



Organización
Internacional
del Trabajo



TRABAJO DOMÉSTICO NOTA DE INFORMACIÓN

9

Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes

El trabajo doméstico desde el punto de vista de la migración

En muchas partes del mundo los trabajadores domésticos nos muestran un rostro de mujer. Para muchas de ellas la migración puede ser una experiencia positiva con efectos de emancipación y empoderamiento significativos. Las pruebas recogidas indican también la importante contribución de estas mujeres a las economías y sociedades de destino y de origen, ya que sostienen y renuevan la vida humana y los hogares, y promueven la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo humano.

En todo el mundo los trabajadores domésticos afrontan graves insuficiencias en el plano del trabajo decente, por ejemplo, bajos salarios, horas de trabajo excesivas y poco descanso, pero además los migrantes se ven particularmente expuestos a violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, durante todas las fases del ciclo de migración – reclutamiento, tránsito a través de las fronteras, trabajo en un país extranjero y regreso a los países de origen o una nueva etapa de migración. Una vez empleados, se ven inmersos en relaciones de poder muy desiguales con los empleadores y hacen frente a un elevado nivel de aislamiento y discriminación, ya que no suele suceder que hablen el idioma local, cuenten con el apoyo de las redes locales y se hallen familiarizados con las leyes y las costumbres de los países de destino. Asimismo, la vulnerabilidad aumenta entre aquellos migrantes que se encuentran en situación irregular y cuyas visas dependen de la buena voluntad de sus empleadores, y que se ven

obligados a vivir en el hogar del empleador, pues esto limita la libertad de los trabajadores para salir de una relación de empleo poco sana, así como su capacidad para informar sobre los abusos cometidos, por miedo a ser deportados.

Los trabajadores migrantes se ven presos en las encrucijadas a las cuales dan lugar las políticas y la reglamentación de los países de origen y de destino, y que gobiernan la entrada de los trabajadores extranjeros y su inserción en el mercado de trabajo, así como su empleo y protección laboral. Las crecientes desigualdades dentro de los países y entre los mismos llevan a emigrar en busca de trabajo doméstico a un número cada vez mayor de mujeres. Visto que los trabajadores domésticos son en su abrumadora mayoría mujeres, el bienestar de la familia, los servicios de cuidado y las políticas de igualdad de género consideradas en su conjunto ejercen gran influencia en la participación de las mujeres migrantes en este sector.

Así pues, las respuestas a estos complejos problemas deben ser multidimensionales y verse acompañadas de esfuerzos más amplios para promover el trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos, la igualdad de género y la buena gobernanza de la migración laboral.

En esta nota de información el objetivo es:

- Destacar las tendencias de la migración de los trabajadores domésticos y las necesidades y los factores de vulnerabilidad específicos de los trabajadores domésticos migrantes;



- Identificar las principales cuestiones y desafíos que plantea el mejoramiento de la gobernanza de la política de migración laboral, en lo que concierne a esta particular categoría de trabajadores;
- Exponer algunas prácticas incipientes para abordar estos retos del ciclo migratorio.

Principales tendencias y características

Hoy en día las mujeres representan aproximadamente el 52 por ciento de todos los migrantes en «el norte global» y el 43 por ciento en el «sur global»¹. Las pruebas obtenidas revelan que muchos de estos trabajadores encuentran empleo como trabajadores domésticos en los países de destino o de tránsito.

La OIT estima² que en el mundo hay 67,1 millones de trabajadores domésticos, de los cuales 11,5 millones son migrantes internacionales. Esto representa un 17,2 por ciento del total de trabajadores domésticos y un 7,7 por ciento de todos los trabajadores domésticos en el mundo. Dicho de otro modo, prácticamente uno de cada cinco trabajadores domésticos en el mundo era un migrante internacional en 2013. Las mujeres representan aproximadamente el 74 por ciento (es decir, unos 8,5 millones) de todos los trabajadores domésticos, en comparación con un 80 por ciento de los trabajadores domésticos nacionales. Estos datos indican también que los hombres migrantes son trabajadores domésticos con mayor frecuencia que sus congéneres nacionales.

Entre los trabajadores domésticos la proporción de migrantes acusa importantes variaciones regionales, especialmente si se comparan los datos sobre hombres y mujeres. Cerca del 80 por ciento de los trabajadores domésticos migrantes tienden a concentrarse en países de altos ingresos. Estos países captan 9,1 millones de los aproximadamente 11,5 millones de trabajadores domésticos migrantes en todo el mundo, lo que representa cerca del 80 por ciento del total. En el gráfico 1 se traza un panorama de su distribución por sexo y región geográfica.

Los datos relativos a una serie de países y regiones seleccionados muestran igualmente una correlación entre la ascendente participación de los migrantes en el trabajo doméstico y el crecimiento del sector³ y, en medida más amplia, con la así llamada «economía de los cuidados». Por ejemplo, las mujeres migrantes – en su mayor parte de los países de Europa oriental– representan la gran mayoría (más del 80 por ciento) de los 800.000 o más trabajadores domésticos registrados en Italia, y de 1994 a 2011 se detectó un impresionante aumento del 400 por ciento en el número de trabajadores domésticos y su componente migrante, como se puede ver en el gráfico 2⁴.

Cabe documentar fenómenos similares –aunque vinculados a contextos socioeconómicos y legislativos diferentes– en otras partes del mundo. En los Estados Árabes en las dos últimas décadas se observó, por ejemplo, un acusado incremento del número de trabajadores domésticos⁵ y en 2013 los migrantes representaron el 82,7 por ciento del total de trabajadores domésticos en la región⁶. Por lo que se refiere a Asia, se calculó que aproximadamente 21,5 millones de personas se encontraban empleadas en trabajos domésticos en 2008. Según una reciente estimación de la OIT, los migrantes representaban respectivamente el 24,7 por ciento de la totalidad de trabajadores domésticos en Asia Sudoriental y el Pacífico, el 7,5 por ciento en Asia Oriental (incluida China) y el 6,9 por ciento en Asia Meridional (incluida India)⁷.

Ésta es solo la punta del iceberg, puesto que las estadísticas no suelen incluir a los trabajadores informales ni a los trabajadores domésticos migrantes en situación irregular. Se considera que hoy en día se encuentran en situación irregular entre 30 y 40 millones de migrantes internacionales⁸ y aunque resulta imposible estimar su número exacto, se sabe que la informalidad generalizada del trabajo doméstico atrae a un gran número de mujeres migrantes en situación irregular, y que por ello aumenta su exposición a las condiciones de trabajo insuficientes, a la explotación y al abuso⁹.

¹ Aunque no existe una definición oficial de los conceptos «Norte» y «Sur», con propósitos estadísticos el DAES define el Norte y el Sur basándose en las clasificaciones de países desarrollados y en desarrollo de las Naciones Unidas, y con arreglo a esta definición, el Norte global es la zona que comprende las regiones más desarrolladas, entre ellas Europa y América del Norte, mientras que el Sur global abarca las regiones menos desarrolladas, incluidas África, América Latina y el Caribe, Asia (excepto Japón) y Oceanía (excepto Australia y Nueva Zelanda).

² Véase: OIT, *Global Estimates of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers. Results and methodology*, 2015.

