores como a los empleadores a entender sus derechos y obligaciones mutuos y facilita la resolución de conflictos laborales que puedan surgir. Debería proporcionarse información sobre términos y condiciones para los trabajadores domésticos de una forma verificable y fácilmente comprensible. Las vulnerabilidades relacionadas con el proceso de contratación también se relacionan con el papel que desempeñan agencias privadas de empleo como actores en la migración internacional para el trabajo doméstico, a ambos lados de los corredores migratorios. El Convenio establece que los Estados Miembros que lo ratifiquen determinarán las condiciones para las operaciones de las agencias privadas de empleo y otras medidas de protección. Por tanto, el Convenio requiere que se adopten medidas para determinar las condiciones para las operaciones de las agencias y otras medidas de protección para los trabajadores domésticos migrantes, incluyendo mecanismos de denuncia e investigaciones de presuntos abusos y prácticas fraudulentas, con la imposición de sanciones donde se produzcan.

El Convenio también establece que los trabajadores domésticos podrán alcanzar libremente con el empleador o potencial empleador un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan. Deberán tomarse medidas para garantizar que los trabajadores domésticos internos tienen condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. La Recomendación n° 201 incluye detalles sobre el alojamiento y la manutención proporcionados por el empleador. Recomienda que se dé un período razonable de aviso en casos de expiración de contrato por motivos distintos de faltas de conducta graves, para permitir a los trabajadores encontrar un nuevo trabajo y alojamiento. El Convenio establece asimismo que los trabajadores domésticos migrantes tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad y que los trabajadores domésticos 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 o las vacaciones.

Las horas de trabajo y la remuneración son dos dimensiones de las condiciones laborales que deben abordarse para garantizar un trabajo decente para los trabajadores domésticos. Al igual que el resto de los trabajadores, los trabajadores domésticos disfrutan del derecho humano a una limitación de horas de trabajo y a percibir un salario justo. La ausencia de medidas de regulación en estas áreas contribuye que se creen las condiciones en virtud de las cuales es más probable que se produzca trabajo forzoso. La limitación del tiempo de trabajo es una condición previa para que el trabajador doméstico pueda tener acceso a servicios sociales y de salud, así como a actividades de recreo y la participación en servicios religiosos. En este sentido, el Convenio 189 exige medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en lo referido a las horas normales de trabajo, la compensación de horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas. Con respecto al salario, los trabajadores domésticos deberán estar incluidos en un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y la remuneración deberá establecerse sin discriminación por motivo de sexo. Además, el salario se le abonará directamente al trabajador, a intervalos regulares, como mínimo una vez al mes, y los pagos en especie (como las deducciones por alojamiento y alimentación) solo se permitirán de forma limitada y en condiciones específicas. Por último, deberán tomarse medidas para garantizar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

Mientras que los mecanismos para la protección de cualquier forma de abuso, acoso y violencia e incumplimiento de derechos laborales deberán estar disponibles para todos los trabajadores domésticos, deberá prestarse una atención especial para garantizar su eficacia y proteger a los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta su situación y necesidades específicas. El Convenio identifica una gama de medidas al respecto, como un sistema de visitas a los hogares, la asistencia e información sobre derechos legales y la protección disponible destinada a los trabajadores domésticos migrantes, líneas telefónicas con servicios de interpretación, mecanismos accesibles de denuncia tanto durante como después del empleo, independientemente de la salida del país implicado, fondos de asistencia jurídica, centros de acogida y servicios sociales y consulares especializados.

Por último, deben tomarse medidas, al amparo del Convenio, para garantizar la seguridad en el trabajo y la salud de los trabajadores domésticos, y para garantizar que disfruten de condiciones no menos favorables de las que se aplican a otros trabajadores con respecto a la seguridad social, incluida la maternidad. El avance en la ampliación de la seguridad social a los trabajadores domésticos va de la mano con el refuerzo de la protección de la seguridad social para los trabajadores domésticos migrantes, que incluye acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales que proporcionan igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como el acceso y el mantenimiento de la transferibilidad de los derechos de seguridad social, según se menciona en la Recomendación n° 201.

