

Convenio 189



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

C189 & R201 en pocas palabras

Recomendación 201



Trabajo Decente para
las Trabajadoras y los
Trabajadores Domésticos

Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos

**Convenio núm. 189 &
Recomendación núm. 201
en pocas palabras**

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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 978-92-2-325269-4 (print)

ISBN: 978-92-2-325270-0 (web pdf)

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 pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

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

Índice

Introducción	1
Comillas	4
Aspectos generales	5
¿Qué aporta la Recomendación núm. 201?	7
¿Qué es el trabajo doméstico? ¿Quién es un trabajador doméstico?	8
¿Quiénes están amparados por el Convenio núm. 189?	9
¿Cuáles son los medios de aplicación del Convenio a nivel nacional?	10
El diálogo social como instrumento para dar forma a la aplicación	11
Las disposiciones por tema	13
Promoción y protección de los derechos humanos	14
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	16
Condiciones de empleo equitativas, y condiciones de trabajo y de vida decentes	17
Información sobre las condiciones de empleo	17
Tiempo de trabajo	18
El período de descanso semanal es de al menos 24 horas consecutivas.	18
Remuneración	19
Seguridad y salud en el trabajo	21
Seguridad social	21
Protección de grupos específicos de trabajadores domésticos	22
Agencias de empleo privadas	25
Cumplimiento y control de la aplicación	27
Ratificación, entrada en vigor y supervisión por la OIT	29
C189 y R201: Disposiciones por tema	31
Donde obtener mas información	33

Introducción

En su 100.ª reunión, celebrada 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 con el mismo título, que lo complementa. Esta es la primera vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado normas internacionales del trabajo dedicadas específicamente a este grupo de trabajadores (*).

(* Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por los Miembros, la Conferencia consideró que la expresión “trabajadora o trabajador del hogar” era equivalente a “trabajadora o trabajador doméstico”.

Los nuevos instrumentos, que también se podrán citar como el Convenio sobre los trabajadores domésticos (núm. 189) y la Recomendación sobre los trabajadores domésticos (núm. 201), de 2011, constituyen a la vez un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección laboral y la protección social. Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 son el resultado de extensos preparativos que se iniciaron en marzo de 2008 y que comprendieron una vasta tarea de investigación de la legislación y la práctica nacionales en relación al trabajo doméstico, y la celebración de consultas y debates entre los mandantes tripartitos de la OIT, es decir, los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores¹. También hicieron contribuciones a este proceso diversas otras entidades de las Naciones Unidas, asociaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos y

1 La elaboración de los textos se llevó a cabo según el procedimiento de “doble discusión” por la Comisión de los Trabajadores Domésticos de la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones de 2010 y 2011. Los informes oficiales presentados a la Comisión, así como los informes de síntesis de los debates, están disponibles en las direcciones siguientes: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on-the-agenda/decent-work-for-domestic-workers/lang-es/index.htm> (reunión de 2011); y <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/lang-es/index.htm> (reunión de 2010).

organizaciones no gubernamentales.

De conformidad con la Constitución de la OIT, los gobiernos tienen la obligación de presentar el Convenio y la Recomendación a sus órganos legislativos nacionales respectivos a fin de promover medidas para asegurar la aplicación de estos instrumentos. En el caso del Convenio, el procedimiento de presentación legislativa tiene también por objeto promover la ratificación del instrumento².

El presente folleto se ha preparado para responder a las numerosas solicitudes de los mandantes de la OIT en el sentido de disponer oportunamente de material de información sobre las disposiciones de los instrumentos relativos a los trabajadores domésticos. Está destinado, pues, a los funcionarios gubernamentales y los representantes de los empleadores y de los trabajadores que se ocupan de la legislación y las políticas sobre el trabajo doméstico y a quienes se encargan del seguimiento de los instrumentos de la OIT. Asimismo, se dirige a los interlocutores de la OIT dentro del sistema de las Naciones Unidas, a las asociaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos, las ONG y otras entidades que se interesan por estos nuevos instrumentos de la OIT relativos a los trabajadores domésticos y su promoción.

Además de esta publicación dedicada a explicar el contenido del Convenio núm. 189 y de la Recomendación núm. 201, se han preparado otras herramientas y recursos prácticos centrados en la cuestión de la aplicación de los instrumentos (véanse las señas de contacto de la OIT, más adelante).

2 Véase una información detallada sobre esta obligación constitucional en el Memorandum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes [2005], disponible en la dirección: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_087324/lang-es/index.htm

Comillas

“Necesitamos normas que sean efectivas y vinculantes para poder ofrecer trabajo decente a las trabajadoras y trabajadores domésticos, que ofrezcan una guía efectiva para gobiernos, empleadores y trabajadores”,

Halimah Jacob, de Singapur, Vicepresidenta por los Trabajadores.

“Estamos de acuerdo con la importancia de darle la relevancia necesaria al trabajo doméstico y responder a serias preocupaciones relacionadas con los derechos humanos. Todos los empleadores están de acuerdo con que hay oportunidades para hacer algo mejor por los trabajadores domésticos y las familias para las que trabajan “.

El vicepresidente de los empleadores, Paul MacKay, de Nueva Zelanda.

“Creo que esos textos podrían ofrecer orientaciones a los gobiernos de los países de emigración y de inmigración para proteger a los trabajadores domésticos. [E] Los trabajadores domésticos que trabajan en sus propios países también tienen que recibir la misma protección. Por esta razón, el convenio nos ayudará a formular una legislación nacional efectiva a esos efectos”

Alocución del excelentísimo sr. Susilo Bambang Yudhoyono, presidente de la República de Indonesia.