³ Véase E. Castagnone, E. Salis, & V.Premazzi, *Promoting integration for migrant domestic workers in Italy*, OIT, Ginebra, 2013. Véase también: M. Abrantes: *Yes, but what about numbers? A quantitative contribution to the study of domestic services in Europe*. *Revista Internacional del Trabajo*, 2012.

⁴ E. Castagnone, E. Salis, & V.Premazzi, *op. cit.*, 2013.

⁵ El número de trabajadores domésticos pasó de 1,1 millones en 1995 a cerca de 2,1 millones en 2010, con arreglo a las estimaciones de la OIT. Véase: OIT, «Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal», 2013.

⁶ Importa señalar que la estimación global de trabajadoras y trabajadores domésticos realizada en 2010 utilizó la agrupación regional «Oriente Medio» como referencia, mientras que la estimación de 2013 utiliza la agrupación regional «Estados Árabes», que incluye dos países más.

⁷ Véase: OIT, *Global and Regional Estimation of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers*, de próxima publicación.

⁸ Véase: OACDH : *The Economic, Social And Cultural Rights Of Migrants In An Irregular Situation*, 2014: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-1_en.pdf

⁹ Para una evaluación de la situación de los trabajadores domésticos migrantes irregulares en Europa, véase: *Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States*, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2011.

Gráfico 1. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos migrantes por grandes subregiones

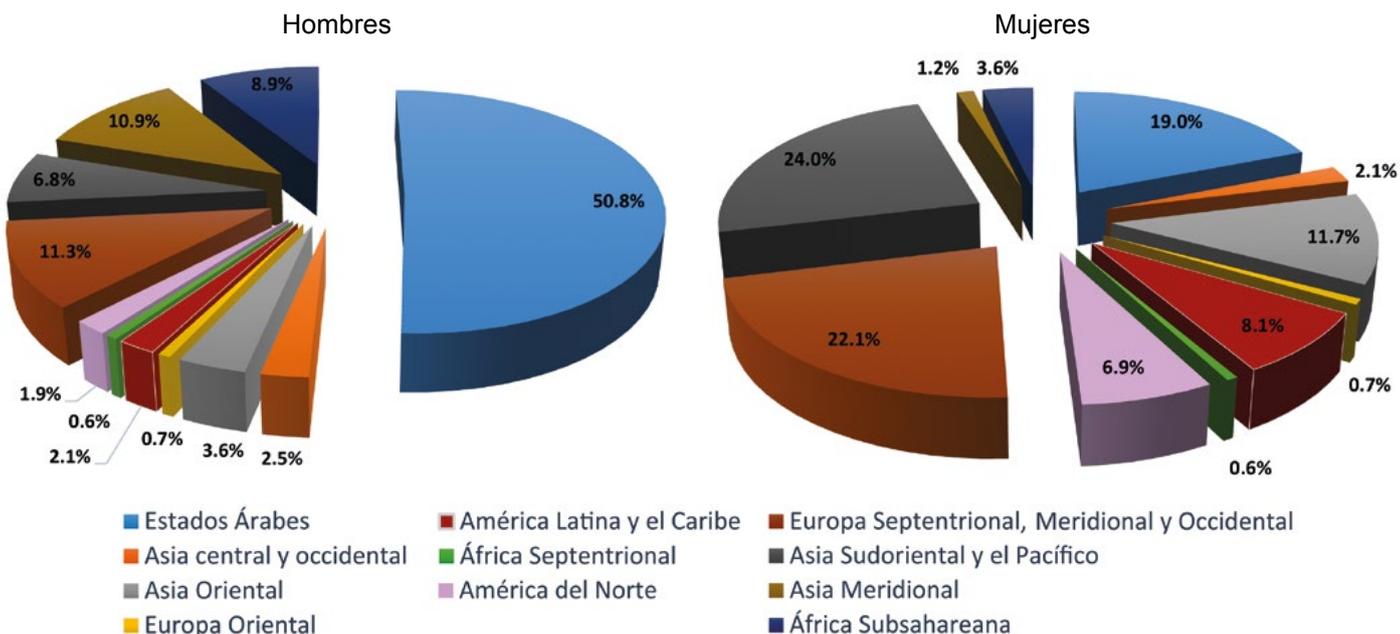
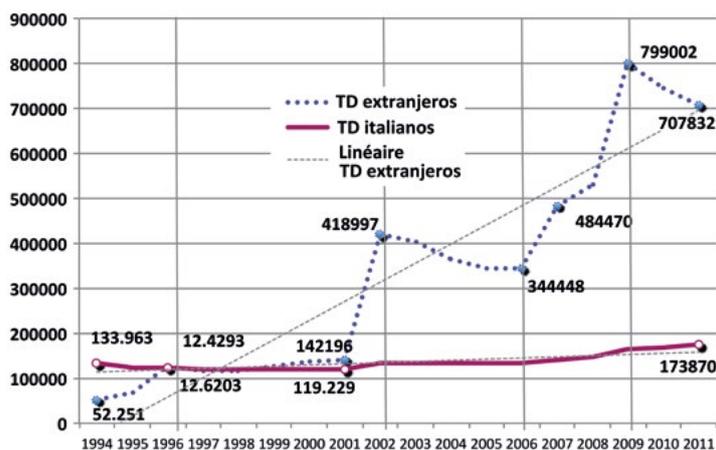


Gráfico 2. Trabajadores domésticos (TD) en Italia



Fuente: INPS, datos de 1994-2001 en Colombo, 2010; 2002-2011 del Osservatorio sui lavoratori domestici, incluidos en Castagnone, E. Salis y Premazzi, V. Promoting integration for migrant domestic workers.

En última instancia, sean cual sean las formas y las pautas de sus trayectorias migratorias, las mujeres migrantes acceden a los mercados de trabajo de los países de destino y, en cuanto trabajadoras, se enfrentan a retos y factores de vulnerabilidad, como se analiza a continuación.

Los trabajadores domésticos migrantes y la cadena global de cuidados: cuestiones y desafíos de política

Factores que contribuyen a la migración de las trabajadoras domésticas

Las disparidad de ingresos tanto dentro de las fronteras nacionales como entre los países, el envejecimiento demográfico de la población y la creciente participación del trabajo femenino en los países de destino, así como una mano de obra flexible y los estables papeles de género tradicionales en familias y sociedades en muchas partes del mundo, han llevado a un incremento de la demanda de servicios de cuidados. Las trabajadoras migrantes procedentes de países de bajos ingresos han atendido en grandes números a estas oportunidades de empleo, con frecuencia a cambio de salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes.

Empujadas por la ausencia de oportunidades de trabajo decente y por una creciente desigualdad en sus países, las trabajadoras parten en busca de oportunidades de trabajo en países más ricos, atraídas por la perspectiva de obtener un empleo remunerado o un salario más elevado. Sucede con frecuencia que estas mujeres dejan atrás a los miembros de sus familias más jóvenes o de más edad, y encomiendan su cuidados a otros familiares (normalmente también mujeres), cuyo apoyo financiero sólo es posible gracias a los salarios y remesas de los migrantes, ya que el acceso a las prestaciones sociales resulta restringido o indisponible tanto en los países de destino como en los de origen.

Este fenómeno explica el surgimiento de una cadena mundial de servicios de cuidado, que no sólo modifica apenas las composición de género en el trabajo doméstico global –pues se trata de un trabajo que sigue estando básicamente a cargo de las mujeres– sino que también acarrea importantes consecuencias, si se toman en consideración los efectos económicos, sociales, políticos y culturales que ocasiona este fenómeno en los países de destino, tránsito y origen, así como en los trabajadores domésticos y sus familias.