4. Estrategias para la implementación y buenas prácticas seleccionadas: impacto y lecciones aprendidas

Uno de entre los muchos retos principales es garantizar la ratificación generalizada del Convenio y su implementación efectiva, junto con otras normas relevantes de derechos humanos, especialmente en marcos legales y de políticas nacionales, así como en programas para proteger a todos los trabajadores domésticos. Estas pueden incluir legislación y normativa, convenios colectivos, laudos arbitrales u otros medios, incluyendo medidas prácticas como contratos modelo, recopilación de datos e investigación, campañas de sensibilización, servicios de información y otras actividades de asistencia, así como la formación y creación de capacidad.

Los ministerios de trabajo son los responsables del seguimiento de los nuevos instrumentos para introducir e implementar protecciones sociales y laborales para los trabajadores domésticos migrantes, pero como el trabajo doméstico está vinculado a múltiples ámbitos de las políticas públicas (empleo, migración, igualdad de género, lucha contra la trata, salud y asuntos sociales) la coherencia de las políticas y las asociaciones con distintas partes interesadas, incluyendo a los trabajadores domésticos, puede mejorar la aplicación.

Ya se han aplicado varias prácticas prometedoras en este sentido por parte de los gobiernos y la sociedad civil para fomentar y proteger los derechos de los trabajadores domésticos con lecciones reveladoras y el potencial de la escala y la réplica.

4.1 Recopilación de datos e investigación para la formulación e implementación de políticas con base empírica:

Es necesario generar un conocimiento apropiado sobre el trabajo doméstico y los trabajadores domésticos en los países de origen y destino, incluyendo datos estadísticos, análisis de la situación de los trabajadores domésticos en todas las fases del proceso migratorio, incluidas las condiciones laborales en el sitio. Esta información puede utilizarse estratégicamente para desarrollar políticas nacionales, programas para proteger a los trabajadores domésticos, así como planes de acción nacionales que prioricen las intervenciones a corto, medio y largo plazo. En *Nueva York*, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha llevado a cabo un estudio para evaluar la viabilidad de la negociación colectiva para los trabajadores domésticos y las Trabajadoras de Casa Unidas (DWU), una organización de trabajadores domésticos que ha publicado un estudio titulado *A Proposal for Immediate Inclusion of Domestic Workers in the New York State Labor Relations Act* (Trabajadores domésticos y negociación colectiva: una propuesta para la inclusión inmediata de los trabajadores domésticos en la Ley de relaciones laborales del Estado de Nueva York), de octubre de 2010, para determinar lo que supondría la inclusión en la negociación colectiva para los trabajadores domésticos y los modelos que se adaptarían mejor a este sector. En *Nepal*, instituciones de investigación locales, en colaboración con organizaciones internacionales, llevaron a cabo un análisis de la situación y las políticas de trabajadoras emigrantes, incluyendo las trabajadoras domésticas. Esto se convirtió en una potente herramienta de defensa con base empírica que convenció al gobierno de Nepal de retirar la prohibición sobre las trabajadoras migrantes nepalesas, incluidas las trabajadoras domésticas migrantes, a los países del Golfo y contribuyó para que el gobierno de Nepal adoptara la Ley de trabajo extranjero de 2008, con disposiciones que tenían en cuenta las cuestiones de género.

4.2 Cobertura y aplicación de legislación laboral:

Considerando las carencias existentes en la cobertura de la legislación laboral, las iniciativas legislativas suponen un paso importante para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos, puesto que mantienen los derechos y los derechos codificados. La legislación laboral que ampara a los trabajadores domésticos se ha introducido y aplicado en varios países a lo largo de los años, incluyendo a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, España, Francia, Hong Kong, Jordania, Sudáfrica, Suiza, Uruguay, algunas leyes de Estados Unidos y otros. Una fuerte implementación requiere de la creación de un mecanismo de cumplimiento y ejecución efectivo a nivel nacional para dar efecto legal a leyes y regulaciones que protegen a los trabajadores domésticos. Esto implica garantizar el derecho de los trabajadores domésticos a tener acceso a los tribunales, mientras que, por otro lado, requiere la asignación de responsabilidad a una autoridad gubernamental competente para supervisar el cumplimiento de la legislación y reglamentaciones relevantes. En virtud del Convenio 189, esto incluye el requisito de desarrollar e implementar medidas para la inspección laboral, la ejecución y sanciones.