“ Los instrumentos que tenemos ante nosotros son sólidos, prácticos y muy humanos y tienen un potencial inmenso para hacer que los trabajadores domésticos salgan de las sombras. Dan un rostro visible a todos esos trabajadores que han sido invisibles durante tanto tiempo, que hasta hace poco ni siquiera eran tenidos en cuenta en las estadísticas, y van a permitir la inclusión de los trabajadores domésticos en el Programa de Trabajo Decente “

Toni Moore, delegada trabajadora de Barbados

Aspectos generales

The background is a solid teal color. It features three large, thin white circles that overlap each other. One circle is positioned in the upper right, another in the lower left, and a third in the center, creating a complex geometric pattern of overlapping shapes.

Un Convenio y una Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos: el por qué

Según las estimaciones mundiales y regionales más recientes preparadas por la OIT, al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen su empleo principal en el trabajo doméstico. Esta cifra representa alrededor del 3,6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres constituyen la abrumadora mayoría de los trabajadores domésticos, ya que son 43,6 millones, o aproximadamente el 83 por ciento del total. El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, y las trabajadoras domésticas representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo³. Los datos estadísticos muestran que el trabajo doméstico es un sector económico en plena expansión.

Los trabajadores domésticos hacen contribuciones importantes al funcionamiento de los hogares y de los mercados laborales. Sin embargo, son a menudo excluidos de la protección social y laboral y en su actividad se ven confrontados a graves déficit de trabajo decente. Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a la discriminación y a otras violaciones de los derechos humanos. Algunos grupos de trabajadores domésticos, como los trabajadores domésticos migrantes, los niños trabajadores domésticos o los trabajadores que residen en el hogar para el que trabajan (conocidos a veces como trabajadores domésticos internos, residentes o “puertas adentro”), están expuestos a vulnerabilidades particulares.

Al adoptar el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, la Conferencia Internacional del Trabajo dio un mensaje claro: los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, tienen derecho a condiciones de vida y de trabajo decentes. El Convenio aporta una protección mínima a los trabajadores domésticos, al tiempo que deja un margen de flexibilidad en cuanto a su

3 Véase OIT: “Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 4 [Ginebra].

aplicación.

En realidad, todas y cada una de las normas internacionales del trabajo existentes se aplican también a los trabajadores domésticos, a menos que en ellas se estipule otra cosa. No obstante, habida cuenta de la naturaleza específica del trabajo doméstico y del contexto en que éste se lleva a cabo (a saber, domicilios y hogares que no son los de los trabajadores), se consideró que era conveniente complementar los instrumentos de que disponía la OIT con otras normas concebidas específicamente para asegurar que los trabajadores domésticos pudieran disfrutar plenamente de sus derechos.

El Convenio núm. 189 no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo (art. 19).

¿Qué aporta la Recomendación núm. 201?

El Convenio núm. 189, que será vinculante (de aplicación obligatoria) en virtud del derecho internacional para los países que lo ratifiquen, establece los principios y las medidas fundamentales por lo que se refiere a la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos. En cambio, la Recomendación núm. 201 es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico. La Recomendación se basa en las disposiciones del Convenio y debe leerse conjuntamente con éste. La Recomendación sirve como fuente de orientación para los Miembros en cuanto a la formulación de las medidas que pueden tomar para aplicar el Convenio.

Además, la Recomendación contiene orientaciones sobre diversas cuestiones que no se tratan en el Convenio como, por ejemplo, las políticas y programas para el desarrollo profesional de los trabajadores domésticos, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, las disposiciones relativas

a los datos estadísticos, y la cooperación internacional en diversos campos, en particular con respecto a la protección de los derechos de los trabajadores domésticos empleados por el personal diplomático (véase el Cuadro indicativo general).

¿Qué es el trabajo doméstico? ¿Quién es un trabajador doméstico?

El Convenio núm. 189 define el “trabajo doméstico” como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (art. 1, a)). El trabajo doméstico puede incluir una diversidad de tareas, como cocinar, limpiar la vivienda, lavar y planchar la ropa, realizar las tareas domésticas en general, asegurar el cuidado de niños, ancianos o personas con discapacidad, mantener el jardín, vigilar las instalaciones del hogar y conducir los vehículos de las familias empleadoras.

Según el Convenio núm. 189, “trabajador doméstico” se define como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo” (art. 1, b)). Esta definición incluye a los trabajadores domésticos empleados a tiempo parcial y a los que trabajan para varios empleadores, ya se trate de trabajadores nacionales o extranjeros e independientemente de que residan o no en el hogar para el que trabajen. El empleador puede ser un miembro de la familia para la cual se realiza el trabajo o una agencia o empresa que emplea a los trabajadores domésticos y los pone a disposición de los hogares. Las personas que desempeñan sus labores como trabajadores por cuenta propia (autónomos) y los contratistas independientes no se consideran “trabajadores domésticos” con arreglo a las disposiciones del Convenio.

En el Convenio se especifica que “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” (art. 1, c)). La frase “sin que este trabajo sea una ocupación

profesional” se incluyó en esta disposición para asegurar que los jornaleros y otros trabajadores que prestan servicio en condiciones precarias queden incluidos en la definición de “trabajador doméstico”⁴.

Es útil recordar que el “trabajo doméstico” definido en el contexto del Convenio núm. 189 se distingue del “trabajo a domicilio” o “trabajo en el hogar”, que en el ámbito de las normas internacionales del trabajo está cubierto por el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Se entiende por trabajo a domicilio el trabajo que una persona realiza en su propio domicilio, pero no en locales de trabajo del empleador.

¿Quiénes están amparados por el Convenio núm. 189?

El Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos (art. 2, 1.).

Dentro de los límites de los parámetros específicos previstos en el Convenio núm. 189, los Miembros podrán excluir total o parcialmente del ámbito de aplicación del instrumento a determinadas categorías de trabajadores domésticos. Las exclusiones pueden aplicarse a: 1) las categorías de trabajadores que dispongan de una protección equivalente o superior; y 2) las categorías “limitadas” de trabajadores para las que se puedan plantear problemas importantes con respecto a la aplicación del Convenio (art. 2, 2.). Las exclusiones sólo pueden hacerse previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

4 OIT: Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, Ginebra, 2011 (publicado en 2010), pág. 5.

Todas las exclusiones previstas por un gobierno y los motivos que las justifiquen deberán señalarse en la primera memoria que dicho gobierno presente a la OIT en lo relativo a la aplicación del Convenio (véase más adelante la sección “Ratificación, entrada en vigor y supervisión por la OIT”). En las memorias de aplicación posteriores se deberían indicar las medidas que se hayan adoptado para extender la cobertura a los trabajadores interesados (art. 2, 3.). Estas memorias son examinadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

¿Cuáles son los medios de aplicación del Convenio a nivel nacional?

La legislación es un medio esencial para la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 189, pero los convenios colectivos u otras medidas adicionales son herramientas igualmente apropiadas (art. 18). En la Recomendación se indican varias medidas prácticas para asegurar la aplicación del Convenio, como, por ejemplo, las actividades de sensibilización, el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, la difusión pública, el establecimiento de servicios de consulta telefónica, la redacción de contratos tipo, etc.

En función de las circunstancias, el Convenio puede ponerse en práctica mediante la extensión o la adaptación de la legislación existente o de otras medidas, o a través de la formulación de nuevas medidas específicas para los trabajadores domésticos (art. 18).

Con el objeto de hacer efectiva la aplicación del Convenio, los Estados tienen la obligación de adoptar medidas que garanticen el cumplimiento de la legislación nacional relativa al trabajo doméstico (véase más adelante la sección “Cumplimiento y control de la aplicación”).

El diálogo social como instrumento para dar forma a la

aplicación

Las disposiciones del Convenio se han de llevar a la práctica en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores (art. 18).

En cuatro artículos del Convenio se exige específicamente la 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”. Estos cuatro artículos tratan de las siguientes materias:

- identificación de las categorías de trabajadores que pueden ser excluidas del ámbito de aplicación del Convenio (art. 2, 2.);
- aplicación progresiva de las medidas en materia de seguridad y salud laborales de los trabajadores domésticos (art. 13, 2.);
- aplicación progresiva de medidas en materia de seguridad social (art. 14, 2.); y
- aplicación de medidas de protección de los trabajadores domésticos contra las prácticas abusivas de las agencias de empleo privadas (art. 15, 2.).

Las disposiciones por tema

The background is a solid teal color. Overlaid on this background are several thin white lines forming overlapping circles. One large circle is positioned in the upper right quadrant. Two other circles overlap each other in the lower half of the page, with one circle partially overlapping the bottom edge of the large circle in the upper right.

En esta parte se presentan las normas establecidas por el Convenio núm. 189 y las obligaciones que de éste se derivan para los Estados Miembros que lo ratifiquen. Las referencias a las disposiciones contenidas en la Recomendación tienen por objeto facilitar la lectura y consideración conjuntas de ambos instrumentos.

Promoción y protección de los derechos humanos

En el Preámbulo del Convenio se recuerdan la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵ y los principales tratados de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos; en el artículo 3 se exige que los Miembros adopten medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con lo establecido en el Convenio. Asimismo, se reconoce que la promoción y la protección de los derechos humanos y el logro de condiciones de trabajo y de vida decentes para los trabajadores domésticos son aspectos que están interrelacionados y se refuerzan entre sí.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

El Convenio afirma que los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, tienen derecho al respeto y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en lo relativo a: a) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la 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. Al exigir que los Miembros ratificantes respeten, promuevan y hagan realidad estos principios y derechos, el Convenio se

⁵ Por lo que se refiere a los temas abarcados por el Convenio, en la Declaración Universal figuran el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluido el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana, el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, así como disposiciones relativas a la protección social [artículos 23 a 25 de la Declaración].

hace eco de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros de la OIT en el contexto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (art. 3, 2.).

Varias de las disposiciones contenidas en el Convenio y la Recomendación versan sobre los principios y derechos en el trabajo de forma más específica:

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva: Los Miembros tienen la obligación de proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de sus empleadores a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones de su elección y afiliarse libremente a las mismas (art. 3, 3.).

Recomendación: Preconiza la eliminación de los obstáculos legales o administrativos y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (párrafo 2).

Eliminación del trabajo infantil: Los Miembros están obligados a establecer una edad mínima de entrada en el empleo para los trabajadores domésticos (art. 4.). Esta edad mínima debe estar en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)⁶, y no podrá ser inferior a la edad mínima que se haya fijado para los demás trabajadores en general. El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 ponen de relieve la necesidad de identificar las formas peligrosas de trabajo doméstico y de prohibir esas formas de trabajo a las personas menores de 18 años, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Convenio núm. 182 y su Recomendación complementaria núm. 190.

6 Al 1° de julio de 2011, los Convenios núms. 138 y 182 ya habían sido ratificados, respectivamente, por 174 y 180 Miembros de la OIT.

Recomendación: Preconiza la identificación, la prohibición y la eliminación de las formas peligrosas del trabajo doméstico efectuado por niños (párrafo 5, 1).