Insuficiencias en la gobernanza de la migración laboral y en la coherencia de las políticas

El reto principal para la consecución del trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos migrantes viene dado por el hecho de que estos trabajadores se encuentran en la encrucijada formada por dos países soberanos que a menudo tienen intereses, objetivos de política y marcos de reglamentación diferentes o incluso divergentes en lo que respecta a los trabajadores domésticos y a los trabajadores migrantes. Por otra parte, suele ser frágil la coherencia entre las políticas y las instituciones que gobiernan la oferta y la demanda de los servicios de cuidado para hogares y personas, y las que rigen la migración laboral. En este sentido cabe señalar que la existencia de políticas y procedimientos excesivamente restrictivos o engorrosos, por ejemplo, el recurso a programas de migración temporal para atender a las necesidades estructurales del mercado de trabajo, entre otras, las que tienen que ver con el trabajo doméstico, pueden obligar a los trabajadores domésticos migrantes a tomar rutas irregulares y/o a caer en situación irregular en materia de migración y empleo. De ahí que los trabajadores migrantes terminen por verse afectados de manera desproporcionada, debido a la falta o insuficiencia de estructuras de gobernanza y a objetivos contrapuestos en las políticas de migración, trabajo y cuidados.

Insuficiencias de la protección a lo largo del ciclo de migración

Existen varios factores de política e institucionales que exacerban la exposición de los trabajadores domésticos a abusos tales como su exclusión de las leyes laborales nacionales, la escasa reglamentación de las agencias de empleo y los elevados honorarios que propician el endeudamiento de los migrantes; las políticas que atan al trabajador a un solo empleador (por ejemplo, el sistema de patrocinio en el Medio Oriente, Singapur y otros países); las políticas de bienestar que transfieren a las familias la

carga del cuidado de miembros del hogar sin el adecuado apoyo institucional y/o los marcos de reglamentación necesarios; el reconocimiento nulo o insuficiente de los conocimientos prácticos y los diplomas; y las políticas de migración restrictivas o selectivas.

Los datos de la OIT revelan que los trabajadores domésticos siguen siendo una de las categorías menos protegidas por la normativa laboral en los diferentes países, o se ven afectados por la muy escasa supervisión y aplicación de las leyes vigentes¹⁰. Aun cuando el sector se contemple en la legislación laboral, los migrantes, especialmente aquellos en situación irregular, podrían quedar excluidos del amparo que procura esa legislación o experimentar dificultades específicas para recurrir a los tribunales en casos de abuso.

Ocurre a veces que las lagunas de la protección guardan mayor relación con los sistemas de gobernanza de la migración que con el marco de reglamentación aplicado al sector. Así, pese a una demanda continua, es frecuente que los países de destino sean incapaces de reconocer las necesidades del mercado de trabajo con respecto a este sector específico y limiten progresivamente los canales de migración en lo concierne a lo que consideran necesidades de mano de obra con escasa calificación, para atenderlas con trabajadores locales. Cerrar los canales regulares de migración, pasando por alto la demanda existente, puede alentar el creación de canales de migración irregulares¹¹ e, indirectamente, facilitar las actividades de contrabandistas y traficantes, lo que a su vez aumenta la informalidad de los trabajadores domésticos y su vulnerabilidad a la explotación y los abusos, incluida la violencia de género.

Aunque en otros casos, los países de origen y destino alientan directa o indirectamente la migración relacionada con el trabajo doméstico, el grueso de dicha migración queda en manos de las agencias de empleo privadas, cuya intervención en el proceso de migración aumentó de manera significativa en la pasada década, especialmente en Asia y el Medio Oriente¹². Por ejemplo, en Líbano el número de agencias de empleo de trabajadores domésticos registradas pasó de 12 en 1997 a 543 en 2013¹³.

El crecimiento mundial de esta industria ha suscitado ciertas preocupaciones. En una serie de recientes informes se han destacado los abusos perpetrados por agencias de empleo poco escrupulosas e intermediarios informales que actúan al margen del marco legal y reglamentario¹⁴.

¹⁰ OIT, *Trabajadores Domésticos en el Mundo, informe de 2013*, disponible en : http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang--en/index.htm

¹¹ *Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States*, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2011

¹² T. Gammeltoft-Hansen y N. N. Sorensen (eds), *The Migration Industry and the Commercialisation of International Migration*, Routledge Londres, 2012.

¹³ Katharine Jones, *For a Fee: The business of recruiting Bangladeshi women for domestic work in Jordan and Lebanon*, OIT, 2015.

¹⁴ *Ibid.*

Los abusos objeto de información tienen que ver, entre otras cosas, con el engaño acerca de la índole de los empleos y las condiciones de trabajo; el cobro de honorarios de reclutamiento a los trabajadores; la servidumbre ocasionada por las deudas, que guarda relación con el reembolso de honorarios de reclutamiento y de préstamos; la retención de pasaportes; los depósitos y las deducciones ilegales de salarios; las substituciones de contratos; las amenazas contra los trabajadores que desean abandonar a sus empleadores, con los consecuentes temores ante su posible expulsión del país; y en ciertos casos la violencia física y sexual.

Actitudes y comportamientos discriminatorios

Bajo estas deficiencias de la gobernanza subyacen normas y valores sociales, políticos y culturales acerca del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres y de las funciones que desempeñan en las sociedades, que moldean las actitudes y comportamientos individuales y las características de la legislación y las políticas aplicables. Los abusos y la discriminación pueden obedecer directamente a las características individuales de los trabajadores y sus empleadores, así como al nivel de su información sobre sus derechos y obligaciones.

Los trabajadores domésticos migrantes pueden hacer frente a determinadas barreras lingüísticas y culturales a la hora de informarse de las características jurídicas y socioculturales de los países de destino. Estos trabajadores suelen estar aislados de otros empleadores y proveedores de servicios, lejos de sus familias y redes de colegas, y limitados en su libertad de movimiento – en particular cuando los empleadores retienen sus pasaportes o permisos de trabajo o se encuentran en el país de destino en situación irregular. Las pruebas recogidas indican una considerable diferencia salarial entre los trabajadores domésticos nacionales y los migrantes, y en ciertos casos entre los trabajadores domésticos migrantes de diferentes nacionalidades¹⁵. No cabe reducir en modo alguno estas diferencias a meras divergencias de educación, formación y experiencia laboral. La imposición obligatoria de pruebas médicas, especialmente en lo que concierne al VIH/SIDA y el embarazo, que equivalen a una discriminación con arreglo al derecho internacional, plantea otros desafíos.

Desde el punto de vista de sus características socioeconómicas y culturales, los empleadores no constituyen tampoco un grupo homogéneo y, debido a las particularidades del trabajo doméstico, con frecuencia les resulta difícil percibirse como actores en una relación de empleo y abrigar las mismas expectativas acerca del tipo de conocimientos prácticos y actitudes que cabe esperar de los trabajadores.

Algunos enfoques y prácticas prometedoros

Antes de pasar a describir enfoques de política destinados a proteger y empoderar a los trabajadores domésticos migrantes, es importante señalar que para hacer de la migración una opción y no una obligación, la clave es el establecimiento de oportunidades de trabajo decente en los países de origen. La creación de oportunidades de empleo productivo o de trabajo decente para las mujeres, así como el despliegue de todos los esfuerzos necesarios para profesionalizar, formalizar y reconocer el valor del trabajo doméstico en los países de origen, deberían contemplarse en el contexto de una estrategia más amplia para hacer posible que todas las mujeres y los hombres ejerzan su derecho a trabajar en sus propios países en condiciones de libertad e igualdad.