España fue el primer país en introducir nuevas reglamentaciones relativas al trabajo doméstico tras la adopción del Convenio 189. El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre de 2011, mejora las regulaciones de 1985 referidas al trabajo doméstico. Las nuevas medidas incluyen una mejor protección de la discriminación; un derecho a un contrato por escrito y la disposición de un contrato modelo por parte de las autoridades; el derecho a un salario mínimo nacional, mientras que la retribución en especie no puede representar más del 30 % del salario total (con una prohibición de retribuciones en especie por debajo del umbral del salario mínimo interprofesional); un incremento del período de descanso diario hasta un mínimo de 12 horas; normas mejoradas para períodos de disponibilidad laboral; y un apoyo mejorado e información para los empleadores para facilitar el cumplimiento. España también ha adoptado recientemente legislación nueva en 2011 por la que se amplía el régimen general de la seguridad a los trabajadores domésticos.

El gobierno de *Jordania* revisó su Código de Trabajo y emitió el Reglamento nº 90, de 1 de octubre de 2009, para incluir a los trabajadores domésticos, cocineros, jardineros y trabajadores similares, convirtiéndose así en el primer país árabe en dar protección laboral a los trabajadores domésticos. Introdujo un contrato de trabajo normalizado unificado para los trabajadores domésticos migrantes incluso antes, en 2003, con disposiciones de derechos importantes. Estas incluyen disposiciones para que los empleadores asuman los costes de viaje de los trabajadores, los permisos de trabajo y residencia; seguros de vida y accidentes, en los que los trabajadores abonan la mitad de la prima del seguro; alojamiento adecuado, manutención, ropa y cuidados médicos; un día de descanso a la semana; un salario mensual con nóminas guardadas por ambas partes; ninguna restricción sobre las comunicaciones y correspondencia del trabajador; una prima equivalente al salario de 15 días al finalizar un contrato de 2 años. Algunas de las iniciativas ejecutadas fueron la difusión de información para concienciar al empleador y al trabajador sobre estas protecciones o el establecimiento de mecanismos de compensación de denuncias y reclamaciones para dar efecto a la legislación. No obstante, sigue habiendo enormes desafíos para superar las carencias de la práctica de las políticas.

Los trabajadores domésticos pueden estar cubiertos por medidas de protección sociales y laborales generales, pero se requieren medidas adicionales para abordar las características específicas del trabajo doméstico, en particular en el contexto de la migración. En el *Líbano* se ha creado un contrato unificado de trabajo por decreto del gobierno en 2009 y se ha desarrollado un proyecto de ley sobre trabajo doméstico. En marzo de 2011, el equipo de las Naciones Unidas en el país emitió un Código de conducta para el personal de las Naciones Unidas en el Líbano que contrataba a trabajadores domésticos. Se promulgó nueva legislación de lucha contra la trata en agosto de 2011. Más recientemente, se preparó un contrato de trabajo revisado unificado para adaptarlo a las nuevas normas de la OIT; el Sindicato Libanés de Propietarios de Agencias de Contratación desarrolló un Código ético y un mecanismo de implementación relacionado. El Gobierno ha publicado también recientemente una guía de información para los trabajadores domésticos migrantes en el Líbano.

La Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos del Estado de Nueva York aprobada en 2010 es la primera de estas características en los Estados Unidos. Establece una jornada laboral de 8 horas, el pago de las horas extraordinarias, un día de descanso semanal, un mínimo de 3 días de vacaciones pagadas al año, protección frente a la discriminación y el acoso sexual, un seguro de compensación de protección de los trabajadores que beneficia a unos 200.000 trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales son inmigrantes de color que trabajan como niñeras, en el servicio doméstico y acompañantes de las personas mayores en el Estado de Nueva York. Además, el Departamento de Trabajo, por requisito de esta ley, está evaluando la viabilidad de la organización de los trabajadores domésticos y la negociación colectiva.

En 2002, se introdujo en Sudáfrica la determinación sectorial 7 al amparo de la Ley de condiciones básicas para el empleo, de 1997, que estableció por primera vez unas normas y protecciones exhaustivas para los trabajadores domésticos que regulaban las condiciones laborales, incluyendo un salario mínimo, horas de trabajo, paga de horas extraordinarias, incrementos salariales y derechos de vacaciones. También exige que los trabajadores domésticos y sus empleadores contribuyan en un 1 % de sus salarios al Fondo de Garantía de Desempleo. Las investigaciones han desvelado que los salarios reales, los ingresos mensuales medios y las ganancias totales de todos los trabajadores domésticos se han incrementado desde que entró en vigor la legislación (Hertz, 2005).

En Sudáfrica, las autoridades laborales publican información accesible sobre normas de trabajo para los trabajadores domésticos y la inspección de trabajo ha desarrollado medios innovadores para abordar los hogares individuales, incluyendo visitas a los hogares y la verificación del cumplimiento.