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación: Se exige a los Estados Miembros que tomen medidas para asegurar que la remuneración del trabajo doméstico se fije sin discriminación por motivo de sexo (art. 11)⁷.

Recomendación: Preconiza no exigir que los trabajadores domésticos se sometan a las pruebas médicas sobre el VIH/SIDA y el embarazo (párrafo 3).

Protección contra el abuso, el acoso y la violencia

Los trabajadores domésticos, la gran mayoría de los cuales son mujeres y personas migrantes, tienen una gran vulnerabilidad ante la violencia física, sexual y psicológica u otras formas de abuso, acoso y violencia debido a que su lugar de trabajo se encuentra en la esfera privada y a que, por lo general, cuando desempeñan sus labores no hay otros trabajadores presentes. Son particularmente vulnerables las personas que residen en el hogar para el que trabajan. El Convenio exige que los Miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (art. 5).

Recomendación: Preconiza el establecimiento de mecanismos de queja, investigación y acción judicial, así como de medidas de reubicación, alojamiento temporal, atención de salud y readaptación (párrafo 7).

⁷ Esta disposición está en concordancia con lo dispuesto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que ya había sido ratificado por 168 Miembros al 1º de julio de 2011.

Condiciones de empleo equitativas, y condiciones de trabajo y de vida decentes

El Convenio exige que los Miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores en general, gocen de condiciones de empleo justas (art. 6). En otras disposiciones del Convenio se establecen obligaciones específicas en este sentido. Cuando los trabajadores domésticos residan en el hogar para el que trabajan, también deberían gozar de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (véase asimismo la sección “Protección de grupos específicos de trabajadores domésticos – Personas que residen en el hogar para el que trabajan”).

Información sobre las condiciones de empleo

El Convenio exige que los Miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos reciban una información adecuada sobre sus condiciones de empleo (art. 7). En el Convenio se enumeran las condiciones específicas que deben ser objeto de información, como el lugar de trabajo habitual, la remuneración, los horarios normales de trabajo, los períodos de descanso diarios y semanales, etc. Esta información debe comunicarse a los trabajadores domésticos de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia a través de contratos escritos.

En el caso de los trabajadores domésticos migrantes, se prevé una protección adicional al exigir el Convenio que los trabajadores reciban una oferta de empleo o contrato por escrito antes de cruzar las fronteras nacionales (véase asimismo la sección “Protección de grupos específicos de trabajadores domésticos - Trabajadores domésticos migrantes”).

Recomendación: Preconiza prestar servicios de asistencia para asegurar la comprensión de las condiciones de empleo, la comunicación de dichas condiciones y la preparación de contratos de trabajo tipo (párrafo 6).

Tiempo de trabajo

El Convenio núm. 189 exige que los Miembros adopten “medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general” por lo que se refiere a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas (art. 10, 1.). Al establecer el objetivo de asegurar la igualdad de trato, el Convenio reconoce que las características especiales del trabajo doméstico deberían tenerse en cuenta a la hora de definir las modalidades de organización del tiempo de trabajo doméstico.

El período de descanso semanal es de al menos 24 horas consecutivas.

El Convenio núm. 189 reconoce que a muchos trabajadores domésticos, especialmente aquellos que residen en el hogar para el que trabajan, se les pedirá probablemente que aseguren períodos de disponibilidad inmediata, es decir, aquellos “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” (art. 10, 3.). Según el Convenio, incumbe a cada país determinar en su legislación o en convenios colectivos la medida en que dichos períodos se considerarán como horas de trabajo, en particular las modalidades y criterios que regirán la disponibilidad inmediata, y el tipo y la cuantía de la compensación.

Recomendación: Preconiza el registro de las horas de trabajo y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata, así como del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales (párrafos 8 a 13).

Remuneración

En el trabajo doméstico suelen predominar bajos niveles de remuneración⁸. La discriminación salarial por motivo de sexo y las prácticas abusivas en relación con el pago de los salarios son problemas comunes para los trabajadores domésticos. Con el fin de remediar estas situaciones, en el Convenio se establece una serie de principios en lo que respecta al salario mínimo, la no discriminación y la protección de la remuneración.

Los salarios mínimos y la no discriminación

Con respecto a los países que se han dotado de un mecanismo de fijación del salario mínimo, los Miembros tienen la obligación de tomar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de la protección del salario mínimo, por medio de la extensión a estos trabajadores del mecanismo general de cobertura del salario mínimo. La remuneración debe fijarse sin discriminación por motivo de sexo (art. 11). Esta cláusula de no discriminación tiene por objeto remediar la subvaloración y la remuneración insuficiente del trabajo doméstico como resultado de la discriminación por sexo, conforme a lo previsto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Medios y modalidades de pago

En cuanto a las modalidades de pago de la remuneración, el Convenio núm. 189 estipula que los pagos se efectuarán:

- i. directamente al trabajador doméstico, y no a terceros;
- ii. en efectivo; y
- iii. a intervalos regulares, pero al menos una vez al mes (art. 12, 1.).

En la legislación o los convenios colectivos nacionales se podrá exigir que

⁸ Véase OIT: "Remuneración en el Trabajo Doméstico", serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 1, 2011 (Ginebra).

los pagos en dinero se hagan por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal u otro medio legal. Cuando la modalidad del pago no esté prevista en la legislación o en convenios colectivos nacionales, el pago se hará por alguno de los medios antes mencionados con el consentimiento del trabajador interesado.

La disposición relativa a las agencias de empleo privadas exige la adopción de medidas destinadas a asegurar que los honorarios imputados por estas agencias no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos (art. 15, 1. e)⁹.