Por otra parte, si la migración laboral tiene lugar, los gobiernos de los países de origen y de destino comparten la responsabilidad de llevar a cabo una gobernanza justa y eficiente en la que se atienda plenamente a la normativa laboral y se tomen en consideración las necesidades de los mercados de trabajo. El disfrute de los derechos y de condiciones equitativas de trabajo decente por todos los migrantes es la clave de la maximización de sus contribuciones al desarrollo económico y social.

Para lograr estos objetivos de política se plantean dos grandes opciones de política a los países de origen y destino, a saber, tomar medidas de reglamentación o prestar servicios de apoyo. En la sección siguiente se proponen varios ejemplos sobre ambas medidas de política.

I. Proteger los derechos de las mujeres migrantes a lo largo del proceso de migración

Extender la cobertura de la legislación laboral nacional y garantizar su compatibilidad con las leyes de inmigración

En un contexto mundial caracterizado por la exclusión generalizada de los trabajadores domésticos de la protección que otorga la legislación laboral, extender a los trabajadores domésticos la cobertura de la leyes de trabajo nacionales, con arreglo al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) de la OIT (C189), representa un paso importante en esta dirección. En este sentido resulta necesario reconocer que el trabajo doméstico es un trabajo como cualquier otro y que por tanto garantiza, entre otras cosas, a estos trabajadores, sin discriminación alguna por motivos de nacionalidad, el derecho a un salario justo, un tiempo de trabajo limitado y períodos de descanso y ausencia suficientes, y la libertad de disponer de su tiempo fuera de las horas de trabajo, así como el derecho a su

¹⁵ Véase Oishi: *Women in Motion: Globalization, State Policies, and Labor Migration in Asia*, Stanford University Press, Stanford, 2005. Véase asimismo Nicola Piper, en «Contributions Of Migrant Domestic Workers To Sustainable Development», ONU MUJERES, 2013.

privacidad y vida familiar y a conservar su nacionalidad y sus documentos de viaje.

En los últimos años un gran número de países de destino han emprendido reformas de políticas y legislación para ampliar el alcance de su legislación laboral nacional, o adoptado normas específicas para otorgar a los trabajadores domésticos condiciones no menos favorables que las concedidas a otros trabajadores¹⁶. En muchos casos la ratificación del C189 se ha visto acompañada y respaldada por reformas legislativas. Así por ejemplo, en Sudáfrica, uno de los primeros países que ratificaron el C189, la adopción en 2002 de la Determinación Sectorial 7 sobre trabajadores domésticos llevó a la formalización del sector y a una notable mejoría de salarios y otras condiciones de trabajo¹⁷. En España se promulgó un Real Decreto en virtud del cual se extendían ciertas protecciones a estos trabajadores y se facilitaba su acceso a los regímenes de seguridad social¹⁸. En Asia, la legislación laboral de Hong Kong concede a los trabajadores domésticos extranjeros las mismas prestaciones y protección que a sus colegas nacionales y el Contrato Modelo de Empleo estipula derechos y obligaciones en relación con cuestiones tales como alojamiento, salarios, vacaciones y períodos de descanso, seguro médico y de accidentes, gastos de viaje, protección de maternidad y terminación de la relación de trabajo¹⁹.

Ahora bien, conceder protección a los trabajadores domésticos en el marco de la legislación laboral nacional podría no bastar para garantizar el acceso real de los migrantes a las oportunidades de trabajo decente que se abran en el sector, sea debido al hecho de que las leyes sobre migración prevalezcan sobre la normativa laboral (especialmente en el caso de los trabajadores migrantes en situación irregular), sea por la existencia de políticas restrictivas de admisión que no atiendan suficientemente a la demanda del mercado de trabajo. Ciertos países, como Bélgica, han vinculado sus políticas de admisión a las necesidades del mercado de trabajo, condicionando la entrada en el país a la realización de pruebas del

mercado de trabajo. Con todo, conviene señalar que por lo general estas pruebas suelen subestimar el hecho de que el trabajo doméstico sigue revistiendo poco interés para la mano de obra nacional. Asimismo, estas pruebas podrían exigir que el empleador demostrase que no dispone de ningún trabajador nativo al que interese un determinado empleo, lo cual suele resultar complicado para un empleador de trabajadores domésticos²⁰.

Abordar la irregularidad y la informalidad

La irregularidad de la situación jurídica y la informalidad del empleo son fenómenos bastante recurrentes entre los trabajadores domésticos migrantes. Los flujos de migración irregular y la informalidad se toleran de facto o incluso se fomentan, en ausencia de canales regulares y/o de sistemas que aseguren la idoneidad respecto al empleo. Resulta indispensable combinar intervenciones de política destinadas a promover la formalización en el sector con la reducción de la migración irregular. Esto hace necesario invertir en servicios públicos de bienestar y reformarlos, así como crear canales regulares de migración basados en una sólida evaluación de las necesidades del mercado de trabajo; eliminar políticas que atan al trabajador al empleador y facilitar la movilidad dentro del mercado de trabajo; simplificar reglamentos y procedimientos de migración demasiado burocráticos; establecer servicios eficaces de correspondencia entre empleos y conocimientos prácticos; y adoptar políticas fiscales o subsidios públicos encaminados a reducir los costes para los empleadores. Por ejemplo, para fomentar la formalización, en Suiza el Cantón de Ginebra ha adoptado un sistema de vales²¹ que pueden ser utilizado por los empleadores con objeto de emplear regularmente a trabajadores domésticos y proporcionar así esta cobertura de seguridad social, aun cuando se encuentren en una situación de migración irregular. Procedimientos de regularización como los aplicados en España en 2005²² y en Italia en 2009²³, han permitido que miles de trabajadores domésticos beneficien de un régimen jurídico más protector.

¹⁶ Véase: OIT, *Trabajadores Domésticos en el Mundo, Informe, 2013*, disponible en http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang--en/index.htm

¹⁷ Véase la Determinación Sectorial 7 en el sitio web oficial del Ministerio de Trabajo de la República de Sudáfrica: <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

¹⁸ Véase: *Developments in Law and Practice 2012: Spain approves new regulations for domestic employees on the legislative reform*, OIT, 2012 http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_173686.pdf

¹⁹ Véase: *Points to Note for Employers on the Employment of Foreign Domestic Helpers*, HK Government, <http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/PointToNotesForEmployersOnEmployment%28FDH%29.pdf>

²⁰ Para un análisis del conjunto de directivas sectoriales selectivas de la UE para diferentes categorías de trabajadores migrantes (muy calificados, trabajadores estacionales, investigadores y estudiantes, y transferidos en el seno de las compañías), y la limitación impuesta a los canales legales de entrada de trabajadores domésticos migrantes, incluidas las pruebas de los mercados de trabajo, véase Triandafyllidou, A. y Marchetti, Europe 2020: *Addressing Low Skill Labour Migration at times of Fragile Recovery*, European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, 20014, http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31222/RSCAS_PP_2014_05.pdf?sequence=1

²¹ Véase: *Formalizing domestic work through the use of service vouchers*, OIT, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf

²² Véase: Arango J, Díaz Gorfinkiel and Mualhi, D., *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*, OIT, 2013.