Uruguay combina la protección legislativa y la negociación colectiva para los trabajadores domésticos. Por ejemplo, todos los empleadores, incluyendo a los de los trabajadores domésticos, tenían la obligación legal de registrar a sus empleados en el Banco de Previsión Social (BPS) a través del cual los empleadores y empleados hacen aportaciones mensuales al fondo de salud y pensiones de los trabajadores. Además, la Ley n° 18.065, adoptada en 2006, establece normas para regular el trabajo doméstico y preparó el terreno para la negociación colectiva.

Las campañas de información generales posteriores a la adopción de la ley de 2006 de Uruguay ayudaron a darla a conocer de forma generalizada. La inspección de trabajo tiene una unidad especial que controla el cumplimiento y la regularización de los trabajadores domésticos en relación con las contribuciones de la seguridad social. Los trabajadores domésticos pueden presentar denuncias a la inspección, que está autorizada a inspeccionar los lugares de trabajo, incluyendo residencias privadas, para hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos.

En **Bélgica**, los diplomáticos y los trabajadores domésticos que contratan deben firmar un contrato de trabajo conforme con la legislación belga. La embajada de Bélgica se asegura de que el trabajador doméstico entiende los términos y condiciones de su contrato durante una entrevista previa a la emisión del visado. A la llegada a Bélgica, el trabajador doméstico debe recoger en persona una tarjeta de identidad especial en el servicio de Protocolo y Seguridad del Ministerio de Asuntos Exteriores, un servicio responsable de controlar la situación laboral de los trabajadores domésticos extranjeros contratados por diplomáticos acreditados en Bélgica. La obligación anual de recoger/renovar la tarjeta de identidad en persona permite al funcionario competente hablar con el trabajador sobre su situación laboral, dar asesoramiento o información, si fuera necesario, para abordar una situación de abuso que el trabajador puede debatir durante la entrevista. El objetivo de un procedimiento como este es informar mejor a los trabajadores domésticos sobre sus derechos y ofrecer protección a las personas que lo necesiten.

En 2009, los consulados belgas también empezaron a proporcionar información en forma de folletos a los trabajadores en los países de origen que emigraban para trabajar en Bélgica. Estos folletos, diseñados en forma de preguntas y respuestas, y disponibles en la lengua nativa del migrante, proporcionan información sobre los derechos de los trabajadores y las organizaciones a las que pueden acudir en caso de problemas en Bélgica. Esta información insertada en el pasaporte del trabajador está pensada especialmente para los trabajadores que emigran para trabajar en sectores en los que es habitual la explotación económica y el abuso (trabajo doméstico, construcción, etc.) y se trata de una iniciativa importante que da herramientas a los trabajadores para hacer frente a la explotación potencial antes de su salida y durante su estancia en Bélgica.

En **Irlanda**, la Agencia Nacional de Derechos Laborales está llevando a cabo un programa piloto de inspecciones en el ámbito del trabajo doméstico cuyo objetivo es informar sobre actividades futuras de

información e inspección en este ámbito. Un informe reciente de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ha explorado los retos de la ejecución en relación con los trabajadores domésticos migrantes (FRA, 2011).

4.3 Consulta tripartita y negociación colectiva:

En la *República Unida de Tanzania*, el Gobierno, tras consultar a los interlocutores sociales, está realizando una revisión de la legislación nacional y la práctica con vistas a ratificar e implementar el Convenio 189 de la OIT.

Alemania, Uruguay y Francia son buenos ejemplos de países que cuentan con mecanismos de negociación colectiva para los trabajadores domésticos con una combinación de lo siguiente: un sindicato de trabajadores domésticos u otro sindicato que represente a los trabajadores domésticos; una entidad de negociación colectiva de los empleadores; un marco de supervisión institucional para la negociación facilitado por el gobierno; un proceso de negociación colectiva que finalizó con éxito en un convenio colectivo.

El convenio colectivo de los trabajadores domésticos de *Uruguay* se alcanzó mediante una estructura tripartita que combina el Sindicato de Trabajadores Domésticos, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, que se encargó de representar a los empleadores de los trabajadores domésticos en las negociaciones salariales, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). El primer acuerdo de agosto de 2008, entre otras cosas, estableció salarios mínimos e incrementos, pago por cese en el servicio, paga de horas extraordinarias y pagos de rescisión temprana del contrato, así como la prohibición del acoso sexual. El segundo de 2010, renovó las disposiciones del de 2008 y aumentó los niveles de salario mínimo. Ambos acuerdos se ampliaron a todo el sector del trabajo doméstico en Uruguay.