Pagos en especie

En el Convenio se establece que en la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá permitir que una parte limitada de la remuneración se pague en especie¹⁰. Los pagos en especie para el trabajo doméstico no pueden ser menos favorables que los pagos en especie que suelen regir para las demás categorías de trabajadores, y sólo pueden utilizarse si son aceptados por los trabajadores y se destinan a su uso y beneficio personal. El valor monetario que se atribuya a los pagos en especie debe ser justo y razonable (art. 12, 2.).

9 En el artículo 15, 1. e), no se aborda la cuestión de si las agencias de empleo privadas pueden o no imputar sus costos u honorarios a los trabajadores domésticos. Este aspecto está regulado por el artículo 7 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

10 Ni en el Convenio núm. 198 ni en la Recomendación núm. 201 se fija un umbral específico para los pagos en especie. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha considerado que los gobiernos, antes de autorizar el pago en especie de una cierta proporción de la remuneración, deberían determinar cuidadosamente si tal medida es adecuada teniendo en cuenta sus posibles repercusiones para los trabajadores a las que se aplique, en función de las circunstancias nacionales y de los intereses de los trabajadores. Véase OIT: Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores, Informe III (Parte 1B), Estudio General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.a reunión, Ginebra, 2003, párrafo 118.

Recomendación: Preconiza la regulación de los pagos en especie, la entrega de relaciones escritas de la remuneración (hojas de salarios), el pago inmediato de toda suma adeudada en el momento de la terminación de la relación de trabajo, y la protección de los créditos laborales del trabajador en caso de insolvencia o de muerte del empleador (párrafos 14, 15 y 20, 3).

Seguridad y salud en el trabajo

En el Convenio núm. 189 se reconoce que todos los trabajadores domésticos tienen derecho a desempeñar sus labores en un ambiente de trabajo seguro y saludable (art. 13), y se exige que los Miembros tomen medidas eficaces para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores domésticos. El Convenio es flexible en cuanto al tipo concreto de medidas que deben adoptarse, y dispone únicamente que esto se haga “en conformidad con la legislación y la práctica nacionales” y “teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”. Además, las medidas podrán ponerse en práctica progresivamente.

Recomendación: Preconiza la adopción de medidas para garantizar la seguridad y la salud laborales (párrafos 4 y 19).

Seguridad social

En el Convenio se exige que los Miembros adopten medidas apropiadas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de condiciones que no sean menos favorables que las condiciones que rigen para los trabajadores en general en lo que respecta a la protección de la seguridad social, incluso en materia de prestaciones de maternidad. Estas medidas deben tomarse “actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”. Así, el Convenio deja un margen de flexibilidad a efectos del diseño de las medidas que se consideren apropiadas a fin de asegurar

la protección de la seguridad social para los trabajadores domésticos. Además, las medidas pueden ponerse en práctica progresivamente.

Recomendación: Preconiza establecer medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales y cooperar en estos ámbitos, y tomar en consideración el valor monetario de los pagos en especie a efectos del cálculo de las prestaciones de la seguridad social (párrafos 20 y 26, 2)).

Protección de grupos específicos de trabajadores domésticos

Niños ocupados en el trabajo doméstico

Además de hacer hincapié en la necesidad de eliminar el trabajo infantil doméstico¹¹, el Convenio presta atención a las necesidades especiales de los niños trabajadores domésticos, es decir, los niños mayores de la edad mínima legal de admisión al empleo o trabajo, pero menores de 18 años. El Convenio exige que los Miembros adopten medidas para asegurar que el trabajo realizado por estos niños no les prive de la educación obligatoria ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional (art. 4, 2.).

Recomendación: Preconiza limitar las horas de trabajo de los niños, prohibir su trabajo nocturno, restringir su participación en tipos de trabajo excesivamente agotador y vigilar sus condiciones de trabajo y de vida (párrafo 5, 2)).

11 En virtud de las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil, no se debería emplear a niños menores de la edad mínima de admisión al empleo (por lo general, 15 años); además, está prohibido emplear a niños menores de 18 años en actividades laborales peligrosas. Véanse los Convenios núms. 138 y 182.

Personas que residen en el hogar para el que trabajan

Un gran número de trabajadores domésticos residen en el hogar para el que trabajan. Tal es la situación de la mayoría de los trabajadores domésticos migrantes. Consciente de los riesgos y problemas específicos que se plantean en esas circunstancias, el Convenio prevé varias disposiciones que apuntan a solventar esos problemas particulares. Los Miembros tienen la obligación de adoptar medidas para asegurarse de que las personas que residen en el hogar para el que trabajan:

- puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar de trabajo (art. 9, a));
- disfruten de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad si residen en el hogar para que trabajan (art. 6);
- 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 (art. 9, b));
- tengan derecho a conservar sus documentos de identidad y de viaje (art. 9, c)).

En el caso de las personas que residen en el hogar para el que trabajan es importante que se establezca una distinción clara entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo. La regulación del trabajo en disponibilidad inmediata (véase más arriba la sección “Tiempo de trabajo”) reviste especial interés para los trabajadores que residen en su lugar de trabajo.

Recomendación: Preconiza el respeto de la privacidad en el contexto de las pruebas médicas relativas al trabajo, del alojamiento y la comida proporcionados por el empleador, y del período de preaviso razonable y el tiempo libre para la búsqueda de un nuevo alojamiento en caso de terminación de la relación de trabajo (párrafos 3, 17 y 18).

Trabajadores domésticos migrantes

Están incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 189 todos los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. En realidad, debido a la vulnerabilidad particular de estos últimos, el Convenio contiene disposiciones que se refieren específicamente a los trabajadores domésticos migrantes o que son especialmente relevantes para las necesidades y los riesgos que éstos afrontan.