²³ Véase: E. Castagnone, E. Salis, & V.Premazzi, *Promoting integration for migrant domestic workers in Italy*, OIT, Ginebra, 2013.

Prácticas de reglamentación y de supervisión del reclutamiento

Supervisar, controlar y reglamentar el reclutamiento de los trabajadores migrantes y reducir los costes de la migración laboral pueden contribuir a garantizar que los migrantes no caigan en las manos de reclutadores poco escrupulosos o abusivos y de organizaciones de trata delictivas. Estas medidas deberían figurar entre las prioridades de acción de los gobiernos.

Si bien en el marco jurídico internacional se destaca expresamente que los honorarios de reclutamiento no deben correr a cargo del trabajador²⁴, ésta sigue siendo práctica común en todo el mundo y es permitida por la legislación en varios países, pese a que normalmente se fije un tope a la cantidad que ha de abonar el trabajador. Asimismo, aunque no se carguen oficialmente honorarios de reclutamiento, a veces se imponen en su lugar «depósitos de seguridad» o «de fianza», que producen efectos similares de endeudamiento para los migrantes.

Con el fin de responder a esta problemática, los gobiernos pueden intervenir, y lo están haciendo, desplegando esfuerzos de reglamentación y cumplimiento con respecto a los servicios de reclutamiento y colocación. Así, el Real Gobierno de Camboya ha adoptado ocho normas ministeriales que abordan una amplia gama de aspectos de la protección de migrantes, incluido un mecanismo destinado a evaluar a las agencias de empleo en función de sus prácticas de reclutamiento, orientación a los migrantes antes de su partida, contratos de trabajo, colocaciones, asistencia en el país de destino y procedimientos de repatriación, regulando el coste y la utilización de los depósitos de garantía y haciendo a las agencias de empleo privadas responsables del trato dado a los trabajadores migrantes, por medio de inspecciones de rutina²⁵. En otros países las agencias de empleo privadas que observan la ley y afrontan una competencia desleal por parte de agencias que no la cumplen se encuentran elaborando iniciativas y códigos de conducta de autoregulación.

Reducir al mínimo los costes de la migración no solo exige simplificar y regular estrictamente las prácticas de reclutamiento, sino también maximizar los ingresos de los migrantes, velando por que disfruten de condiciones de trabajo iguales a las de los nacionales, incluso en materia de salarios, tiempo de trabajo y protección social. Así, algunos países, como Chile, aplican legislación nacional sobre salario mínimo a los trabajadores domésticos, con independencia de su nacionalidad y de su situación migratoria, y cuentan con normas estrictas que prohíben o limitan los pagos en especie, como ocurre en Suiza²⁶ y Francia²⁷, o las deducciones salariales, por ejemplo en Hong Kong²⁸.

Organizar la información y la formación previas a la partida para fundamentar la adopción de decisiones y facilitar el ajuste al país de destino

La formación y la difusión de informaciones con anterioridad a la partida de los trabajadores son medidas que adoptan normalmente los países de origen para promover una adopción de decisiones fundamentada, y para proporcionar información fiable sobre los derechos y obligaciones aplicables en todas las etapas de la migración, sobre los servicios de apoyo disponibles y las normas socioculturales preponderantes en los países de destino. Los gobiernos pueden condicionar la expedición de los documentos de emigración pertinentes a la participación de los interesados en una formación gratuita antes de su partida, e idear campañas de promoción y difusión de información que lleguen a las mujeres que podrían migrar en su fase de adopción de decisiones. La formación obligatoria previa a la partida no debería correr a cargo de los demás ni representar un coste adicional para los trabajadores migrantes. En Filipinas, por ejemplo, se ha elaborado un mecanismo de protección integral que abarca todas las fases de la migración e incluye un programa de orientación obligatorio destinado a los trabajadores que están a punto de partir en busca de trabajo en el extranjero. Con este programa la intención es facilitar a los trabajadores una llegada sin percances y su ajuste al país de destino, así como enseñar a estos trabajadores

²⁴ El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) de la OIT prohíbe expresamente que las empresas de empleo privadas cobren a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ningún tipo de honorario o tarifa. (Art. 7).

²⁵ Para una compilación de las ocho normas ministeriales, véase: <http://apmigration.ilo.org/resources/cambodian-prakas-ministerial-orders-2> Las normas cubren las siguientes esferas:

- Prakas 45/13 sobre la utilización de las condiciones estipuladas en el Subdecreto 190 sobre la administración del envío al extranjero de trabajadores camboyanos a través de agencias de empleo privadas
- Prakas 46/13 sobre el proceso de reclutamiento y la formación para orientar a los trabajadores antes de salir del país
- Prakas 47/13 sobre las agencias de empleo privadas
- Prakas 249 sobre el mecanismo de recepción de quejas de trabajadores migrantes
- Prakas 250 sobre la inspección de las agencias de empleo privadas
- Prakas 251 sobre la sanción y recompensa de las agencias de empleo privadas
- Prakas 252 sobre el servicio in situ de las agencias de empleo privadas y la repatriación
- Prakas 253 sobre la promulgación de normas mínimas del Contrato de los servicios de colocación en el extranjero (y el Anexo que contiene el Contrato de los servicios de colocación final)

²⁶ Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du 20 Octobre 2010 <http://www.admin.ch/ch/ff/as/2010/5053.pdf>

²⁷ Convention collective nationale des salariés du particulier employeur http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCNSPE.pdf

²⁸ Véase el folleto gubernamental sobre derechos y protección de los auxiliares domésticos extranjeros conforme a la Ordenanza sobre el empleo: http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/FDHLLeaflet_Eng.pdf

mecanismos para afrontar dificultades y a obtener otras informaciones que les permitan prevenir problemas de bienestar. Asimismo, el programa consta de una formación en conocimientos prácticos específicos para sectores vulnerables tales como los trabajadores domésticos.

Adoptar contratos de trabajo tipo

Con miras a mejorar la protección de los trabajadores, algunos países de destino, incluidos Malasia²⁹, Hong Kong³⁰, Líbano³¹ y Jordania, se han adoptado contratos de trabajo tipo³² y se han concertado acuerdos bilaterales con países de origen (tal es el caso de los acuerdos entre Arabia Saudita y Filipinas e India, respectivamente)³³. La preparación de «contratos de trabajo tipo» se recomienda específicamente en la Recomendación núm. 201 del OIT y su adopción se celebró como una mejora tendente a la formalización de la relación de empleo y el fomento del trato igual entre migrantes y nacionales sobre la base de normas mínimas. Ahora bien, los contratos de trabajo no suelen ser conformes con las normas mínimas estipuladas en el C189 y por lo general proporcionan menor protección que la mayoría de las leyes laborales, ya que no tienen la fuerza vinculante de estas leyes. Aunque las intervenciones precisadas pueden considerarse como medidas de protección positivas, importa señalar que deberían complementar la legislación y no constituir por derecho propio una adecuada protección de los trabajadores.