4.4 Diálogo y plataformas de consulta sobre trabajo doméstico:

El diálogo social inclusivo y las consultas tripartitas, incluidos los que tienen lugar con organizaciones de trabajadores domésticos en todas las fases del proceso político (fase de diseño, implementación y evaluación de medidas por las que se protege a los trabajadores domésticos), son fundamentales. En *Filipinas*, un grupo de trabajo técnico de partes interesadas gubernamentales y no gubernamentales desarrollaron la posición nacional de Filipinas para las negociaciones sobre las normas de la OIT sobre trabajo doméstico, al tiempo que debatían y avanzaban en las medidas de implementación. Esto incluía una reforma de la legislación laboral para prepararla para su ratificación. En el *Líbano*, se estableció un Comité Directivo Nacional sobre trabajadoras domésticas compuesto por el gobierno, organizaciones de la sociedad civil e internacionales en 2006 para hacer propuestas para proteger mejor a estas trabajadoras. En *Sudáfrica*, se alcanzó un acuerdo en mayo de 2012 en relación con la ratificación del Convenio 189 en el marco del Consejo Nacional de Trabajo y Desarrollo Económico. En *Jordania*, el contrato de trabajo normalizado de los trabajadores domésticos migrantes de 2003 se debatió y desarrolló mediante un comité de partes interesadas dirigido por el Ministro de Trabajo, con representación de los ministerios de asuntos exteriores e interior, misiones diplomáticas de países de origen, el Sindicato Nacional Jordano de Mujeres y ONG de apoyo a trabajadores domésticos.

4.5 Cooperación a nivel bilateral, multilateral y mundial:

La migración por trabajo doméstico es un fenómeno transnacional, regional y mundial y requiere la cooperación de múltiples partes interesadas y la coordinación a nivel bilateral, regional y multilateral para proteger de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes. Ámbitos importantes de la cooperación a nivel bilateral, regional y mundial incluyen la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas, el acceso a la seguridad social, la supervisión de las agencias de empleo privadas y la difusión

de buenas prácticas y recopilación de estadísticas sobre trabajo doméstico. Un ejemplo de ello es el bien conocido programa de trabajo en ultramar de Filipinas, que proporciona asistencia exhaustiva y protección para los trabajadores domésticos migrantes, inclusive a través de agencias de empleo reguladoras, acuerdos bilaterales y oficinas de trabajo en países de destino.

4.6 Apoyo de las políticas, movilización, prestación de servicios de primera línea y acceso a la justicia:

Kalayaan es una ONG con sede en el Reino Unido creada en 1987 por trabajadores domésticos que se habían quedado sin papeles tras huir de empleadores abusivos. Sus clientes son mayoritariamente mujeres de unos 30 países asiáticos y africanos. ***Kalayaan*** se asoció con otros para defender la adopción del Convenio de trabajadores domésticos y revisar el sistema de visados británico para trabajadores domésticos, y consiguió protecciones para estos como la legislación de salario mínimo, la baja por maternidad y centros de acogida financiados por el Estado para las víctimas de la trata (Kalayaan, 2011). La organización se asocia con abogados para ofrecer a los clientes asesoramiento laboral y de inmigración gratuito y ayudarlos a reclamar sus pasaportes (aproximadamente un tercio de los cuales habían perdido la posesión de sus pasaportes cuando entraron en contacto con ***Kalayaan***). Además, anima a sus clientes a reclamar protección laboral, siendo un 91 % de los casos que fueron a tribunales de trabajo, de mujeres en 2010. ***Kalayaan*** y el Centro Jurídico de North Kensington ayudaron a sus clientes a presentar denuncias con éxito que ascendieron a más de 1,5 millones GBP (unos 2,4 millones USD) de 2009 a 2011 [Jenny Moss (2011)]. También se está apoyando a los trabajadores domésticos migrantes a recurrir a los tribunales superiores del Reino Unido, desafiando un resquicio legal que permite a algunos empleadores a reclamar que sus trabajadores domésticos internos son «trabajadores de la familia», que están exentos de recibir el salario mínimo nacional.