El Convenio exige que los Miembros:

- adopten medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio a los trabajadores domésticos migrantes (artículo 8, 3.);
- establezcan el requisito legal de que los trabajadores domésticos migrantes han de recibir por escrito una oferta de empleo o un contrato ejecutorio en el país donde prestarán servicio, antes de viajar a dicho país (artículo 8, 1). En el contrato u oferta de empleo deben incluirse las condiciones de trabajo enumeradas en el artículo 7 del Convenio (véase más arriba la sección “Información sobre las condiciones de empleo”). El requisito del artículo 8, 1 no se aplica a los trabajadores domésticos migrantes que ya se encuentren en el territorio del país de empleo. Tampoco rige para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo entre los países de que se trate, en virtud de acuerdos bilaterales,

regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional (artículo 8, 2.).

- tomen medidas para especificar las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos tienen derecho a la repatriación al finalizar su empleo. La disposición relativa a la repatriación se ha redactado en términos generales para dejar un margen de flexibilidad en cuanto a la definición de las condiciones para la repatriación y a la elección del tipo de instrumento en el que se recogerán esas condiciones (art. 8, 4.).

Las disposiciones del Convenio relativas a las personas que residen en los hogares para los que trabajan (véase más arriba) y la regulación de las agencias de empleo privadas (véase más abajo) también tienen un interés especial para los trabajadores domésticos migrantes, ya que muchos de ellos son contratados por intermedio de esas agencias y suelen residir en el hogar para el que trabajan.

Recomendación: Preconiza el establecimiento de servicios y sistemas de asistencia, el suministro de información, el acceso a mecanismos de queja y de presentación de recursos legales, la repatriación y la cooperación internacional (párrafos 20, 2), 21, 22, 23 y 26).

Agencias de empleo privadas

Las agencias de empleo privadas desempeñan un papel importante en el contexto de la contratación de personal para el trabajo doméstico. Estas agencias, ya sea en el ámbito nacional o internacional, pueden ayudar a las familias a encontrar candidatos para trabajar en el servicio doméstico, y a los trabajadores domésticos a conocer las ofertas de trabajo. Por otra parte, las agencias pueden emplear directamente a trabajadores domésticos con el fin de ponerlos al servicio de los hogares. Las disposiciones pertinentes del Convenio se aplican a ambos tipos de

agencias, y se centran en la protección de los trabajadores domésticos contra las prácticas abusivas (art. 15).

Los Miembros tienen las siguientes obligaciones en virtud del Convenio:

- determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas;
- establecer mecanismos adecuados para la investigación de las quejas que presenten los trabajadores domésticos;
- adoptar medidas, en colaboración con otros Miembros, según proceda, para proteger adecuadamente a los trabajadores domésticos y evitar los abusos; entre estas medidas deberá figurar la adopción de leyes o reglamentos en que se especifiquen las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas y de los hogares, así como las sanciones en caso de infracción, incluida la prohibición de las agencias que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas; y
- adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos¹².

Al poner en práctica las disposiciones contenidas en el artículo 15, los Miembros tienen la obligación de celebrar consultas con los interlocutores sociales (artículo 15, 2.).

¹² Esta disposición está en consonancia con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Véase más arriba la nota ix.

Recomendación: Preconiza la promoción de buenas prácticas y la cooperación internacional con respecto a la supervisión de las agencias privadas de empleo (párrafos 23 y 26, 2)).

Cumplimiento y control de la aplicación

El acceso a los tribunales y a otros mecanismos de solución de controversias es esencial para que los trabajadores domésticos obtengan justicia y reparación en caso de violación de sus derechos. Al respecto, valga recordar que el acceso a los tribunales es un derecho humano fundamental¹³.

En términos más generales, las medidas destinadas a asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales, y los mecanismos apropiados para resolver los conflictos y dar reparación son indispensables para la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio.

En este sentido, el Convenio exige que los Miembros:

- adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos 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 (art. 16);
- establezcan mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos (art. 17, 1); y
- formulen y pongan 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 (art. 17, 2).