Proporcionar asistencia legal y servicios consulares especializados para mejorar el acceso a la justicia

Las mujeres migrantes afrontan múltiples retos para acceder efectivamente a la justicia. Con el fin de abordar estos desafíos, los gobiernos pueden fortalecer sus mecanismos de seguimiento y observancia –incluida la inspección del trabajo– y proporcionar servicios de apoyo –como líneas directas multilingües y refugios seguros para víctimas de abusos, incluida la trata de seres humanos– y asesoría legal y representación judicial. Así por ejemplo, en Nueva York la línea directa interactiva «Nuevo Día, Nueva Norma»³⁴ resulta accesible a los trabajadores domésticos y sus empleadores, para que se informen y discutan sobre sus derechos y obligaciones en

Proporcionar asistencia legal mediante centros de recursos sobre migrantes en la región del Gran Mekong

En la subregión del Gran Mekong y con el apoyo de la OIT, los interlocutores gubernamentales gobierno, sindicales y de la sociedad civil se encuentran gestionando centros de recursos sobre trabajadores en seis países abiertos a los trabajadores migrantes que intentan migrar y a los trabajadores migrantes que se encuentran ya en los lugares de trabajo de destino, para recibir información y prestar asesoría y asistencia legal. Dichos centros y otros proveedores de servicios respaldados reciben y tratan quejas, que, en su caso, se comunican al Gobierno a través de los canales oficiales. Esto ha hecho que durante los últimos cuatro años se haya ordenado el pago de 2 millones de dólares estadounidenses en concepto de compensación por los pagos insuficientes o los accidentes registrados en el lugar de trabajo en unos 1.000 casos relativos a más de 6.000 trabajadores migrantes, cerca de la mitad de ellos mujeres migrantes. Se han elaborado manuales de funcionamiento para los centros y estos manuales pueden adaptarse y utilizarse en otros contextos.

el marco de la Ley sobre los derechos de los trabajadores domésticos de 2010³⁵. Un número creciente de países de origen ayudan a sus nacionales a través de servicios de embajada y consulares. El nombramiento de agregados de trabajo o de «funcionarios de bienestar» en países que cuentan con una importante presencia de trabajadores migrantes puede considerarse como una buena práctica en materia de protección de trabajadores. Sin embargo, es preciso formar al personal de embajada y consulado en cuestiones de género y en identificación de víctimas de la trata de seres humanos. Resulta indispensable disponer de mecanismos efectivos de remisión (en ocasiones con tecnología móvil) para garantizar que se trasmitan a los tribunales los correspondientes casos, incluso después de que los migrantes hayan regresado a sus países de origen.

Hay países de destino como Arabia Saudita³⁶ y Líbano³⁷ en que los gobiernos, los sindicatos, por ejemplo, el

²⁹ Véase el contrato de trabajo tipo de Malasia: <http://www.mm2h.gov.my/pdf/Contract%20of%20Employment.pdf>

³⁰ Véase el contrato de trabajo tipo de Hong Kong: <http://www.immd.gov.hk/eng/forms/hk-visas/foreign-domestic-helpers.html>

³¹ Véase: Elizabeth Frantz. *Breaking the Isolation: Access to Information and Media Among Migrant Domestic Workers in Jordan and Lebanon*, Open Society Foundation, 2014. <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/migrant-workers-information-report-20140223.pdf>

³² Véase: MFA policy brief No1: *Responding to emerging and critical issues*, Standardised contract for migrant domestic workers: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/131/PB1.pdf>

³³ La adopción de un contrato tipo se contempla expresamente en el artículo 3 del acuerdo bilateral entre el Reino de Arabia Saudita y la República de Filipinas: <http://www.poea.gov.ph/docs/PH%20KSA%20MOA.pdf> y en el artículo 3 del Memorandum de Entendimiento entre el Reino de Arabia Saudita y la República de la India se estipulan disposiciones similares: http://moia.gov.in/writereaddata/pdf/labour_Co-operation_Kingdom_Saudi_Arabia.pdf

³⁴ La línea directa se describe en la página web del MIT Center for Civic Media: <https://civic.mit.edu/blog/beckyh/case-study-ndns-voip-drupal>

³⁵ Véase: *About the Domestic Workers Bill of Rights Law*, Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, 2010: <https://labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/about-domestic-workers-law.pdf>

³⁶ En 2014 se instaló una línea directa bajo el control del Ministerio de Trabajo del país para ayudar a los trabajadores domésticos y recibir sus quejas, aunque queda por evaluar su eficacia. Véase: <http://gulfnews.com/news/gulf/saudi-arabia/saudi-arabia-mulls-hotline-for-domestic-workers-1.1321935>

³⁷ Véase: «ILO-funded hotline for women migrant domestic workers launched by Lebanon's Ministry of Labour»: http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_377568/lang--en/index.htm

Congreso Nacional de Trabajadores de Sri Lanka, el Sindicato de Trabajadores de Barbados y la Asociación de Trabajadores de Filipinas, así como las organizaciones de la sociedad civil, también ofrecen en diferentes idiomas, de manera gratuita y en línea directa servicios de información, asesoría y recepción de quejas³⁸.

Además, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil han tomado activamente medidas con objeto de brindar asistencia legal, representación judicial y mecanismos informales de solución de conflictos, para hacer valer derechos en casos de violaciones. En Líbano, donde la sociedad civil ha participado de manera activa en la prestación de ayuda jurídica a los trabajadores migrantes y en actividades de generación de capacidades y de sensibilización dirigidas a jueces, abogados y encargados de aplicar la ley, el número de decisiones en favor de los trabajadores domésticos migrantes comenzó a aumentar en los últimos años.

Potenciar la organización

Habida cuenta de que uno de los principales obstáculos contra la protección y prevención efectivas es la ignorancia en que están los trabajadores domésticos acerca de sus derechos y de la posibilidad de expresarse para defender esos derechos, es necesario empoderarlos y fortalecer las estructuras y organizaciones que representan a las mujeres migrantes. En varios países las organizaciones de trabajadores domésticos se esfuerzan por identificar y adoptar las estrategias más efectivas para llegar a los trabajadores migrantes, con el fin de proteger sus derechos y asegurar que estos trabajadores se hagan oír. Así, en Hong Kong la Federación de Trabajadores Domésticos Asiáticos (FADWU)³⁹ se encuentra realizando una acción dirigida a los trabajadores domésticos migrantes de diferentes nacionalidades y a prestarles apoyo para asociarlos entre sí y transversalmente por nacionalidad. La HomeNet de Tailandia⁴⁰ y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Domésticos y Afines de Sudáfrica (SADSAWU)⁴¹ han emprendido acciones similares.

Por otra parte, habría que respaldar los cauces de diálogo y cooperación entre los diferentes tipos de organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil con objeto de fortalecer la voz y la representación de los trabajadores

domésticos migrantes. En ciertos casos, los sindicatos de los países de origen han concertado acuerdos bilaterales con otros sindicatos de los países de destino para cooperar más adecuadamente y mejorar la protección de los trabajadores. Así, las organizaciones de trabajadores domésticos y las confederaciones sindicales de Paraguay y Argentina firmaron en 2014 un acuerdo binacional sobre trabajadores para promover el trabajo decente en Argentina en favor de los trabajadores migrantes paraguayos⁴². Asimismo, en 2014 los sindicatos de trabajadores y los sindicatos de trabajadores domésticos de Lesotho, Zimbabwé y Sudáfrica convinieron en una declaración y plan de acción conjunto para fomentar el trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos migrantes⁴³.