4.7 Acción colectiva por parte de las organizaciones de trabajadores domésticos:

La histórica Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos del Estado de Nueva York fue el resultado de las luchas previas y las movilizaciones por parte de las organizaciones de trabajadores domésticos: Trabajadoras de Casa Unidas y Coalición de Justicia de los Trabajadores Domésticos, en colaboración con otros sectores. Movilizaron a mujeres asiáticas, caribeñas, latinas y africanas, y sus estrategias organizativas incluían: contacto con los trabajadores en los lugares donde se congregan, educación de los trabajadores, presión jurídica y acción directa para apoyar casos individuales, con la recuperación de aproximadamente 450.000 USD de sueldos impagados a los trabajadores; defensa de políticas que incluían la comprensión de la legislatura, el uso de persuasión moral, testimonios de trabajadores domésticos, argumentos jurídicos y presiones políticas de alto perfil con los legisladores y otros altos funcionarios públicos. No obstante, lo más importante fue la creación de una base de miembros y líderes de trabajadores domésticos asociados con una amplia coalición de apoyo de: hijos de trabajadores domésticos y niños criados por trabajadores domésticos, estudiantes, jóvenes, trabajadores agrícolas y otros trabajadores excluidos, empleadores, comunidades religiosas y legisladores. Se creó una campaña alrededor de las desigualdades estructurales con mensajes basados en el interés y el valor cuidadosamente dirigidos a cada grupo sectorial de apoyo a los trabajadores domésticos. Los empleadores, por ejemplo, percibieron la necesidad de tratar a los trabajadores domésticos con respeto, pero también cómo las normas aclaraban ambigüedades que tenían y proporcionaban una orientación clara sobre cómo tratar a los trabajadores domésticos. Los vínculos personales que la gente de todos los ámbitos de la vida tenía con el trabajo doméstico se convirtieron en una fuerza movilizadora clave, trascendiendo el escaso interés propio y creando una base de apoyo.

Esto supuso una victoria legislativa, pero también subrayó la contribución de los trabajadores domésticos; reconoció el trabajo doméstico como trabajo, catalizó el debate sobre el alcance de las protecciones y la restauración de la dignidad; debatió sobre la necesidad de una legislación federal más inclusiva; y mostró

cómo el cuidado, la compasión y el respeto constituyen valores y el trabajo de cuidados agujas que tejen nuestras interconexiones y humanidad compartida.

4.8 Lecciones aprendidas:

El éxito de las iniciativas anteriores destaca las siguientes lecciones:

- a) Ampliar las protecciones legales a los trabajadores domésticos es viable y ha tenido como resultado una mejora de sus condiciones.
- b) Una fuerte base empírica proporciona una base convincente y robusta para que los gobiernos adopten e implementen políticas que protejan los derechos de los trabajadores domésticos.
- c) El trabajo doméstico se vincula a distintos ámbitos de políticas públicas, lo que hace de la coherencia de las políticas y el diálogo y la consulta entre distintas partes interesadas, incluidos los trabajadores domésticos, un aspecto central para la implementación.
- d) El apoyo exitoso para traer el trabajo doméstico a la corriente dominante de las políticas públicas relevantes despliega una variedad de estrategias destinadas a ampliar la base de apoyo. Estas estrategias presentan lo normativo, lo basado en el interés y la eficiencia como argumentos para las protecciones.
- e) La negociación colectiva requiere que existan organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Cuando no hay organizaciones de trabajadores de este tipo, han intervenido otras organizaciones de trabajadores.
- f) El gobierno puede desempeñar un papel importante para impulsar la negociación colectiva, inclusive mediante la creación de un marco institucional y la creación de extensiones nacionales de convenios colectivos.
- g) Para garantizar una protección importante, las protecciones laborales y sociales para los trabajadores domésticos migrantes deberán estar acompañadas de mecanismos de ejecución integrales, que incluyan medidas de inspección laboral y mecanismos apropiados de resolución de conflictos.
- h) Los acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales relacionados con fenómenos transnacionales, regionales y mundiales como el trabajo doméstico migrante deberán incluir disposiciones por las que se protegen los derechos de los trabajadores domésticos acompañadas de mecanismos de aplicación.

5. Avance: qué pueden hacer los gobiernos

Las medidas en curso en muchos países muestran un impulso del aumento de la protección mejorada de los derechos de los trabajadores domésticos. Además, los trabajadores domésticos siguen siendo agentes activos, que se apoyan en los gobiernos y se asocian con estos para promover y proteger sus derechos. No obstante, quedan retos pendientes, y deben mantenerse los esfuerzos para abordarlos. Las siguientes se pueden considerar áreas para la acción futura por parte de los gobiernos:

- Considerar la ratificación del Convenio 189 de la OIT relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos y garantizar su aplicación en la legislación nacional y en la práctica, así como de la Recomendación general n° 26 de CEDAW sobre trabajadoras domésticas.