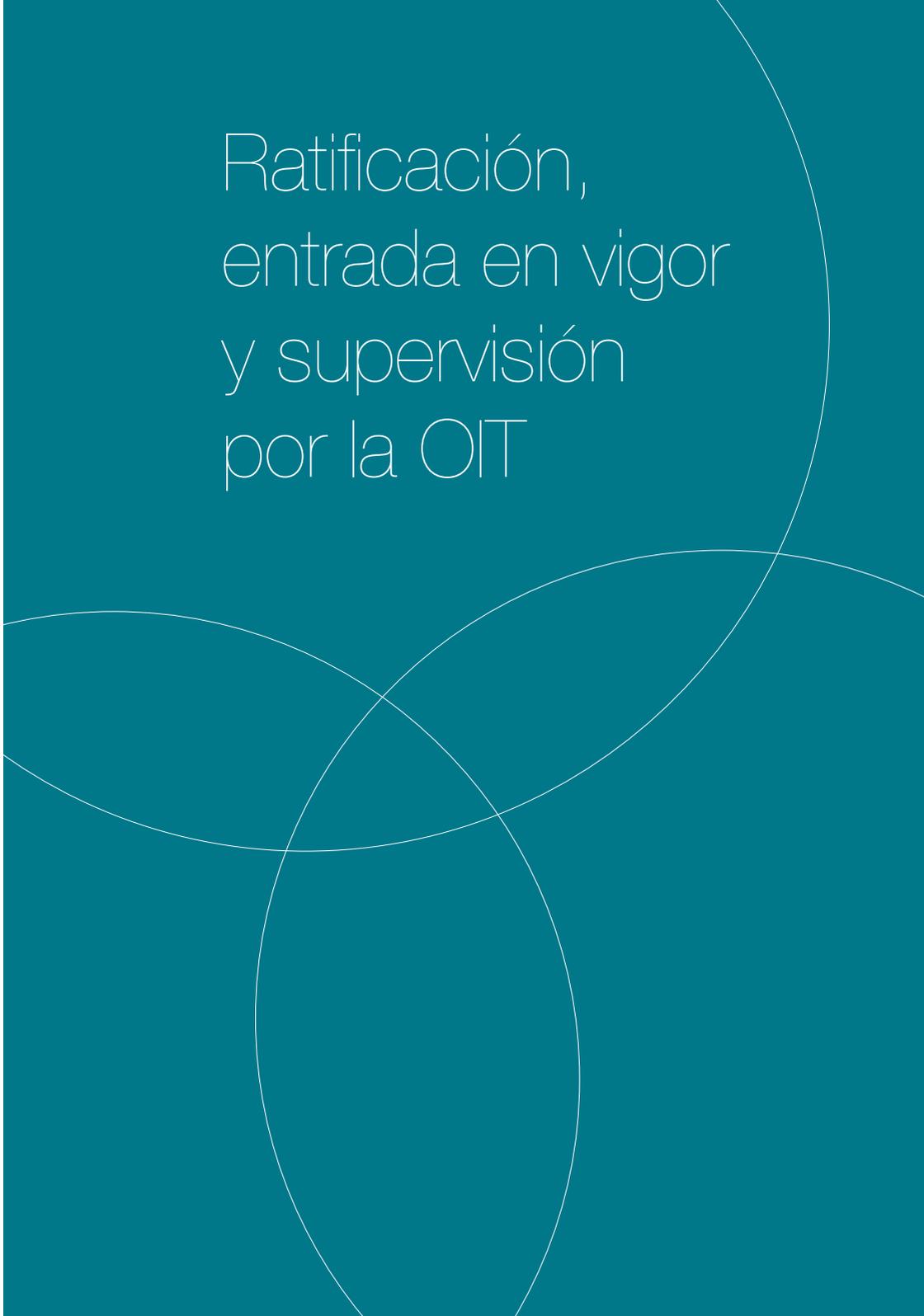
13

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 10.

Con respecto a las medidas en materia de inspección del trabajo, el Convenio estipula que – en la medida en que sea compatible con la legislación nacional – en esas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso de inspectores al domicilio del hogar. En la disposición correspondiente se precisa que éstos deben asegurar el debido respeto a la privacidad del hogar [art. 17, 2].

En el artículo 17 se establece un cuidadoso equilibrio entre la necesidad de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y la de respetar la privacidad del hogar en el que éstos trabajan, de tal manera que los países puedan adoptar medidas compatibles con su contexto constitucional y con las normas internacionales relativas a los derechos humanos.

Recomendación: Preconiza medidas de sensibilización y el suministro de información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo (párrafos 7, 19 b), 21 y 24).

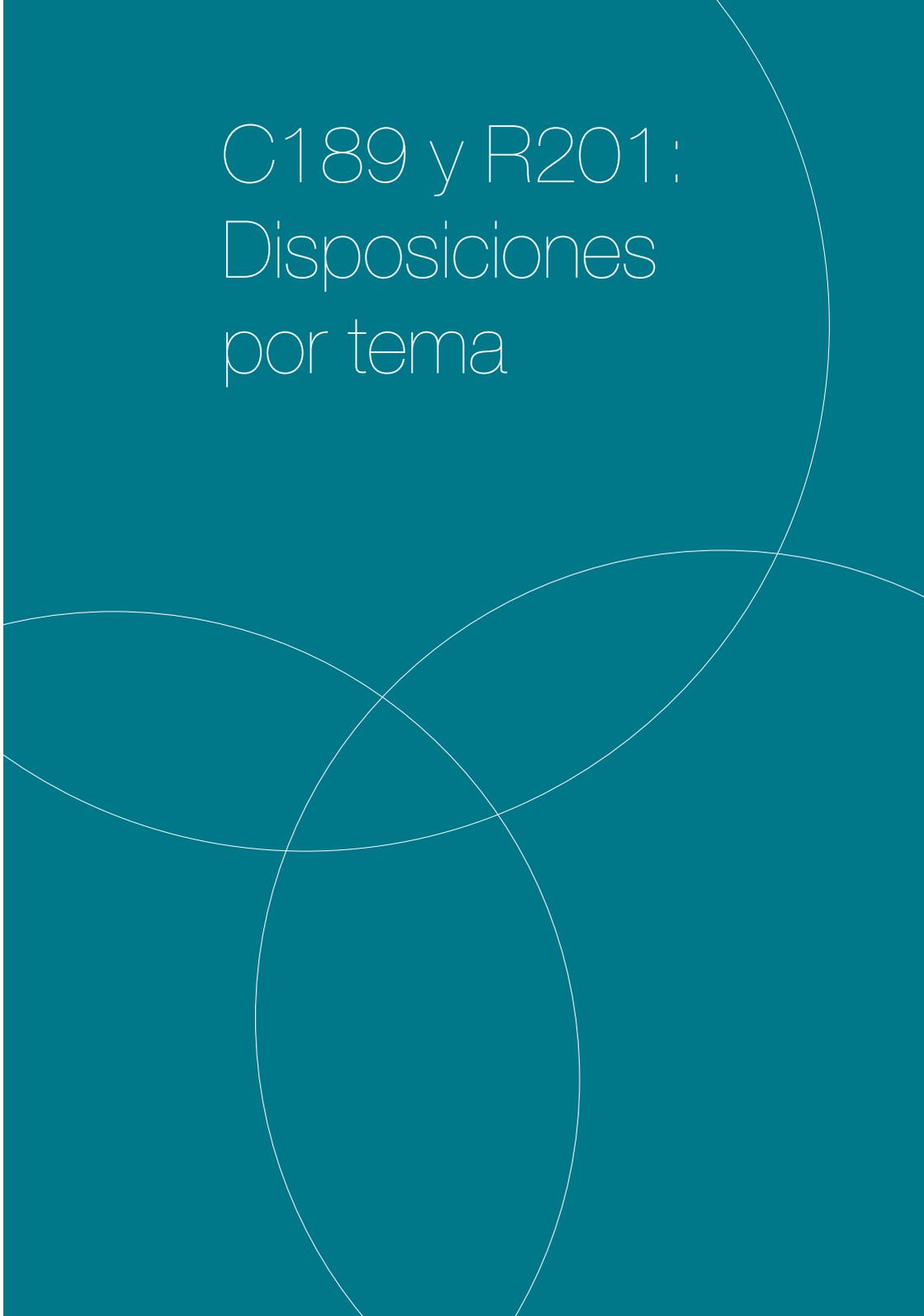
The background is a solid teal color. It features several white, thin-lined geometric shapes: a large circle in the upper right, and two overlapping circles in the lower half. The text is positioned in the upper left quadrant, within the teal area.