Promover el retorno y la reintegración socioeconómica

Los trabajadores domésticos migrantes que regresan a sus países pueden ser motores del desarrollo de esos países, si se reintegran con éxito a los mercados de trabajo nacionales. Las políticas encaminadas a reintegrar de manera sostenible a los trabajadores domésticos migrantes que regresan a los países de origen en los mercados de trabajo de esos países deberían incluir una serie de políticas dirigidas activamente a los mercados de trabajo, políticas en las que habría que tomar en consideración las necesidades de las trabajadoras para facilitar la utilización productiva de sus ahorros, conocimientos prácticos adquiridos y redes. Así, Sri Lanka y Filipinas han adoptado políticas centradas concretamente en el retorno y la reintegración de los trabajadores migrantes con el objetivo de garantizar que los migrantes que retornan se reintegren social y económicamente de modo efectivo por medio de iniciativas apoyadas por los gobiernos.

II. Promover la profesionalización mediante la formación en conocimientos prácticos y competencias y fomentar su reconocimiento

Los trabajadores domésticos suelen carecer de información completa y exacta sobre los empleos en el país de destino y los requisitos que entrañan, y no es frecuente que hayan sido suficientemente formados ni antes de su

³⁸ Se ofrece información más detallada sobre ejemplos de los servicios prestados por los sindicatos a los trabajadores domésticos, incluidas líneas directas gratuitas en: *Achieving decent work for domestic workers. An organizer's manual to promote ILO convention no. 189 and build domestic workers' power*, OIT, 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf

³⁹ Véase el sitio web de la FADWU : <http://www.fadwu.org/>

⁴⁰ Para una descripción de las características de las actividades de la red, véase : M Mc Bride, *Thailand: Network of Domestic Workers in Thailand*, publicado en la página web de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (IDWFED): <http://www.idwfed.org/en/affiliates/asia-pacific/network-of-domestic-workers-in-thailand>

⁴¹ Esta buena práctica se documenta en la base de datos de la OIT sobre buenas prácticas en materia de migración laboral: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=163

⁴² Véase la nota de la OIT sobre el Acuerdo binacional para promover el trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos migrantes en el corredor Paraguay-Argentina, OIT 2015: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/newsitem/wcms_383894.pdf

⁴³ Esta buena práctica se documenta en la base de datos de la OIT sobre migración laboral: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=163

Formación profesional y desarrollo de conocimientos prácticos en favor de los trabajadores domésticos migrantes

En Argentina y con el apoyo de la OIT se han actualizado los Módulos de Formación Profesional para los trabajadores domésticos del país, incorporando disposiciones de C189, nueva normativa, la situación de los trabajadores domésticos migrantes y el fortalecimiento de la formación en derechos y organización. Uno de los módulos incluye referencias a la situación y derechos de los migrantes. Los nuevos Módulos sentarán las bases del programa nacional de formación profesional para trabajadores domésticos, que administrará el Ministerio de Trabajo. Las autoridades paraguayas han establecido, por su parte, un acuerdo de colaboración destinado a crear un programa de formación profesional con un contenido similar, para lograr que se reconozcan en ambos países los conocimientos y certificados de los trabajadores domésticos. Armonizar en ambos países sus programas de formación facilitará la convalidación de los conocimientos prácticos en el país de destino y después del regreso.

partida ni en los países de destino. Además, en muchos casos los empleadores no son plenamente conscientes de los muy diferentes acervos de conocimientos prácticos y competencias que requieren los empleos, por lo cual en muchos casos no reconocen o valoran esas aptitudes. Este desajuste redundará en tensiones en los hogares. Para responder a tales retos algunos países se encuentran invirtiendo en políticas y programas de profesionalización destinados a los trabajadores domésticos, con objeto de proporcionarles los diferentes conjuntos de conocimientos técnicos y competencias que exigen los empleos, y contribuir así a acrecentar el valor atribuido a su trabajo. Estos programas, propuestos por los países de origen y de destino, suelen incluir formación lingüística y en ocasiones benefician del conocimiento especializado de los migrantes que regresan a su país.

Por ejemplo, en Sri Lanka, la OIT ha prestado apoyo a la elaboración de programas de formación antes de la salida del país, centrados concretamente en los trabajadores domésticos, lo que incluye tareas de la casa, conocimientos prácticos de atención, y cuidado

de animales domésticos, así como conocimientos lingüísticos básicos y competencias relacionadas con educación financiera y preparación de presupuestos. Esta formación se imparte a través de los 27 centros gubernamentales de formación antes de la partida⁴⁴.

Tanto los países de origen y como los países de destino han adoptado normas obligatorias en materia de evaluación de conocimientos prácticos y competencias para el trabajo doméstico y se encuentran promoviendo su reconocimiento trasfronterizo. Así, en Filipinas se exige que, antes de que una trabajadora o un trabajador emigren al extranjero, se encuentren en posesión de un documento que certifique su dominio de «competencias prácticas básicas»; a saber limpieza de la casa, lavandería y plancha, preparación de comidas calientes y frías, y servicio de comidas y bebidas calientes y frías⁴⁵.

A nivel regional, la OIT ha elaborado un modelo regional de normas sobre competencias para el trabajo doméstico con destino a la región Asia Pacífico. Estas normas constituyen un conjunto de patrones de referencia para definir las competencias prácticas, el conocimiento y las cualidades necesarios para el trabajo doméstico. Las normas se han concebido para servir de base a la elaboración de normas nacionales y como un punto de referencia regional⁴⁶.

III. Promover el acceso a la seguridad social y la portabilidad de la seguridad social

Con frecuencia, las mujeres migrantes que realizan trabajos domésticos y de cuidados hacen frente a retos específicos, ocasionados o exacerbados por su condición de migrantes, a la hora de beneficiar de protección social y disfrutar de las prestaciones de seguridad social, sea en el lugar de destino o a su regreso al país de origen. Los trabajadores migrantes suelen emigrar en el marco de programas de trabajo temporal o se encuentran en situaciones irregulares, lo que les impide, de hecho, acceder a la seguridad social y en muchos casos incluso a los servicios básicos de atención de salud.

La concertación de acuerdos bilaterales de seguridad social entre los países de origen y destino, la posibilidad de que los trabajadores migrantes irregulares utilicen «vales de servicio»⁴⁷ y la garantía del acceso universal

⁴⁴ Gracias a la colaboración de la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka se elaboraron 29 guías para formadores y participantes antes de la salida del país. Esta buena práctica se documenta en la base de datos de la OIT sobre buenas prácticas en materia de migración laboral: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=152

⁴⁵ Véase: «Question & Answer: Hsw Protection And Welfare Enhancement Reform Package» en el sitio web de la POEA: http://www.poea.gov.ph/hsw/q&a_hsw.html

⁴⁶ Regional Model Competency Standards: Domestic work, OIT, 2014 http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_329862/lang--en/index.htm