- Desarrollar un mejor conocimiento y comprensión del sector del trabajo doméstico y las condiciones de los trabajadores domésticos, incluyendo a través de la recopilación y el análisis de datos, las bases de datos potentes y los perfiles sobre trabajadores domésticos migrantes, una investigación que tenga en cuenta la contribución de las cuestiones de género, así como sobre la inmigración y las políticas laborales que regulan su entrada, las condiciones de trabajo y de estancia en los países de empleo.
- Ampliar el alcance de la legislación laboral y otras protecciones sociales y legales a los trabajadores domésticos de acuerdo con el Convenio 189 de la OIT, el Convenio de CEDAW, su Recomendación general n° 26 sobre trabajadoras domésticas y otros instrumentos y orientaciones relevantes de la ONU y la OIT.
- Proporcionar canales legales de migración para el trabajo doméstico basados en evaluaciones objetivas del mercado laboral, teniendo en cuenta la crisis de los cuidados y la demanda relacionada de trabajo doméstico.
- Proporcionar protección a través de acuerdos bilaterales y multilaterales laborales y de seguridad social.
- Promover la formalización de la relación laboral del trabajo doméstico, incluyendo mediante contratos escritos y ejecutables para los trabajadores domésticos conformes con las normas internacionales.
- Establecer un sistema exhaustivo para garantizar el cumplimiento y la responsabilidad por parte de los empleadores de sus obligaciones contractuales y reglamentarias para con los trabajadores domésticos, incluyendo mediante medidas de inspección de trabajo, un acceso efectivo a la información y los tribunales, mecanismos especializados de resolución de conflictos y sanciones por incumplimiento.
- Proporcionar servicios de primera línea que tengan en cuenta las cuestiones de género en todas las fases de la migración que ayuden a evitar y proteger de abusos y explotación, prestar asistencia cuando se han producido abusos y facilitar la rehabilitación y la recuperación a largo plazo. Más concretamente esto incluye: la difusión de información a comunidades en sitios de origen para ayudarles a tomar decisiones informadas y emplear los canales legales, formación e información adaptada previa a la partida, la difusión de información en los países de trabajo sobre derechos, obligaciones, servicios públicos; acceso a cuidados de la salud y asesoramiento postraumático, líneas telefónicas, centros de acogida, ayuda jurídica e indemnización, un regreso seguro a los países de origen, transferencias de remesas eficientes y baratas y cauces para la inversión productiva, incluyendo programas de alfabetización financiera en las fases anterior, posterior y simultánea a la migración, acceso a la reciclaje de capacidades, servicios para el desarrollo de empresas y el fomento del espíritu emprendedor; acceso a servicios de apoyo para las familias que se quedan atrás.
- Concienciar y fomentar las capacidades institucionales de los encargados de diseñar las políticas, prestadores de servicios, funcionarios del gobierno, incluido el personal diplomático y el encargado de hacer cumplir la ley para regular a los trabajadores domésticos migrantes y sus intereses de acuerdo con las normas de derechos humanos, y considerar el apoyo a organizaciones que prestan asistencia a estos trabajadores.
- Promover programas de sensibilización y concienciación específica para los empleadores que enfatizan que el trabajo doméstico es trabajo, subrayen las contribuciones de los trabajadores domésticos, rompan mitos y estereotipos sobre ellos y reiteren la necesidad de tratarlos con dignidad y respeto.

- Promover el diálogo social y las políticas amplias sobre cómo garantizar el trabajo decente para los trabajadores domésticos, incluido mediante la cooperación institucionalizada entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores domésticos, los sindicatos y sus grupos de apoyo en relación con el desarrollo, la implementación, la supervisión y la evaluación de políticas y programas relacionados con las vidas y el trabajo de los trabajadores domésticos y sus familias.
- Supervisar y evaluar las políticas de impacto, los programas y los presupuestos sobre los trabajadores domésticos y revisar las futuras políticas y programas en consecuencia.
- En relación con lo anterior, trabajar en asociación con la sociedad civil y las organizaciones internacionales.