Ratificación,
entrada en vigor
y supervisión
por la OIT

El Convenio núm. 189 está abierto a ratificación por los Estados Miembros de la OIT. Su entrada en vigor tendrá lugar doce meses después de que se haya registrado la segunda ratificación. A partir de entonces, entrará en vigor para cada Miembro ratificante doce meses después de que se haya registrado su ratificación. Al igual que en el caso de los demás convenios de la OIT, los Miembros ratificantes tienen la obligación de presentar a la OIT memorias sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar el Convenio. La primera memoria sobre la aplicación del Convenio debe enviarse doce meses después de la entrada en vigor del Convenio para el Miembro de que se trate.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT tiene el mandato de examinar las memorias presentadas por los gobiernos y las observaciones que formulen al respecto las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, así como de formular comentarios sobre dichas memorias y observaciones y remitirlos al país de que se trate. Sobre la base de los informes anuales de la Comisión de Expertos, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo puede proceder a examinar la aplicación del Convenio¹⁴.

14 Si desea conocer más detalles respecto de los procedimientos de control de la OIT, véase el Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, edición revisada de 2006 [disponible en la dirección http://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087793.pdf].

The background is a solid teal color. It features several large, thin white circles that overlap each other, creating a pattern of white lens shapes. The text is positioned in the upper left quadrant of the page.

C189 y R201:
Disposiciones
por tema

Tema		C.189 Artículo	R.201 Párrafo
Definiciones		1	
Alcance		2	
Promoción y protección de los derechos humanos		3	
Libertad sindical y libertad de asociación, derecho de negociación colectiva		3	2
No discriminación		3, 11	3
Trabajo forzoso		3	26(2)
Trabajo infantil		3, 4	5
Protección contra abusos, acoso y violencia		5	7
Condiciones de empleo equitativas, condiciones de trabajo y de vida decentes		6	17
Protección de la vida privada		6, 17(3)	3(a), 17(a), 24
Información sobre condiciones de empleo, contratos por escrito		7	6
Tiempo de trabajo		10	8, 9, 10, 11, 12, 13
Remuneración		11, 12	14, 15, 16, 20(3)
Seguridad y salud en el trabajo		13	4, 19
Seguridad social		14	20, 26(2)
Protección de grupos específicos	Niños trabajadores domésticos	4	5
	Trabajadores que residen en hogar en que trabajan	6, 9	17, 18
	Trabajadores migrantes	8, 15	20(2), 21, 22, 23, 26(1)
Agencias de empleo privadas		15	23, 26(2)
Cumplimiento y control de la aplicación		16, 17	7, 19(b) 21, 24
Cooperación y colaboración internacionales		8(3), 15(c) et (d)	20(2), 26
Medios de aplicación		18	
Consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores		2(2), 13(3), 14(2), 15(2), 18	6(3), 8(2), 19, 22, 25(1) et (2)
Datos estadísticos			25(2), 26(2)
Desarrollo profesional			25(1)
Equilibrio trabajo-vida privada, trabajo y responsabilidades familiares			25(1)
Personal diplomático			26(4)

Donde obtener mas información

**Este folleto fue preparado por el Servicio sobre las
Condiciones de Trabajo y de Empleo (TRAVAIL)
Departamento de la Protección de los trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo**

Route des Morillons 4
CH – 1211 Ginebra 22
Tel. +41 22 799 6754
Fax. +41 22 799 8451
travail@ilo.org
www.ilo.org/travail

Si necesita otros datos, sírvase tomar contacto con nosotros o con la oficina más cercana del la OIT en su país o región.

Se puede encontrar más información sobre las políticas, la legislación, las investigaciones y las buenas prácticas relativas a la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos en el sitio web de TRAVAIL, así como a través del portal mundial de la OIT sobre el trabajo doméstico, en la dirección:

Los textos del Convenio y de la Recomendación están disponibles en la dirección :

**Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y de Empleo (TRAVAIL)
Departamento de la Protección de los trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo**

Route des Morillons 4
CH - 1211 Ginebra 22
Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51

travail@ilo.org
www.ilo.org/travail

ISBN 978-92-2-325270-0



9 789223 252700