⁴⁷ Se trata de sistemas por medio de los cuales el empleador compra vales, que incluyen las correspondientes tasas sociales, en un organismo público o privado y paga al empleado con estos vales. Así, el cantón de Ginebra (Suiza) dispone de un sistema de vales de servicio (Chèque Service) administrado por una empresa social privada, que autoriza al empleador a abonar cotizaciones de seguridad social de las personas que proporcionen servicios de proximidad en el hogar del empleador (limpieza de la casa, jardinería, guardia, etc.) incluso cuando estos trabajadores residen ilegalmente en Suiza. Para una descripción del sistema en Francia, Bélgica y en cantón de Ginebra, véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf

a los servicios de salud, independientemente de la condición de migrantes, son ejemplos de las medidas que los gobiernos han adoptado para abordar algunos de los retos planteados en esta esfera. Así, Filipinas ha firmado con varios países de destino un cierto número de acuerdos de seguridad social⁴⁸ y varios acuerdos de migración laboral que incluyen disposiciones de seguridad social. Asimismo, Filipinas y Sri Lanka han establecido fondos de bienestar con prestaciones y servicios de seguridad social definidos, que van de seguros y prestaciones de atención médica a asistencia y formación en favor de los trabajadores. Desde que se iniciaran, ambos fondos han participado en la prevención y reducción de la pobreza, especialmente en lo que se refiere a las categorías más vulnerables de trabajadores migrantes⁴⁹. Por medio de estos fondos de bienestar se intenta paliar la ausencia de acuerdos de seguridad social con algunos países de destino de gran importancia o la falta de disposiciones de seguridad social en los contratos de trabajo (por ejemplo, GCC). Con todo, el alcance y el nivel de las prestaciones siguen siendo limitados.

IV. Fomentar las remesas financieras y sociales de los trabajadores domésticos migrantes

Los trabajadores domésticos migrantes pueden contribuir al desarrollo y transformar a sociedades y países de origen de diferente manera, por ejemplo, gracias a sus remesas financieras y sociales (ideas, conocimientos técnicos, normas, valores, conocimientos generales, comportamiento, prácticas y competencias, que los migrantes traen con ellos a sus países o que envían desde el extranjero). Las remesas sociales y una mayor capacidad de ingreso pueden contribuir esencialmente no sólo a la capacidad de los hogares para «comprar más» sino también para «hacer más»⁵⁰. Adecuadamente gobernada, la migración puede redundar en una capacidad económica y un conocimiento social mayores, y en consecuencia fortalecer la situación de la mujer y su capacidad decisoria en el seno de la familia y la comunidad después de su retorno.

Sin embargo, la magnitud de los efectos que acarrea la migración para el potencial de empoderamiento varía considerablemente, en función de las condiciones de trabajo en el destino así como del coste de la migración y de la transferencia de remesas. La reducción de costes para transferir remesas y el establecimiento de programas centrados de alfabetización financiera son

importantes herramientas, si el objetivo es promover el empoderamiento de los trabajadores domésticos migrantes y el potencial de desarrollo. La OIT ha elaborado manuales sobre alfabetización financiera para trabajadores migrantes, que se dirigen específicamente a las mujeres migrantes⁵¹.

V. Fomentar la cooperación y la colaboración bilaterales y multilaterales

El número de acuerdos de trabajo bilaterales y de memorandos de entendimiento sobre la migración laboral ha aumentado en grado considerable durante los últimos años. La utilidad de esos acuerdos a la hora de facilitar y regular el movimiento transfronterizo, principalmente de trabajadores temporales poco calificados, y la protección de los derechos de estos trabajadores migrantes, goza de amplio reconocimiento. En fechas recientes, algunos de estos acuerdos y memorandos se han ideado concretamente para abarcar a los trabajadores domésticos migrantes y, en ciertos casos dichos acuerdos han venido acompañados por un contrato de trabajo tipo. El Convenio núm. 189 estipula que los trabajadores domésticos migrantes reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo antes de cruzar las fronteras nacionales (Artículo 8). La Recomendación núm. 201 insta a los países de origen ratificantes a «contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país» (párrafo 21 (2)).

Aunque estas incipientes prácticas prometedoras atienden a la necesidad de proteger más adecuadamente a los trabajadores domésticos migrantes y deberían celebrarse como un paso adelante positivo, según se destacó antes, la obligatoriedad legal de estos instrumentos será en la práctica limitada, si la legislación laboral en el país de destino no se extiende a esta categoría de trabajadores.

VI. Conclusiones

En esta nota de información se ha trazado un panorama del vínculo existente entre la migración y el trabajo doméstico desde un punto de vista de género, identificado los principales retos y factores de vulnerabilidad que afrontan los trabajadores domésticos migrantes a lo largo de su ciclo migratorio, y se han presentado algunas de las respuestas de política que los países se encuentran

⁴⁸ Véase la base de datos de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT: http://www.ilo.org/dyn/illossi/ssmain.viewScheme?p_lang=en&p_scheme_id=3034&p_geoaid=608

⁴⁹ Esta buena práctica se documenta en la base de datos de buenas prácticas de la OIT sobre migración laboral: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=151

⁵⁰ Véase: ONU MUJERES – nota de información de la OIT sobre: «Valuing the contributions of women migrant workers in ASEAN», 2015, <http://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/10/valuing-the-contributions-of-women-migrant-workers-in-asean>

⁵¹ Véase: OIT, « Budget smart – Financial education for migrant workers and their families: Training manual», 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_171658.pdf

adoptando para promover el trabajo decente en favor de esta categoría de trabajadores. Los trabajadores domésticos migrantes están expuestos a una serie de desafíos específicos que no pueden abordarse exclusivamente por medio de legislación laboral y exigen intervenciones de política centradas en el campo de la gobernanza de la migración laboral, el bienestar, la igualdad entre los géneros y la no discriminación, por no mencionar sino unos cuantos elementos. Dada la complejidad de este fenómeno, que incide en distintas esferas de política e implica a una pluralidad de actores en diferentes países, las respuestas de política deben darse en un marco multidimensional y contextualizado. Habría que mejorar aún más el acopio de datos y los esfuerzos de investigación centrados en las mujeres migrantes en el contexto de la economía de los cuidados

para justificar las políticas emprendidas sobre la base de las pruebas recogidas en este campo. El diálogo entre las diversas partes interesadas, incluidos los propios trabajadores domésticos migrantes, debería constituir el núcleo de este enfoque, con objeto de adoptar un régimen de reglamentación efectivo y establecer servicios específicos para proteger a los trabajadores domésticos migrantes y ampliar su posible contribución al desarrollo.

Por último, la consideración de la igualdad desde un punto de vista laboral y el acceso de pleno derecho a la ciudadanía o condición jurídica equivalente, desde el punto de vista de la migración, deberían abordarse conjuntamente, si la idea es asistir a la historia de más éxitos en el sector y no así a la perpetuación intergeneracional de la explotación.

La presente Nota de Información constituye un esfuerzo conjunto del Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) y del Servicio de Mercados Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), y se preparó con la cooperación del Programa de Acción Global: Trabajadoras y Trabajadores Domésticos Migrantes y sus Familias (GAP-MDW), financiado por la Unión Europea. La autora de la Nota es Maria Gallotti, de MIGRANT, que contó con la ayuda de Claire Hobden y Amelita King Dejardin, de INWORK, y desea extender su agradecimiento a María José Chamorro, Jesse Mertens, Anna Olsen, Manuela Pozzan, Aurelia Segatti y María Elena Valenzuela, por sus útiles comentarios, información y contribuciones.

El objetivo de la serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico es fomentar e informar el debate sobre políticas para avanzar hacia el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ofrecen información sobre los términos y condiciones de empleo para el trabajo doméstico, temas de políticas y diferentes puntos de vista sobre estos temas, además de una variedad de perspectivas para abordar estos temas alrededor del mundo.

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

Organización
Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
inwork@ilo.org
www.ilo.org/domesticworkers