Preguntas para el debate

- Tras la adopción del Convenio 189, ¿qué pasos se han dado o se están considerando en relación con la posible ratificación e implementación del Convenio y otras normas relacionadas?
- ¿De qué formas específicas beneficiarán las protecciones legales y sociales de los trabajadores domésticos a: a) los gobiernos de los países de origen, tránsito y destino, b) los empleadores y (c) los trabajadores?
- Menciona al menos una iniciativa (buena política y/o programa) prometedora regional, bilateral, nacional o subnacional implementada para promover y proteger los derechos de los trabajadores domésticos: a) antes de su partida; b) en el país de trabajo; c) al regresar. ¿Qué impacto concreto tuvo esto sobre los trabajadores domésticos? ¿Cuáles fueron las lecciones clave que se aprendieron, positivas y negativas?
- ¿Cuáles son los desafíos clave a los que se enfrenta para avanzar en las protecciones sociales y legales para los trabajadores domésticos? ¿Qué tipo de asistencia puede proporcionar la sociedad civil y las organizaciones internacionales?

Posibles resultados de la sesión

- Un reconocimiento mejorado del trabajo doméstico como trabajo y de la contribución de los trabajadores domésticos a la sociedad; intercambio de información sobre estrategias que respaldan la maximización de la contribución de los trabajadores domésticos, hombres y mujeres, al desarrollo económico y social de los países de origen y destino.
- Información por parte de los participantes de los principios y medidas clave planteados en el Convenio 189, teniendo en cuenta las conexiones con otros instrumentos internacionales relevantes; intercambio de información relacionada con la ratificación y los esfuerzos de implementación, así como con las necesidades de asistencia técnica relacionadas.
- Intercambio de experiencias, buenas prácticas y desafíos en la implementación de protecciones sociales y legales para los trabajadores domésticos migrantes (es decir, la reforma laboral, los convenios laborales bilaterales, los acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social, los contratos de trabajo, la supervisión de PEAs, los programas de regularización, etc.), como una ayuda a los gobiernos para garantizar la protección que tiene en cuenta las cuestiones de género, de conformidad con las normas de derechos humanos y laborales.
- Identificación de los modelos y las metodologías existentes para recopilar datos compartidos de migración desglosados por géneros, y de las carencias en la recopilación de datos sobre trabajadores domésticos migrantes y necesidades de asistencia para abordarlos.

Referencias

1. Banco Asiático de Desarrollo; 2006; Workers' Remittance Flows in Southeast Asia
2. Qian, N.; 2008; Missing Women and the Price of Tea in China: The effect of Sex-specific earnings on Sex-imbalance; *Quarterly Journal of Economics* 123(3):1251-85 citado en ONU Mujeres y OIT, 2012; Policy Brief on Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice.
3. DAES.; 2009; 2009 World Survey on the Role of Women in Development: Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources, including Microfinance, Nueva York, citado en ONU Mujeres y OIT, 2012; Policy Brief on Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice.
4. Hertz, T; 2005, «The Effect of minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers», Department of Economics Working Paper, American University.
5. Home Affairs Select Committee. The Trade in Human Beings: Human Trafficking in the UK. Sixth report of Session 2008-09. Volume 1, House of Commons.
6. Kalayaan (2011) *Annual Report 2009-2010*, p. 10. Disponible en: <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20ANNUAL%20REPORT%2009-10.pdf>
7. Jenny Moss (2011) Contribution to the e-discussion «Domestic Workers Count Too: Implementing Labour and Social Protections for Domestic Workers». Disponible en: <http://www.migration4development.org/content/e-discussion-domestic-workers-count-too>
8. UN ESCAP; 2007; Economic and Social Survey of Asia and the Pacific: «Surging Ahead in Uncertain Times», Bangkok.
9. ONU Mujeres et al., 2010; Global Care Chains: Towards a rights-based global care regime.
10. ONU Mujeres (anterior UN-INSTRAW); 2008; «Cruzando fronteras II, Migración y desarrollo desde una perspectiva de género»; Ministerio de Asuntos Exteriores y de Coordinación, AECID; y ONU Mujeres (anterior UNIFEM); 2009; «The Gender Dimensions of Remittances: A Study of Indonesian Domestic Workers in East and Southeast Asia».
11. ONU Mujeres; 2005. Claiming and Celebrating Women Migrant Workers' Rights Through CEDAW.
12. ONU Mujeres, Nepal Country Reports, South Asia Reports and Annual Reports 2005-11.
13. Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas (2005).